

BELEID ROND INTEGRITEIT

VISIETEKST

VLAAMSE DIENST SPEELPLEINWERK

1. Situering

Grenzen opzoeken, aftasten en verleggen is eigen aan jeugdwerk. Kunnen en mogen experimenteren is misschien wel de reden waarom jeugdwerk voor velen zo bijzonder is. Het is namelijk op dat soort ‘spannende’ momenten dat herinneringen en vriendschappen gesmeed worden die je voor de rest van je leven meedraagt.

Wat echter geen plaats heeft binnen jeugdwerk is grensoverschrijdend gedrag: het al dan niet bewust niet respecteren van andermans - of je eigen - grenzen, hetzij verbaal, fysiek, materieel, seksueel... Omdat er maar een klein verschil is tussen ‘grenzen verleggen’ en ‘over de grens gaan’ en omdat ‘grenzen’ een subjectief gegeven is dat voor iedereen anders is, is het belangrijk om hier binnen de VDS ook goed over na te denken. Vandaar deze tekst, dit integriteitsbeleid.

Deze tekst is het vervolg op het [Poepeloerebeleid](#) dat we opstelden in 2015. Toen behandelden we enkel drank- en drugsgebruik en intieme relaties en formuleerden hier enkele richtlijnen voor. De ambitie van deze tekst is groter: de basis leggen van een volledig en breed uitgedragen integriteitsbeleid voor de organisatie met als doel alle medewerkers binnen de organisatie weerbaarder te maken, mondiger in het aangeven van de eigen grenzen en versterken in het respecteren van andermans grenzen.

We staan stil bij [integriteit en grenzen](#), en focussen op de verschillende integriteitschendingen waarmee we binnen onze werking geconfronteerd kunnen worden: [Middelengebruik](#), [\(Seksueel\) Grensoverschrijdend Gedrag](#), [Agressie](#), [Pesten/roddelen](#), en [Discriminatie](#). Elk thema werd uitgewerkt in een fiche volgens dezelfde structuur. Er wordt stilgestaan bij het wettelijk kader, de afspraken die gelden binnen de VDS en vervolgens hoe dit op iedereen persoonlijk betrekking kan hebben. Deze lijst is uiteraard niet volledig gezien de inherente subjectiviteit van grenzen.

We spreken in deze tekst consequent over ‘medewerkers’, hieronder vallen zowel de vrijwilligers als beroepskrachten van de organisatie tenzij expliciet anders bedoeld.

2. Integriteit en grenzen

INTEGRITEIT

Ex-kinderrechtencommissaris Bruno Van-obbergen omschreef integriteit als volgt: “Integriteit gaat om het leren grenzen stellen én om het leren omgaan met grenzen, bepaald door anderen en door maatschappelijke normen en waarden.”

MEER LEZEN:

www.speelplein.net/grensoverschrijdendgedrag

We willen een organisatie zijn die de integriteit van elke VDS medewerker en externe in elke VDS situatie zoveel mogelijk waarborgt. We vertrekken daarbij vanuit de vijf basiswaarden van onze organisatie: Speels, Respectvol, Ontwikkeling, Toegankelijk en Kwalitatief:

‘Samen bouwen we aan een speelse, respectvolle cultuur waarbinnen over grenzen gesproken kan worden. VDS medewerkers ondersteunen elkaar in het ontwikkelen van vaardigheden om met moeilijke situaties om te gaan. Zo maken we van elke VDS situatie een kwalitatief, toegankelijk speelterrein voor elke VDS medewerker, deelnemer en externe.’

Een VDS medewerker streeft ernaar integer te handelen binnen de organisatie. Dit wil zeggen dat je in elke VDS situatie eerlijk en oprecht probeert te handelen vanuit de basishouding van de VDS medewerker:

- De VDS medewerker neemt verantwoordelijkheid voor de eigen houding, gedrag en acties in interactie met anderen.
- De VDS medewerker creëert een veilige omgeving voor anderen door grenzen te respecteren.
- De VDS medewerker behandelt iedereen gelijkwaardig door anderen in hun eigenheid te waarderen.
- De VDS medewerker is betrouwbaar door voorzichtig om te gaan met gevoelige informatie.
- De VDS medewerker communiceert open over grenzen met anderen.

Een VDS medewerker is bereid anderen te ondersteunen in dit groeiproces vanuit diens functie binnen de organisatie. De perfecte medewerker bestaat namelijk niet. Elke medewerker maakt fouten, heeft een eigen groeiproces en krijgt alle kansen om vanuit die fouten te leren. Integer handelen in moeilijke situaties is en blijft nu eenmaal een hele uitdaging.

We streven ernaar om samen te blijven bouwen aan een VDS waar ieders integriteit gerespecteerd wordt.



De Metafoor van Het Speel terrein

INTEGER HANDELEN BINNEN DE VDS: HET SPEELTERREIN

Om het over integriteit en grenzen te hebben binnen een VDS-context, ontwikkelden we de ‘Speel terrein-metafoor’.

Elke ‘VDS situatie’ zou je kunnen zien als een speel terrein (bv. een cursus, een trefmoment, interne fun activiteiten...) Dit speel terrein is een plek waar elke VDS medewerker gelijkwaardig behandeld wordt vanuit diens eigenheid en talenten.

Elk VDS-speel terrein bevindt zich binnen een breder speelveld: het juridisch kader van onze samenleving (nl. de wet). Deze grenzen zijn niet onderhandelbaar: elke VDS medewerker blijft binnen deze grenzen en is mede verantwoordelijk om deze te bewaken.

Elk VDS speel terrein is op zijn beurt ook afgebakend. We hebben bepaalde regels en afspraken binnen VDS en we vertrouwen dat onze medewerkers deze afspraken naleven en handhaven. Zo maken we van elk speel terrein een veilige omgeving. Deze grenzen bepalen we samen als organisatie en zijn per thema uitgewerkt in dit integriteitsbeleid aan de hand van enkele fiches.

Tot slot lopen binnen elk VDS speel terrein verschillende individuen rond: vrijwilligers, staffers, deelnemers, cursisten en/of externen. Al deze personen hebben ook hun persoonlijke grenzen. We vertrouwen elke medewerker om vanuit hun basishouding de grenzen van anderen te respecteren. Dit door open te communiceren over grenzen en correct met deze informatie om te gaan.

GRENZEN

Op het niveau van persoonlijke grenzen is integer handelen een uitdaging, want iedereen grenzen liggen anders. Wat voor de ene nog ok is, is voor de ander 'over de grens'. Je kan er niet zomaar vanuit gaan dat jouw grenzen van toepassing zijn op anderen. Open communicatie is daarom uitermate belangrijk. Een VDS medewerker probeert zoveel mogelijk de eigen grenzen aan te geven en streeft ernaar deze actief af te toetsen bij anderen. Alleen door er respectvol over te spreken, kan je een veilige omgeving creëren voor iedereen binnen het speelterrein.

Maar wanneer stap je over een grens? Wat maakt nu dat we spreken over grensoverschrijdend gedrag? Volgende criteria dienen als leidraad om na te gaan of je gedrag een grens overschrijdt of niet.

Toestemming

Enkel als een persoon verbaal of non-verbaal toestemt, is je gedrag aanvaardbaar. Wanneer je niet zeker weet of iemand toestemming geeft, bevraag je dit actief. 'Niet protesteren' is niet gelijk aan 'toestemming geven'. Jongeren hebben vaak te maken met nieuwe ervaringen en belevenissen. Hierdoor kunnen ze moeilijk inschatten waar ze aan toe zijn of wat hun grens hierin is. Maar je kan als VDS medewerker wel ruimte maken om hierover in gesprek te gaan en ze stimuleren om na te denken over hun eigen grenzen en die van anderen.

Vrijwilligheid

Een persoon moet steeds de keuze hebben om al dan niet aan een activiteit of actie deel te nemen. Benoem deze keuze ook expliciet. Een persoon moet niet meespeelen. Je mag anderen motiveren en uitdagen, maar niet dwingen om iets te doen wat ze niet willen. Nee = ok! Denk hierbij aan de actie die Scouts & Gidsen Vlaanderen in 2020 lanceerde:

www.scoutsengidsenvlaanderen.be/blog/nee-ook-oke

Gelijkwaardigheid: Machtspositie

Elke VDS medewerker is gelijkwaardig, maar als medewerker bevind je je soms in een machtspositie t.o.v. anderen. Als instructeur voor een groep cursisten bekleed je een machtspositie. Dit maakt dat je bepaald gedrag niet kan stellen tegenover cursisten, omdat je elkaar niet op gelijke voet ontmoet. Ook al heb je toestemming en doet iemand iets vrijwillig, jouw machtspositie kan ertoe leiden dat bepaald gedrag een grens overschrijdt. Dit komt ook aan bod bij Context (*zie verder*).

Ontwikkelingsniveau

Op basis van de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van een individu, is bepaald gedrag aanvaardbaar en ander gedrag niet. Een VDS medewerker past de eigen begeleidershouding aan op basis van het ontwikkelingsniveau van de groep waar die mee werkt. Het ontwikkelingsniveau van de deelnemers is steeds de leidraad om te bepalen hoe je het speelterrein vormgeeft en welke afspraken daar gelden.

Context

Bepaald gedrag bv. tussen cursisten of vrijwilligers kan aanvaardbaar zijn volgens hun ontwikkelingsniveau, maar ongepast zijn binnen de VDS situatie waarin ze zich bevinden. Het Speelterrein bevat met andere woorden ook regels en afspraken die ervoor zorgen dat we doelgericht aan de slag gaan binnen deze context. Als VDS medewerker ben je op externe evenementen een VDS ambassadeur, wat maakt dat je bepaald gedrag niet zal stellen in die situatie.

Zelfrespect of Impact

Als VDS medewerker bewaak je steeds dat anderen met hun gedrag zichzelf geen schade berokkenen. Je kan afzien van een bepaalde situatie of manier van werken, simpelweg omdat je voelt dat een persoon kwetsuren zal oplopen, ook al geeft die aan dat het wel ok is of aanvaardbaar. Soms kun je er als medewerker voor kiezen om een persoon gewoon niet in een bepaalde situatie te plaatsen. Deze laatste parameter wordt ook vaak gehanteerd om het over de pleger van grensoverschrijdend gedrag te hebben. Ook deze loopt door het gestelde gedrag risico's voor kwetsuren. Een situatie gaat over de grens als er een negatieve impact of schade is: zowel voor de persoon die het gedrag initieert, de persoon die het gedrag ondergaat, als voor andere betrokkenen.

We zogen deze criteria niet uit onze duim. Deze werden ontwikkeld door Sensoa en Pimento in het kader van het vlaggenspel (zie fiche rond Seksueel grensoverschrijdend gedrag).

MEER LEZEN OVER DE CRITERIA?

www.grenswijs.be/zes-criteria-om-te-schatten-gedrag-over-de-grens-gaat

MEER LEZEN OVER HET OPSTELLEN VAN EEN INTEGRITEITSBELEID?

www.grenswijs.be/maak-een-grenswijs-beleid-met-de-beleidsdriehoek

COMFORT STRETCH PANIC

Elke VDS medewerker en externe heeft binnen het speelterrein het eigenaarschap om de eigen integriteit te beschermen door grenzen aan te geven. Grenzen zijn immers persoonlijk en vertrekken vanuit een gevoel dat jij hebt bij een bepaalde situatie. Een gevoel is nooit fout en dient door elke VDS medewerker erkend te worden.

Het is echter niet altijd even duidelijk binnen een jeugdwerk context of je je grenzen overschrijdt of je je grenzen aan het verleggen bent. Uitdaging is inherent aan de groeiprocessen die je als VDS medewerker doormaakt en stimuleert bij anderen. Het Comfort-Stretch-Panic model dat we in onze eigen vormingen aanbieden, kan een handvat zijn om hier een duidelijk kader rond te scheppen voor jezelf en de personen die je begeleidt:

Comfortzone

Situaties bevinden zich in de comfortzone als je je goed voelt en jouw grenzen niet worden overschreden. We streven ernaar om steeds een situatie te creëren die zich (toch zeker bij aanvang) in de comfort zone bevindt van alle deelnemers.

Stretchzone

Situaties waarbij je wordt uitgedaagd op een respectvolle manier en waarbij jouw grenzen niet worden overschreden, bevinden zich in de stretchzone. Je bent je grenzen aan het verleggen, maar je voelt je goed bij het aangaan van deze nieuwe uitdagingen, je voelt je ondersteund door anderen en je hebt zelf eigenaarschap over de stappen die je hierin zet.

Paniekzone

Situaties waarbij je je echt niet goed voelt, bevinden zich in de paniekzone. De paniekzone is te vermijden, want hierbij overschrijdt je wel degelijk je eigen grenzen. Groei kan niet plaatsvinden in de paniekzone. Je confronteert jezelf of iemand anders met een situatie die op dat moment (nog) niet aan de orde is.

Persoonlijke grenzen evolueren doorheen de tijd. Wat zich ooit in de paniekzone bevond, situeert zich misschien enkele jaren later in de stretch of comfortzone. Je kan als VDS medewerker steeds anderen uitnodigen om zichzelf uit te dagen om dit te bewerkstelligen. Bied de juiste ondersteuning aan anderen om op hun eigen tempo en op hun eigen manier uitdagingen aan te gaan. Wanneer je dit forceert echter, raak je aan de integriteit van de persoon in kwestie. Als je anderen in hun paniekzone dwingt, overschrijdt je een grens.

Uitdaging is met andere woorden geen vrijgeleide voor het overschrijden van grenzen. Af en toe uitschieten naar de paniekzone hoeft geen drama te zijn, zolang het zo snel mogelijk terug richting stretch of comfort wordt gebracht en er achteraf bewust mee wordt omgesprongen. We vertrouwen dat elke VDS medewerker op een respectvolle manier anderen uitdaagt, met de juiste ondersteuning en met oog voor ieders eigenheid en erkenning van elk gevoel.

HANDELINGSKADER

Hoe ga je als VDS medewerker om met grensoverschrijdend gedrag? Dit handelingskader beoogt een algemeen beeld te scheppen van de stappen die je onderneemt, wie je betrekt bij beslissingen en bij wie je terecht kan om situaties te melden. In bijlage vind je dit handelingskader in schematische vorm terug met aanvullende, gedetailleerde informatie.

In het handelingskader wordt er gesproken over een 'eindverantwoordelijke'. Met eindverantwoordelijke bedoelen we de VDS-staffer die verantwoordelijk is voor de VDS situatie bv. voor trefmomenten is dit de LOKO, voor cursussen de PLOGO, voor situaties in de vrijwilligersploeg de PLOGO... Op de handout van het handelingskader in bijlage staat dit in meer detail.

Preventie

Vanuit je functie of rol als VDS medewerker kan je in de eerste plaats preventief werken. Door enkele acties te ondernemen

binnen het speelterrein, kan je het plaatsvinden van grensoverschrijdend gedrag deels op voorhand al inperken. Enkele handvatten om preventief te werken aan integriteit binnen het speelterrein:

● **MAAK GRENZEN BESPREEKBAAR**

De bovenstaande kaders zoals Comfort - Stretch - Panic lenen zich ertoe om met een groep over grenzen te spreken. Door preventief in gesprek te gaan over waar elke medewerker, deelnemer of externe zich goed bij voelt, kan je anderen ondersteunen in het leren verwoorden van hun grenzen. Door grenzen uit te spreken naar elkaar toe en daarbij elk gevoel te erkennen, zet je de deur open naar grenzen benoemen in toekomstige situaties. Door op voorhand bv. een vertrouwenspersoon aan te duiden en deze kenbaar te maken aan de deelnemers kan je al verschillende drempels wegnemen om het gesprek hierover aan te gaan.

● **BAKEN JE SPEELTERREIN AF**

Zorg ervoor dat de groep waarmee je werkt op de hoogte is van de VDS regels en afspraken die in de organisatie gelden. Door vooraf het speelterrein helder af te bakenen, creëer je duidelijke verwachtingen naar anderen toe. Zo vermijd je ook discussie in de toekomst, omdat het kader waarbinnen we werken duidelijk geschept is. Herhaal de VDS regels en afspraken regelmatig en benoem helder de consequenties die aan bepaald gedrag verbonden zijn.

● CREËER EEN VEILIGE GROEPSSFEER

Ga groepsdynamisch aan de slag en sta dicht bij de personen die je begeleidt of ondersteunt. Bouw aan vertrouwen binnen een groep of samenwerking, waar iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt. Wanneer personen het gevoel hebben dat ze bij je terecht kunnen en vertrouwen in jou hebben, is de kans groter dat ze de stap zullen zetten om uit te spreken als er iets plaatsvindt waar ze zich niet goed bij voelen. Het aanstellen van één of meerdere vertrouwenspersonen helpt dit ook in de hand.

We zullen als organisatie altijd geconfronteerd worden met moeilijke situaties waarbij grenzen overschreden worden. Door preventief te werken proberen we deze situaties in te perken en de vinger aan de pols te houden, zodat we tijdig en consequent kunnen reageren.

Reactie

Een VDS medewerker kan op verschillende manieren geconfronteerd worden met grensoverschrijdend gedrag: je kan getuige zijn van een situatie - of hier achteraf van op de hoogte gebracht worden -, je gaat zelf over een grens of je ervaart zelf grensoverschrijdend gedrag. Vanuit elk van deze perspectieven vind je hier een leidraad om integer te handelen als VDS medewerker:

Perspectief: Getuige van een situatie van grensoverschrijdend gedrag

STAP 1: SCHAT IN

Gebruik de criteria in deeltje 2.3 Grenzen om in te schatten of je te maken hebt met een situatie van grensoverschrijdend gedrag. Wanneer dit niet helemaal duidelijk is, spreek individueel de personen aan die betrokken zijn bij de situatie om een beeld te krijgen van wat er precies gebeurde.

Ben je getuige van een situatie die strafbaar is (een crisissituatie)? Dan handel je meteen en ga je over naar de volgende stap: stop de situatie.

STAP 2: STOP DE SITUATIE

Wanneer je hebt ingeschat dat je te maken hebt met een situatie van grensoverschrijdend gedrag, stop de situatie en haal de betrokken partijen uit elkaar.

STAP 3: BRENG OP DE HOOGTE

Je brengt de eindverantwoordelijke* op de hoogte van wat er zich heeft afgespeeld. Als jeugdwerker heb je geen beroepsgeheim, maar wel discretieplicht. Dit wil zeggen dat je de vertrouwelijke informatie niet moedwillig misbruikt of doorgeeft aan derden. Geef enkel de noodzakelijke informatie door aan de verantwoordelijke of de betrokkenen.

Als burger heb je bij uitbreiding ook meldingsplicht: als je iets strafbaar ziet gebeuren, moet je dit melden aan iemand in de organisatie. Vervolgens spreek je samen met de eindverantwoordelijke af welke stappen er ondernomen moeten worden en wie deze stappen zal ondernemen. Maak ruimte om ook je eigen gevoel bij de situatie te

verwoorden en in hoeverre je je goed voelt om al dan niet zelf deze stappen te ondernemen. De eindverantwoordelijke brengt indien nodig andere instanties op de hoogte.

STAP 4: GA IN GESPREK

Ga in gesprek met de personen die betrokken zijn bij de situatie. Wat is er gebeurd en hoe kijken de betrokken partijen naar hun eigen rol? Benader dit gesprek vanuit een open houding en erken elk gevoel. Wanneer duidelijk is dat iemand een grens overschreed, ga na in hoeverre deze persoon begrijpt waarom en bereid is verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen gedrag.

Beloof nooit dat je bepaalde informatie voor jezelf zal houden, we hebben immers geen beroepsgeheim als jeugdwerker. We zullen in sommige situaties bv. de ouders van deelnemers op de hoogte moeten brengen.

STAP 5: CONSEQUENTIES

Afhankelijk van de ernst van het gestelde gedrag, volgen er consequenties voor de persoon die een grens overschreed. Het nemen van verantwoordelijkheid is hier een belangrijk element. Wanneer de persoon zelf inziet dat die een grens overschreed en hier verantwoordelijkheid voor neemt, is er ruimte om een leerproces aan te gaan. We zijn hoe dan ook een organisatie waar kansen worden gegeven.

In de meeste situaties kiezen we eerst voor een waarschuwing, vooraleer we overgaan tot ingrijpendere stappen. Echter als het gaat over gedrag dat strafbaar is, dan zullen

de consequenties stevig zijn bv. het (tijdelijk) stopzetten van samenwerking met de organisatie, het naar huis sturen van een deelnemer, de betrokken instanties op de hoogte brengen... (Zie wettelijk kader op elke themafiche uitgewerkt).

STAP 6: OPVOLGING

De eindverantwoordelijke* van een VDS situatie zorgt voor opvolging van de trajecten van de personen die betrokken zijn bij de situatie. Als er in de vorige stap afspraken worden gemaakt, dan is het aan de eindverantwoordelijke om zich ervan te verzekeren dat die afspraken worden nagekomen en het gedrag veranderd. Belangrijk om oog te blijven hebben voor de personen die een negatieve impact ervaren van een bepaalde situatie en te blijven afchecken hoe het met hen gaat.

Perspectief: Ik overschrijd een grens

Niet elke situatie waarbij je grenzen overschrijdt, is even ernstig. Soms is het gewoon al voldoende om je eigen gedrag in te zien, in gesprek te gaan met de personen die bij de situatie betrokken zijn en jouw gedrag bij te sturen. Over je eigen gedrag reflecteren en erover in gesprek gaan met anderen, getuigt alvast van integere basishouding. Fouten maken maakt deel uit van jouw groeiproces en we zijn een organisatie die kansen geeft.

Neem dus in de eerste plaats verantwoordelijkheid voor jouw gedrag. Neem zelf initiatief om de eindverantwoordelijke van

een situatie op de hoogte te brengen van wat er gebeurde. Neem zelf initiatief om het gesprek aan te gaan met betrokkenen. Roep hulp in als je merkt dat het moeilijk is om zelf met elkaar in gesprek te gaan. Aanvaard mogelijke consequenties die aan jouw gedrag verbonden worden. Bied excuses aan waar nodig.

Perspectief:

Ik ervaar grensoverschrijdend gedrag

ties die specifieke hulpverlening aanbieden. Benader deze organisaties wanneer je voelt dat een persoon met een bepaalde situatie blijft zitten of ga in overleg met andere medewerkers (mede vrijwilligers, PLOGO, API...).

Spreek erover. Ga in gesprek met een vertrouwenspersoon binnen de organisatie. Het is niet altijd gemakkelijk om zelf aan te voelen of bepaald gedrag jouw grenzen overschrijdt of niet. Door met iemand erover te praten kan je duidelijkheid scheppen voor jezelf. Of het nu tijdens dat moment of nadien duidelijk wordt dat er iets gebeurde waar je je niet goed bij voelt, meld het.

Breng de eindverantwoordelijke* van een VDS-situatie op de hoogte, maar weet dat je bij elke VDS-staffer terecht kan om een situatie van grensoverschrijdend gedrag te melden.

Nazorg

Sommige grensoverschrijdende situaties kunnen een grote, langdurige impact hebben op een persoon of een groep. Heb steeds oog voor personen die nood hebben aan hulp achteraf. In het handelingskader in bijlage vind je een olijsting van organisa-

3. Integriteit-schendingen: Thema Fiches

We willen dat wanneer iemand binnen de organisatie (dit kan gaan over een deelnemer of een medewerker) aangeeft dat iets over diens grens gaat er ook onmiddellijk naar geluisterd wordt. Het is echter niet altijd even gemakkelijk om op het moment dat je grens overschreden wordt dit meteen onder woorden te brengen. Denk aan 15-16-jarige cursisten die nog volop aan het ontdekken zijn waar hun grenzen liggen, of aan beginnende vrijwilligers die 'erbij' willen horen en daarom misschien hun eigen grenzen niet respecteren.

Iemands lichaamstaal spreekt soms al boekdelen. Daarom is het belangrijk om hier als VDS'er voortdurend aandacht voor te hebben. Laat die voelsprietten maar werken.

Het is echter niet de opzet van deze beleidstekst om scherprechter te spelen en op te leggen welk gedrag 'ok' zou zijn en welk 'niet ok'. Naast de wetgeving - die niet ter discussie staat -, de normen en waarden van de organisatie - die na duurzame processen tot stand gekomen zijn, maar wel blijvend evolueren -, heeft ieder individu zijn/haar/hun eigen grenzen. Wat voor de ene persoon ok is, gaat voor de ander al over de grens. Deze tekst wil daarom handvaten aanreiken om hierover in gesprek te gaan en om iedereen eigenaarschap te geven over diens eigen grenzen.

Zo dringt er zich een duidelijke structuur op die we doorheen elk van de volgende thema fiches proberen hanteren. We vertrekken telkens vanuit het wettelijke kader om van daaruit de normen en waarden van de organisatie te formuleren en hoe deze op ieder individueel betrekking kunnen hebben.

We maakten een bewust keuze om over volgende thema's een fiche te ontwikkelen: Middelengebruik, (Seksueel) Grensoverschrijdend Gedrag, Agressie, Discriminatie en Pesten/roddelen.

4. Bijlages

BIJLAGE 1: *Algemeen Handelingskader*

BIJLAGE 2: *Fiche 1 Beleid rond integriteit*

BIJLAGE 3: *Fiche 2 Agressie*

BIJLAGE 4: *Fiche 3 Discriminatie*

BIJLAGE 5: *Fiche 4 Intieme relaties en seksueel grensoverschrijdend gedrag*

BIJLAGE 6: *Fiche 5 Middelengebruik*

BIJLAGE 7: *Fiche 6 Pesten en roddelen*

ALGEMEEN HANDELINGSKADER

PREVENTIE

- Maak grenzen bespreekbaar
- Baken je speelterrein af
- Creëer een veilige groepssfeer



“We willen een organisatie zijn die de integriteit van elke VDS medewerker en externe in elke VDS situatie zoveel mogelijk waarborgt.”

REACTIE

PERSPECTIEF:

IK ZIE HET GEBEUREN

SCHAT IN

Is dit een crisissituatie? Dan ga je meteen over naar de volgende stap!

STOP DE SITUATIE

Stop de situatie en haal de betrokken personen uit elkaar.

BRENG OP DE HOOGTE

Breng de **eindverantwoordelijke** van de situatie op de hoogte. Samen spreek je af wat de volgende stappen zijn en wie deze stappen onderneemt.

WIE IS EINDVERANTWOORDELIJKE?

- Voor cursussen, interne evenementen en tussen vrijwilligers onderling bel je de **PLOEGONDERSTEUNER**.
- Voor trefmomenten, vormingen of andere dienstverlening op speelpleinen bel je de **LOKALE ONDERSTEUNER**.
- Bij een situatie met een staffer of een centrale vrijwilliger bel je steeds Marjolein, die verantwoordelijk is voor personeel alsook de centrale vrijwilligers.
- Bij een situatie met een grote impact op de organisatie, brengt de eindverantwoordelijke steeds iemand van het Dagelijks Bestuur op de hoogte.

GA IN GESPREK

Met een open houding en erkenning van elk gevoel. Breng de situatie in kaart. Neemt iemand verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag? Wat schuilt erachter?

CONSEQUENTIES

Afhankelijk van de situatie en het gesprek dat werd gevoerd, worden er gevolgen gekoppeld aan het gestelde gedrag.

OPVOLGING

De eindverantwoordelijke volgt trajecten op naar de toekomst toe en biedt hulp aan personen die met de situatie blijven zitten.

ALGEMEEN HANDELINGSKADER

REACTIE

PERSPECTIEF:

IK GA OVER EEN GRENS

NEEM VERANTWOORDELIJKHEID

Neem zelf initiatief om in gesprek te gaan over jouw eigen acties. Breng zelf de eindverantwoordelijke van de situatie op de hoogte. Aanvaard de consequenties die aan jouw gedrag verbonden worden. Vraag ondersteuning om in gesprek te gaan met betrokkenen.

PERSPECTIEF:

IK ERVAAR GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

SPREEK EROVER

Erken je eigen gevoel: een gevoel is nooit fout. Probeer zelf gedrag aan te kaarten waar je je niet goed bij voelt in samenwerking met anderen. Meld de situatie aan de eindverantwoordelijke of iemand die je vertrouwt binnen de organisatie.



BIJ WIE KAN IK TERECHT?

AANSPREEKPUNT INTEGRITEIT

Om een situatie te melden of extra ondersteuning in het omgaan met situaties van grensoverschrijdend gedrag.



Simon Knaeps

Speelpleinondersteuner Antwerpen
Aanspreekpunt integriteit
simon@speelplein.net
0485 10 89 72



Yana Weets

Medewerker externe toegankelijkheid
Aanspreekpunt integriteit
yana@speelplein.net
0485 10 88 72

PERSONEEL

Om een situatie te melden, ondersteuning en situaties in verband met staffers.



Marjolein Mollet

Coördinator medewerkers
marjolein@speelplein.net
0474 53 43 83

JOUW PLOEGONDERSTEUNER

Om een situatie binnen de vrijwilligersploeg te melden en ondersteuning.



Wauter Temmerman
Stadsondersteuner Brussel
Ondersteuner speelinitiatieven
wauter@speelplein.net
0485 71 49 33



Nele Merlier
Stadsondersteuner Gent
nele@speelplein.net
0474 45 99 10



Emma Crepeele
Ploegondersteuner West-Vlaanderen
emma@speelplein.net
0493 17 38 50



Stephanie Taymans
Ploegondersteuner Oost-Vlaanderen
Medewerker Dag van de Animator
stephanie@speelplein.net
0485 69 69 72



Ayna Mortelmans
Ploegondersteuner Antwerpen
ayna@speelplein.net
0477 83 40 93



Ines Put
Ploegondersteuner Limburg
ines@speelplein.net
0486 55 44 38



Ma Lucky Hanlin Li
Stadsondersteuner Brussel
hanlin@speelplein.net
0484 79 89 32



Dasja Sleutel
ploegpleinondersteuner
Vlaams-Brabant
dasja@speelplein.net

JOUW LOKALE SPEELPLEINONDERSTEUNER

Om een situatie binnen speelpleincontext te melden en ondersteuning.



Wauter Temmerman
Stadsondersteuner Brussel
Ondersteuner speelinitiatieven
wauter@speelplein.net
0485 71 49 33



Nele Merlier
Stadsondersteuner Gent
nele@speelplein.net
0485 10 88 72



Sylvia Vandaele
Speelpleinondersteuner
Oost-Vlaanderen
sylvia@speelplein.net
0488 31 66 87



Kobe Swennen
Speelpleinondersteuner Limburg
kobe@speelplein.net
0477 21 47 03



Simon Knaeps
Speelpleinondersteuner Antwerpen
Aanspreekpunt integriteit
simon@speelplein.net
0485 10 88 72



Phaendra Van Driessche
Stadsondersteuner Sint-Niklaas
Speelpleinondersteuner Waasland
Medewerker cursus ter plaatse
phaendra@speelplein.net
0477 98 74 84



Ma Lucky Hanlin Li
Stadsondersteuner Brussel
hanlin@speelplein.net
0484 79 89 32



Arno Beeckman
Speelpleinondersteuner
West-Vlaanderen
arno@speelplein.net
0471 28 56 74



Nathalie Mattys
Speelpleinondersteuner
Vlaams-Brabant
nathalie@speelplein.net
0474 42 69 42

NAZORG

Sommige situaties kunnen een langdurige impact hebben op een persoon of een groep. In die situaties kan de eindverantwoordelijke doorverwijzen naar instanties die verdere (professionele) hulp kunnen bieden.

WAAR KAN IK TERECHT?



JONGEREN ADVIES CENTRUM

Bij het JAC kan elke jongere tussen 12 en 25 terecht met elke vraag of probleem. Je kan ons bellen, mailen of chatten, maar je kan ook langskomen tijdens de openingsuren of op afspraak. Je kan in alle vertrouwen contact met ons opnemen en het JAC is altijd en overal gratis.



AWEL

Alle kinderen en jongeren kunnen ons anoniem contacteren over alles wat hen bezighoudt. We zijn er voor hen door te luisteren, mee te voelen en mee te denken.



DE DRUGLIJN

Bij De Druglijn kan je terecht met al je vragen over drank, drugs, pillen, gamen en gokken. Voor informatie, een eerste advies of voor adressen voor hulp en preventie. Anoniem, objectief en zonder te oordelen of veroordelen.

TELE-ONTHAAL

Zoek je een uitweg? Soms moet je al je moed bijeen rapen voor een gesprek. Tele-onthaal staat dag en nacht voor je klaar. Anoniem, voor kleine of grote zorgen.



1712

1712 is een hulplijn voor elke burger die vragen heeft over geweld, misbruik en kindermishandeling. Ervaren hulpverleners van de Centra voor Algemeen Welzijnswerk en de Vertrouwenscentra kindermishandeling staan je bij. Ze geven je informatie en advies of verwijzen je door naar verdere hulp.



MEER INFORMATIE?



WAT WAT

WAT WAT geeft je antwoorden op de vragen waar jij als jongere mee zit. Je krijgt niet-sturende info, zodat je zelf je keuzes kan maken. En je ziet waar je meer hulp of info kan krijgen via chat, telefoon, mail of door langs te gaan op www.watwat.be/hulp.

BELEID ROND INTEGRITEIT

FICHE

WAT IS INTEGRITEIT?

Ex-kinderrechtencommissaris Bruno Vanobbergen omschreef integriteit als volgt: “Integriteit gaat om het leren grenzen stellen én om het leren omgaan met grenzen, bepaald door anderen en door maatschappelijke normen en waarden.”

DOEL BELEID ROND INTEGRITEIT

We willen een organisatie zijn die de integriteit van elke VDS medewerker en externe in elke VDS situatie zoveel mogelijk waarborgt.

IK ALS VDS MEDEWERKER

Het Beleid rond Integriteit is van toepassing op elke VDS medewerker, dit betekent elke vrijwilliger en elke stafmedewerker in de organisatie.

BASISHOUDING VAN DE VDS MEDEWERKER

Een VDS medewerker streeft ernaar integer te handelen binnen de organisatie. Je probeert in elke VDS situatie eerlijk en oprecht te handelen vanuit de basishouding van de VDS medewerker:

- De VDS medewerker **neemt verantwoordelijkheid** voor de eigen houding, gedrag en acties in interactie met anderen.
- De VDS medewerker **creëert een veilige omgeving** voor anderen door grenzen te respecteren.
- De VDS medewerker **behandelt iedereen gelijkwaardig** door anderen in hun eigenheid te waarderen.
- De VDS medewerker is **betrouwbaar** door voorzichtig om te gaan met gevoelige informatie.
- De VDS medewerker **communiceert open** over grenzen met anderen.

Een VDS medewerker is bereid anderen te ondersteunen in dit groeiproces vanuit diens functie binnen de organisatie.



lees verder op de volgende pagina >

HET SPEELTERREIN

Elke 'VDS situatie' is een speelterrein.

- Elk VDS-speelterrein bevindt zich binnen het juridisch kader van onze samenleving (nl. **de wet**). Deze grenzen zijn **niet onderhandelbaar**: elke VDS medewerker blijft binnen deze grenzen en is mede **verantwoordelijk** om deze te bewaken.
- Elk VDS-speelterrein is op zijn beurt ook afgebakend. We hebben bepaalde **regels en afspraken binnen VDS** en we vertrouwen dat onze medewerkers deze afspraken naleven en handhaven.
- Tot slot lopen binnen elk VDS speelterrein verschillende individuen rond. Al deze personen hebben ook hun **persoonlijke grenzen**. We vertrouwen elke medewerker om vanuit hun basishouding **de grenzen van anderen te respecteren**.



De Metafoor van Het Speelterrein

WAT IS GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG?

Volgende criteria dienen als leidraad om na te gaan of gedrag een grens overschrijdt of niet:

- **Toestemming**
Enkel als een persoon verbaal of non-verbaal toestemt is je gedrag aanvaardbaar. Wanneer je niet zeker weet of iemand toestemming geeft, bevaag je dit actief. 'Niet protesteren' is niet gelijk aan 'toestemming geven'.
- **Vrijwilligheid**
Een persoon moet steeds de keuze hebben om al dan niet aan een activiteit of actie deel te nemen. Benoem deze keuze ook expliciet. Een persoon moet niet meespelen.
- **Gelijkwaardigheid: Machtspositie**
Elke VDS medewerker is gelijkwaardig, maar als medewerker bevind je je soms in een machtspositie t.o.v. anderen bv. als instructeur naar cursisten toe. Ook al heb je toestemming en doet iemand iets vrijwillig, jouw machtspositie kan ertoe leiden dat bepaald gedrag een grens overschrijdt.
- **Ontwikkelingsniveau**
Op basis van de leeftijd en het ontwikkelingsniveau van een individu, is bepaald gedrag aanvaardbaar en ander gedrag niet. Een VDS medewerker past de eigen begeleidershouding aan op basis van het ontwikkelingsniveau van de groep waar die mee werkt.
- **Context**
Bepaald gedrag bv. tussen cursisten of vrijwilligers kan aanvaardbaar zijn volgens hun ontwikkelingsniveau, maar ongepast zijn binnen de VDS situatie waarin ze zich bevinden. Het Speelterrein bevat met andere woorden ook regels en afspraken



lees verder op de volgende pagina >

die ervoor zorgen dat we doelgericht aan de slag gaan binnen deze context.

- **Impact**

Als VDS medewerker bewaak je steeds dat anderen met hun gedrag zichzelf of anderen geen schade berokkenen. Je kan afzien van een bepaalde situatie of manier van werken, simpelweg omdat je voelt dat een persoon kwetsuren zal oplopen, ook al geeft die aan dat het wel ok is of aanvaardbaar.

INTEGRITEIT EN UITDAGING

Het is niet altijd even duidelijk binnen een jeugdwerkcontext of je je grenzen overschrijdt of je je grenzen aan het verleggen bent. **Uitdaging** is inherent aan de groeiprocessen die je als VDS medewerker doormaakt en stimuleert bij anderen.

COMFORT-STRETCH-PANIC MODEL

Het Comfort-Stretch-Panic model kan een handvat zijn om hier een duidelijk kader rond te scheppen:

- **Comfortzone**

Situaties bevinden zich in de comfort zone als je je goed voelt en jouw grenzen niet worden overschreden. We streven ernaar om steeds een situatie te creëren die zich (toch zeker bij aanvang) in de comfortzone bevindt van alle deelnemers.

- **Stretchzone**

Situaties waarbij je wordt uitgedaagd op een respectvolle manier en waarbij jouw grenzen niet worden overschreden, bevinden zich in de stretchzone. Je bent je grenzen aan het verleggen, maar je voelt je goed bij het aangaan van deze nieuwe uitdagingen, je voelt je ondersteund door anderen en je hebt zelf eigenaarschap over de stappen die je hierin zet.

- **Paniekzone**

Situaties waarbij je je echt niet goed voelt, bevinden zich in de paniekzone. De paniekzone is te vermijden, want hierbij overschrijd je wel degelijk je eigen grenzen of ga je over de grens van anderen. Groei kan niet plaatsvinden in de paniekzone. Je confronteert jezelf of iemand anders met een situatie die op dat moment (nog) niet aan de orde is.



Persoonlijke grenzen evolueren doorheen de tijd. Je kan als VDS medewerker steeds anderen uitnodigen om zichzelf uit de dagen om dit te bewerkstelligen. Als je echter anderen in hun paniekzone dwingt, overschrijd je een grens.

We vertrouwen dat elke VDS medewerker op een **respectvolle** manier anderen uitdaagt, met de juiste ondersteuning en met oog voor ieders eigenheid en **erkenning** van elk gevoel.



MEER WETEN?

Het volledige Integriteitsbeleid en handlingskader kan je nalezen op onze website: www.speelplein.net/gog

AGRESSIE

FICHE

WAT IS AGRESSIE?

Geweld, dat is 'elke situatie of handeling die een inbreuk en/of bedreiging betekent voor de fysieke of emotionele integriteit van een jonge persoon. Vaak is er sprake van een machtsonevenwicht tussen de betrokkenen'. Onder deze omschrijving verstaan we dus onder meer fysiek en emotioneel geweld, pesten en (verbale) agressie. Maar we spreken liever over agressie dan geweld.

Wees je bewust dat niet alles geweld is. Kinderen en jongeren ontwikkelen, ze experimenteren en tasten grenzen af. Daarbij kunnen ze wel eens de grenzen van anderen overschrijden. Zulk gedrag kan dan wel 'gewelddadig' zijn, maar kan je ook beschouwen als eigen aan hun leeftijd of aan de doelgroep waarmee je werkt. Agresief gedrag kan voor sommige kinderen en jongeren zelfs een vorm van communiceren zijn, een teken van machteloosheid.

Vooraleer je je afvraagt hoe je (verbaal) geweld best aanpakt, starten we met het voorkomen van geweld. In de eerste plaats is het belangrijk dat je als jeugdbegeleider zorgt voor een positieve, toffe groepssfeer waarin jongeren zich goed voelen. Je moet echter niet alleen oog hebben voor de groep in het geheel, maar ook voor ieder

individueel dat deel uitmaakt van de groep. Iedere jongere is anders. Dé succesformule bestaat dan ook niet. Maar een vertrouwensband - zo blijkt - is al een goede basis om jouw aanpak op iedere jongere af te stemmen.

AFSPRAKEN VDS

Binnen de VDS aanvaarden we geen (verbale) agressie maar zijn we ons bewust dat dit kan voorvallen. We proberen dan ook zo goed mogelijk in te zetten op een positieve groepssfeer en de vertrouwensband tussen deelnemers en medewerkers en medewerkers onderling.



lees verder op de volgende pagina >

HANDELINGSKADER

Hoe snel je ook beginnende signalen van (verbaal) geweld in de kiem smoort, geweldsituaties kunnen voorvallen. Deze goed kunnen inschatten is heel belangrijk om daarna op een ontladende manier te kunnen ingrijpen. Ook je eigen houding als begeleider speelt een rol. Pas wanneer de ontlading is opgetreden, kan je toewerken naar een oplossing. We bekijken in het handelingskader fysieke agressie en verbale agressie.

PREVENTIE

- Zorg voor duidelijke regels en afspraken over wat wel niet kan, zodat iedereen zich goed voelt binnen jouw werking. Wees waakzaam bij een groep die je begeleidt voor beginnende signalen die voor onveiligheid kunnen zorgen. Grijp tijdig in. Doe dit op een luchtige en humoristische manier zodat de spanning gebroken wordt.
- Als dit voor bepaalde jongeren moeilijk is, wees dan niet altijd te streng of te rigide, maar blijf de grens bewaken. Begin er een gesprek over of los het op 'met een knipoog'.

REACTIE

FYSIEKE AGRESSIE

- Zorg ervoor dat je er op tijd bij bent en grijp op een veilige en niet bedreigende manier in.
- Geef bij een geweldsituatie betrokkenen de ruimte om uit te razen en te ventileren.
 - *Sla niet in paniek als er iemand wegloopt, maar zorg er wel voor dat hij/zij/hen binnen je gezichtsveld blijft.*
 - *Spring bedachtzaam om met timeouts, want deze werken niet altijd.*
 - *Zorg er in de mate van het mogelijke voor dat je niet de enige begeleider in de buurt bent. Zo kan je tijd maken om jongeren hun verhaal te laten doen.*
- Als je wil ingrijpen in een conflict, speelt je eigen houding een belangrijke rol:
 - *Blijf rustig en weet dat je een voorbeeldfunctie hebt.*
 - *Vermijd dat je betrokken partij wordt in het conflict. Ga ook geen machtsstrijd aan.*
 - *Het is menselijk dat je als medewerker je geduld wel eens verliest en mee in conflict gaat. Geef dan niet alleen de jongere, maar ook je jezelf of de medewerker in kwestie even ruimte.*
- Als fysiek geweld uit de hand loopt en praten of ontladen niet werkt, grijp je pas in laatste instantie fysiek in. Let daarbij op de volgende dingen:
 - *Breng je eigen veiligheid niet in gedrang en roep hulp in.*
 - *Kom niet op een bedreigende manier tussen en blijf zelf rustig.*



lees verder op de volgende pagina >

VERBALE AGRESSIE

- Verbale agressie uit zich vooral op 2 manieren
 - *De deelnemer krijgt naast de verbale agressie ook een agressieve lichaamstaal en houding en kan zich dan letterlijk oppompen en groot maken.*
 - *De deelnemers lijkt de andere als persoon te (willen) raken en zegt dingen die persoonlijk opgevat kunnen worden.*
- Blijf zo rustig mogelijk tijdens de situatie. Probeer contact te maken met de deelnemers, luister actief en toon respect door de deelnemer (en zijn frustratie) serieus te nemen. Vraag naar de emoties en feiten. Dit werkt vaak kalmerend op de deelnemer.
- Stel je grenzen. Vraag aan de deelnemers om ook naar jou te luisteren en te stoppen met zijn/haar/hun agressief gedrag.
- Blijft de deelnemer verbaal agressie gedrag vertonen, geef dan de gevolgen aan: “als je zo doorgaat, stopt deze sessie/activiteit voor jou.” Geef eventueel aan welk gedrag je wel en niet accepteert, zodat de deelnemer een keuze heeft.
- Gebruik ik-boodschappen en veer mee met de spanning, door bijvoorbeeld te zeggen: “ik begrijp dat je dat niet leuk vindt.”
- Helpt het bovenstaande niet, beëindig dan het gesprek, ga weg en/of verwittig een mede instructeur. Je bepaalt zelf wanneer je dit doet, maar zie persoonlijke bedreigingen als een grens. Geef de deelnemer wat ruimte en rust en ga iets later verder met hem/haar/hen in gesprek.

NAZORG

- Wanneer een persoon (verbale) agressie vertoonde, reikt de eindverantwoordelijke van een VDS situatie hulp aan door:
 - *Na het voorval een gesprek aan te gaan met de agressor.*
 - *Mogelijks een gesprek te begeleiden tussen de agressor en het slachtoffer.*
 - *In het geval van een vrijwilliger of medewerker zal de ploegondersteuner dit verder met hen opnemen.*

MEER LEZEN?

<https://tumult.be/omgaan-met-agressie>

<https://www.icoba.be>



MEER WETEN?

Het volledige Integriteitsbeleid en handlingskader kan je nalezen op onze website: www.speelplein.net/gog

DISCRIMINATIE

FICHE

WETGEVING

Discriminatie is het ongelijk of oneerlijk behandelen van een andere persoon op basis van persoonlijke kenmerken. Volgens de wet zijn zowel discriminatie, pesterijen, haatboodschappen en haatmisdrijven tegenover een persoon of een groep van personen omwille van specifieke persoonlijke kenmerken strafbaar.

De antidiscriminatiewetgeving definieert niet alleen de verschillende vormen van discriminatie, maar ook de persoonlijke kenmerken waarvan sprake is. We spreken dan over ‘beschermde criteria’.

Er bestaan in België drie wetten die samen de antidiscriminatiewetgeving vormen:

- De Grondwet: geslacht
- De Antiracismewet: nationaliteit, nationale of etnische afstamming, zogenaamd ras, huidskleur en afkomst
- De Antidiscriminatiewet: handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd, vermogen, burgerlijke staat, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, geboorte, sociale afkomst en taal

Samen onderscheiden ze verschillende beschermende discriminatiecriteria. Discriminatie op

grond van elk van deze criteria of persoonlijke kenmerken is verboden en strafbaar.

AFSPRAKEN VDS

Als de Vlaamse Dienst Speelpleinwerk willen we een plek zijn waar jongeren zich welkom voelen, zichzelf kunnen zijn en zich kunnen ontplooien. Dit voor alle medewerkers, ongeacht wat hun achtergrond is.

Als VDS zijn we een deel van de maatschappij en we hebben ook een stem in deze maatschappij. Met die stem kunnen we het verschil maken in de strijd tegen ongelijkheid, discriminatie en racisme.

We zetten ons als VDS in om een toegankelijke organisatie te zijn. We zijn niet enkel gericht op ‘drempelvrij’ maken voor bijzondere doelgroepen, maar om toegankelijk te zijn en dat komt iedereen ten goede. Toegankelijkheid gaat over het kwalitatief versterken van de VDS.

Als VDS zijn we deel van het netwerk ‘Jeugdwerk tegen racisme’. Het netwerk ontwikkelde een toolbox met heel wat nuttige tools en methodieken om racisme en discriminatie bespreekbaar te maken en aan te pakken.

<https://jeugdwerktegenracisme.be/toolbox/>



lees verder op de volgende pagina >

HOE TE REAGEREN OP VERVELENDE SITUATIES?

Merk je dat we als VDS niet toegankelijk zijn voor iedereen?

- Doe een melding bij je ploegondersteuner of de medewerker diversiteit. Samen bekijken we wat we kunnen aanpassen of veranderen om te zorgen dat iedereen erbij kan.

Je merkt dat iemand gediscrimineerd wordt.

- Keur discriminatie altijd af: ongeacht de context, het is belangrijk om een racistisch voorval steeds af te keuren en in te grijpen. Hoe klein of onbewust het voorval ook is, het kan grote schade toebrengen aan het welzijn van het slachtoffer.
- Slachtoffer is een slachtoffer: leg de schuld niet bij het slachtoffer van een racistische daad. Ongeacht de context, racisme kan niet. Begeleid het slachtoffer op een gepaste manier (zie hieronder hoe dat kan).
- Keur de daad af, niet de persoon: sommige jongeren plegen een racistische daad zonder zich daar bewust van te zijn of ze doen het in een moment waarop ze hun zelfbeheersing verliezen. De pleger is niet per se een racist, diens handeling wel. Keur daarom de daad af en niet de persoon.
- Tweede kans: iedereen verdient een tweede kans, zeker in het jeugdwerk. Help jongeren hun fouten in te zien en daaruit te leren. Werk samen aan een context waarin racisme niet thuishoort.
- Activeer omstaanders: je zal niet altijd aanwezig kunnen zijn om racisme in je groep te vermijden. Zorg ervoor dat iedereen begrijpt waarom racisme niet oké is en moedig jongeren aan om te reageren op een manier die voor hen goed voelt.

ALGEMENE TIPS

- Blijf rustig en neem een open houding aan: het heeft geen zin om te beginnen roepen of zomaar straffen op te leggen. Op lange termijn werkt dat eerder omgekeerd en zal de situatie in je groep niet veranderen.
- Ga in dialoog met alle betrokkenen en kom samen tot een oplossing, waarbij de plegers hun fouten inzien en waaruit de slachtoffers vertrouwen kunnen tanken.
- Bepaal je eigen grens: soms wordt de situatie je teveel en krijg je het alleen niet meer opgelost. Racisme kan een impact hebben op jezelf als jeugdwerker of vrijwilliger en weet je ook niet altijd hoe daarmee om te gaan. Het is belangrijk dat je dan hulp inroept van andere vrijwilligers/collega's of professionele organisaties. Je vindt onderaan dit document een overzicht van organisaties bij wie je kan aankloppen voor hulp.

MEER LEZEN?

www.unia.be

www.jeugdwerktegenracisme.be

www.watwat.be



MEER WETEN?

Het volledige Integriteitsbeleid en handlingskader kan je nalezen op onze website: www.speelplein.net/gog

INTIEME RELATIES & SEKSUEEL GRENS- OVERSCHRIJDEND GEDRAG

FICHE

1. (INTIEME) RELATIES BINNEN DE VDS

Een organisatie vol jonge en dynamische mensen: het is logisch dat er soms gevoelens ontstaan. Liefde heeft zeker een plaats binnen de VDS, maar het is niet de bedoeling dat (intieme) relaties de overhand krijgen. 'Intieme' staat bewust tussen haakjes omdat deze fiche ook gaat over elke vorm van relaties binnen de VDS.

We hanteren vier basisprincipes:

- **Toon respect**

De kern van ons beleid. In elke relatie die je aangaat binnen de VDS, hetzij met een mede VDS'er hetzij met een deelnemer, hetzij intiem, hetzij vriendschappelijk is het essentieel dat je de ander in hun eigenwaarde respecteert en geen grenzen overschrijdt.

- **Relaties tussen deelnemers worden niet in de verf gezet.**

Op onze cursussen en trefmomenten staat het creëren van een veilige omgeving centraal. Dat er relaties zijn of ontstaan tussen deelnemers is perfect normaal. Het is echter niet de bedoeling dat deze in de spotlight komen te staan of dat er vanuit een VDS'er bewust toe wordt aangezet. We zijn de VDS en niet cupido.

- **Relaties tussen VDS'ers zijn ok, maar mogen geen storend effect hebben.**

Dit principe bouwt voor op het vorige. Relaties onder VDS'ers mogen geen storend effect hebben op de rest van de groepsdynamiek. Voor relaties tussen vrijwilligers en beroepskrachten geldt hetzelfde principe met als extra punt om op te letten voor het mogelijke machtsverschil.

- **Relaties tussen VDS'ers en deelnemers liggen moeilijk.**

Als je als VDS'er een evenement begeleidt, zit je per definitie in een machtspositie. Vandaar dat flirten met deelnemers uit den boze is. (Onbewust) gebruik maken van deze positie om een deelnemer te imponeren/verleiden, kan niet.



lees verder op de volgende pagina >

2. SEKSUEEL GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Om in te schatten of intiem/seksueel getint gedrag gepast is, hanteren we de zes criteria van het vlaggenspel van sensoa. Deze zes concepten bieden aan handige houvast voor iedereen bij het beoordelen van een situatie. Van zodra er aan één of meer criteria niet voldaan is, spreken we van grensoverschrijdend gedrag.

Zoals in de speelterreinmetafoor al duidelijk gemaakt is, liggen ieders grenzen anders. Daarnaast is het ook belangrijk te onthouden dat ook de organisatie bepaalde grenzen stelt. Daarbovenop is er natuurlijk ook de wet.

De zes criteria van Sensoa

1. Toestemming

Seksueel (getint) gedrag is alleen ok als alle betrokkenen er met volle bewustzijn akkoord mee gaan en zich er prettig bij voelen. Toestemming moet expliciet gegeven worden, dit kan ook non-verbaal. Maar belangrijk om in het achterhoofd te houden dat deze in de loop van het contact kan ingetrokken worden. Voor jongeren is het niet altijd even gemakkelijk om signalen correct in te schatten, om zelf duidelijke signalen te geven, en om te stoppen op het moment dat de andere partij afhaakt.

2. Vrijwilligheid

Onder vrijwilligheid verstaan we dat de ene partij de andere niet onder druk zet, of een vorm van dwang gebruikt in de seksuele interactie. Deze dwang kan heel subtiel zijn, zoals een beloning beloven of een verlies of straf aankondigen. Soms is de dwang een dreigement

of agressie en pijn, of de verwachting ervan. Om over een gepaste situatie te spreken, moeten alle partijen zelf hiervoor kiezen.

3. Gelijkwaardigheid

Alleen seksueel (getint) gedrag tussen gelijkwaardige partners is acceptabel. Die gelijkwaardigheid moet er zijn op vlak van leeftijd, kennis, intelligentie, aanzien, macht, levenservaring, maturiteit, status enz. De vraag hier is wanneer gebrek aan gelijkwaardigheid problematisch wordt. We bekijken of de partijen in de interactie voldoende gelijkwaardig zijn om overwicht van de ene op de andere uit te sluiten. Wel staat het buiten kijf dat als je als VDS-vrijwilliger in de hoedanigheid van instructeur op een cursus bent, er altijd sprake is van een machtsrelatie ten opzichte van de deelnemers aan de cursus. Ook al ben je even oud of zelfs jonger dan de cursist in kwestie spreken we hier dus altijd over een ongelijke verhouding.

4. Ontwikkeling

Bij elke ontwikkelingsfase hoort seksueel (getint) gedrag dat typisch en dus aanvaardbaar is voor die fase. Ook seksueel gedrag dat atypisch is voor een bepaalde leeftijd of ontwikkelingsfase zou dus grensoverschrijdend kunnen zijn. Leef- tijds- of ontwikkelingsadequaat gedrag betekent dat de jongere seksueel gedrag vertoont dat voor hun leeftijd of ontwikkeling verwacht kan worden. Met andere woorden: wordt dit gedrag verwacht op deze leeftijd, of niet?

lees verder op de volgende pagina >

5. Context

In elke context gelden andere regels voor seksueel (getint) gedrag. Gezond seksueel gedrag is aangepast aan die context. Regels kunnen veranderen naargelang de context. De schoolcontext zal bijvoorbeeld minder seksueel gedrag toelaten dan de thuiscontext. (Seksueel) gedrag kan als aanstootgevend bevonden worden wanneer het zich voordoet binnen een ongepaste context. **Intieme relaties kunnen binnen een VDS context (zie boven) maar het stellen van seksueel gedrag waar anderen aanstoot aan kunnen nemen uiteraard niet.** Al vindt er seksueel gedrag plaats binnen een VDS-context met wederzijdse toestemming en tussen gelijkwaardige betrokkenen, andere aanwezigen kiezen er niet voor om hier getuige van te zijn/worden of vertrekken niet vanuit een positie van gelijkwaardigheid.

6. Zelfrespect/schade

Onder het criterium zelfrespect verstaan we dat de jongere zichzelf of anderen geen schade berokkent. Soms kan seksueel (getint) gedrag fysieke, emotionele of psychische schade veroorzaken. Dit is niet de bedoeling. Aan seks of seksuele handelingen hoor je een goed gevoel over te houden. Seksueel gedrag mag niet schadelijk zijn voor jezelf op fysiek, psychologisch of sociaal vlak. Zoals bijvoorbeeld jezelf vernederen, jezelf pijn doen, risicovolle seks hebben enz. Dit criterium houdt ook extra rekening met de persoon die het grensoverschrijdend gedrag stelt. Ook voor die persoon kunnen er schadelijke gevolgen zijn.

lees verder op de volgende pagina >

DE VLAGGEN

We maken het onderscheid door middel van vlaggen.

	aanvaardbare seksuele situatie	licht grensoverschrijdende seksuele situatie	ernstig grensoverschrijdende seksuele situatie	zwaar grensoverschrijdende seksuele situatie
	groen	geel	rood	zwart
reactie bij/Doel				
Al dan niet stoppen van gedrag	niet stoppen	stop gedrag of leid af	stop gedrag	stop gedrag
Taal hebben / Duidelijkheid hebben/ bespreekbaar zijn	benoem / bevraag	benoem / bevraag	benoem / bevraag	benoem / bevraag
Empathisch denken	gevoelens alle betrokkenen bespreken	gevoelens alle betrokkenen bespreken	gevoelens alle betrokkenen bespreken	gevoelens alle betrokkenen bespreken
Weten welk gedrag oké is en begrijpen waarom	bevestigen / leg uit waarom	positief gedrag bevestigen / leg uit waarom	positief gedrag bevestigen / leg uit waarom	positief gedrag bevestigen / leg uit waarom
Weten welk gedrag niet oké is en begrijpen waarom		begrens deel dat niet oké is en leg uit waarom	begrens deel dat niet oké is en leg uit waarom	begrens deel dat niet oké is en leg uit waarom
Afspraken maken en weten hoe er verder zal gemonitord worden		Maak afspraken over hoe het wel kan en hoe aanpakken	maak afspraken verhoog toezicht, aandacht voor nazorg en herstel	maak afspraken / verhoog toezicht en beperk bewegingsvrijheid, aandacht voor nazorg en herstel
verbod duidelijk begrijpen en consequentie beseffen			confronteer en verbied / leg consequenties uit	confronteer en verbied / leg consequenties uit
Grenzen kennen en veiligheid hebben				maatregelen nemen
rapportage			maak rapport op	maak rapport op en verwijst

WETGEVING

Seksueel misbruik is elke vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, waar geen wederzijdse toestemming voor bestaat, en/of die op een of andere manier is afgedwongen, en/of waar het slachtoffer veel jonger is of in een afhankelijke relatie staat (donker gekleurde zone in het vlaggenspel).

In het strafrecht wordt een onderscheid gemaakt tussen **aanranding van de eerbaarheid** en **verkrachting**:

	-14	14-15	16+
zonder penetratie mét toestemming	aanranding	aanranding	geen misdrijf
met penetratie met toestemming	verkrachting	aanranding	geen misdrijf
zonder penetratie zonder toestemming	aanranding		
met penetratie zonder toestemming	verkrachting		

De wettelijke minimumleeftijd om seksueel contact te hebben, is **zestien jaar**. Vanaf dan hebben jongeren seksueel zelfbeschikkingsrecht. De wet gaat ervan uit dat iemand die jonger is, niet rijp is om te oordelen of hij of zij seksuele omgang wil. Seks met iemand die jonger is dan zestien is strafbaar, ook al was er toestemming.

Ook **voyeurisme**, het tegen iemands wil of zonder diens medeweten maken en verspreiden van beelden, is strafbaar.

MEER LEZEN?

<https://www.sensoa.be/de-normatieve-lijst-seksueel-gedrag-inschatten-en-reageren>

<https://chiro.be/sites/default/files/attachments/2021-04/13.Relatie-seksualiteit.pdf>

<https://www.scoutsengidsenvlaanderen.be/leiding/ondersteuning/leiding/goed-omgaan-met-elkaar/seksueel-grensoverschrijdend-gedrag>

<https://ambrassade.be/nl/kennis/artikel/grensoverschrijdend-gedrag-in-het-jeugdwerk>

<https://www.ksa.be/seksualiteit>

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1867060801

<https://studio-legale.com/zoek/>
gebruik de zoektermen: 'aanranding', 'verkrachting', en 'voyeurisme' om een kort overzichtje te krijgen van de strafrechtelijke kant.



MEER WETEN?

Het volledige Integriteitsbeleid en handelingskader kan je nalezen op onze website: www.speelplein.net/gog

MIDDELENGEBRUIK

FICHE

WAT IS MIDDELENGEBRUIK?

Onder middelengebruik verstaan we het (al dan niet problematische) gebruik van alcohol, drugs, roken/vapen en medicatie. Binnen VDS vinden we het belangrijk dat je als vrijwilliger, externe en stafmedewerker de wet volgt en er duidelijke afspraken zijn die iedereen op een verantwoordelijke manier laten omgaan met middelen.

1. ALCOHOL

DE WETGEVING

Alcoholhoudende dranken (meer dan 0,5%) mogen niet verkocht, geschonken of aangeboden worden aan wie jonger is dan 16 jaar. Dit ook in privé- of huiselijke kring. Sterke drank (meer dan 1,2% gedistilleerde alcohol of gegist 22%) mag men niet verkopen, schenken of aanbieden aan min-18-jarige. Als cocktails en mixdranken sterke drank bevatten, mogen ze evenmin worden verkocht of aangeboden worden aan minderjarigen. (bron: www.druglijn.be)

AFSPRAKEN VDS

- De vuistregel binnen de VDS is dat we verantwoord omgaan met alcohol.
- Je dwingt nooit iemand om alcohol te consumeren. Respecteer anderen's keuze.
- Alcohol mag nooit het doel zijn van een spel, daarmee bedoelen we ook dat het niet geconsumeerd mag worden tijdens een spel.



lees verder op de volgende pagina >

- Deelnemers én medewerkers kunnen alcohol consumeren indien ze 16 jaar of ouder zijn op de momenten dat alcoholische dranken aangeboden worden.
- *Let op: sterke dranken mogen pas genuttigd worden vanaf 18 jaar of ouder*
- Tijdens het begeleiden van een vorming nuttig je als VDS medewerker geen alcohol:
- *Tijdens vormingsuren op een cursus*
- *Bij het geven van VTP's of vormingen aan andere regio's*
- *Tijdens een (fantasie)spel*
- *Tijdens vormingsmomenten op interne activiteiten zoals NAVO, REWE...*
- Op elk extern en intern VDS evenement (vergadering, REWE, cursus...) voorzie je ook een non-alcoholisch aanbod.
- Wij bieden als organisatie nooit sterke drank aan bij externe evenementen.
- Tijdens elk intern en extern evenement wordt een VDS medewerker aangeduid als BOB. De BOB van de avond consumeert geen alcoholhoudende dranken.
- *Je kan ervoor kiezen om twee bob's aan te duiden (iemand die meerijdt als er iets gebeurt, iemand zonder rijbewijs die mee verantwoordelijkheid neemt...)*
- Incentives kunnen per uitzondering alcohol-gerelateerd zijn. Stel jezelf de vraag echter of je hier iedereen een plezier mee doet.

- Geef de afspraken rond alcoholgebruik mee bij het begin van interne en externe VDS evenementen. We doorzoeken geen koffers van deelnemers.
- Ben je als VDS medewerker deelnemer aan een VDS evenement (bv. NAVO, REWE, STRADA, vormingsdag...) dan breng je geen eigen alcoholhoudende dranken mee.

2. DRUGS

WETGEVING

Volgens de Belgische wetgeving geldt een totaalverbod op drugsbezit, zowel voor minderjarigen als voor meerderjarigen. Illegale drugs worden in geen enkele omstandigheid geduld in het geval van minderjarigen. Bij meerderjarigen zal er bij cannabis aan bezit voor persoonlijk gebruik de laagste vervolgingsprioriteit worden gegeven (dit wordt ook wel eens 'een goeddoogbeleid' genoemd).

AFSPRAKEN VDS

De VDS volgt de wetgeving en toereert geen drugs tijdens VDS-activiteiten. We willen dan ook een drugsvrije organisatie zijn.

lees verder op de volgende pagina >

3. ROKEN/VAPEN

WETGEVING

Volgens de Belgische wetgeving is het verboden om tabak te verkopen aan -18 jarigen. Dit is ook van toepassing op de e-sigaret.

AFSPRAKEN VDS

Binnen de VDS hebben we enkele afspraken rond het gebruik van tabak en e-sigaretten.

- Tijdens externe activiteiten maken de VDS medewerkers samen met de deelnemers afspraken rond roken:
 - Op welke momenten mag er gerookt worden
 - Op welke plaats mag er gerookt worden
- We moedigen het gebruik van tabak en de e-sigaret niet aan.
- VDS medewerkers geven geen tabak houdende middelen of e-sigaretten aan deelnemers.
- Tabak en de e-sigaret zullen niet gebruikt worden als deel van een spel (ook niet als fantasie-element tijdens een avondspel)

4. MEDICATIE

WETGEVING

Je mag geen medicatie toedienen aan deelnemers of medewerkers, ook niet als je het middel kan krijgen zonder doktersvoorschrift. Dit is in principe enkel toegelaten aan de bevoegde zorgverleners (zoals artsen, verpleegkundigen, ...), zoals omschreven in artikel 124, 1°, Gecoördineerde wet betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen van 10 mei 2015.

AFSPRAKEN VDS

Bij de inschrijvingen kunnen deelnemers/medewerkers meedelen welke medicatie ze moeten/mogen gebruiken. Dit kunnen we zien als 'medische fiche'. Er is een verschil tussen -18 jarige en +18-jarige:

- Minderjarige deelnemers mag je enkele de medicatie toedienen die op de medische fiche vermeld staat. Als er andere medicatie nodig is, kan je:
 - de ouders bellen en vragen om toestemming
 - Een arts raadplegen
- Meerderjarige deelnemers of medewerkers mogen naar een bepaald middel vragen. Als dit aanwezig is, mag de deelnemer of medewerker dit zelf innemen als het een bekend middel is en m'n de nevenwerkingen kent.
- Je mag een deelnemer niet dwingen om bepaalde medicatie in te nemen, enkel overtuigen van het belang ervan bv. als ouders of zorgpersoneel je duidelijke instructies hebben gegeven.

MEER LEZEN?

www.drugsinbeweging.be

www.druglijn.be

['Maat in de shit' spelpakket](#)

[JAC & JAWEL](#)



MEER WETEN?

Het volledige Integriteitsbeleid en handelingskader kan je nalezen op onze website: www.speelplein.net/gog

PESTEN & RODDELEN

FICHE

WAT IS PESTEN?

Pesten komt in verschillende soorten groepen voor. Het is belangrijk dat we het verschil kennen tussen pesten en plagen. Een felle ruzie in de ploeg hoeft daarom niet meteen pestgedrag te zijn. Iedereen heeft zijn eigen mening en komt hiervoor op. Op zo'n moment kunnen er kwetsende dingen gezegd of gedaan worden. Maar de ene ruziemaker voelt zich niet sterker of beter dan de andere en meestal keert dezelfde ruzie ook niet keer op keer terug.

Jongeren plagen elkaar soms ook. Bij plagen wordt niet steeds dezelfde persoon geplaagd. Niemand voelt zich heel de tijd sterker dan de ander. Het plagen stopt ook wanneer de geplaagde aangeeft dat het niet meer leuk is. Plagen gebeurt net vaak uit vriendschap of om aandacht te krijgen van iemand die je stiekem wel heel erg leuk vindt.

Pesten gaat echter een stap verder. Het doel van de pester is meestal om erbij te horen in de groep. Maar erbij horen zou niet ten koste van andere mogen gaan. Want de pester doet de gepeste pijn, zowel lichamelijk als psychologisch.

- De pester wil steeds hetzelfde slachtoffer kwetsen. Of binnen een groep worden stevast dezelfde slachtoffers erbuiten gezet.

- Het gebeurt niet eenmalig, maar systematisch. Dezelfde persoon of personen kwets je dus meerdere keren. Ook als die duidelijk laten blijken dat ze het niet leuk vinden, gaat de pester door.
- De pester voelt zich steeds machtiger dan de gepeste. Pesters kiezen vaak (bewust of onbewust) iemand waarvan ze denken dat die zich minder goed zal kunnen verdedigen. Als de gepeste of de omstanders niet reageren of zelf meedoen, zal de pester zich steeds sterker voelen en de gepeste steeds machtelozer.

Onder pesten verstaan we ook cyberpesten: pesten via telefoon of internet.

AFSPRAKEN VDS

We veroordelen met de VDS pesten. We willen pesten binnen onze cursussen, externe en interne activiteiten en ploegen vermijden. Dit doen we door preventief te werken en pestgedrag te leren herkennen. Als er zich een pestsituatie voordoet, zullen we hier verder mee gaan en proberen zorgen voor herstel. Met jaarlijks vier stippen op onze handen te tekenen, komen we er helaas niet. Het grondig aanpakken van pestgedrag vereist een meer proactieve houding.



lees verder op de volgende pagina >

HANDELINGSKADER

PREVENTIE

- Zorg dat iedereen zich thuis voelt in de groep, dat iedereen een gelijkwaardige bijdrage kan leveren op de cursus of activiteit en dat deelnemers en medewerkers zich kunnen terugvinden in de gemaakte afspraken.
 - Dit verwezenlijk je door deelnemers/medewerkers met elkaar te laten samenwerken.
 - Ga je ploegjes of groepjes indelen, gebruik hiervoor regelmatig andere manieren, zodat niet telkens dezelfde personen bij elkaar zitten.
 - Maak tijd voor evaluatie: hoe vond je het op de cursus? Wat vond je leuk en niet leuk? Hoeervaarde je de groepsdynamiek, wat was jouw positie binnen de ploeg?
 - Hou klikjes in de gaten. Klikjes zijn geen probleem maar worden een probleem als ze dienen om anderen uit te sluiten.
- Maak pesten bespreekbaar en geen taboe
 - Laat de deelnemers en medewerkers vertellen over wat ze zien of horen.
 - Zorg ervoor dat het duidelijk is dat je pesten altijd moet melden. Het is geen klikken, want klikken doe je om iemand te laten straffen. Pesten kom je melden omdat je wilt dat het stopt.
- Negeer geen pestsignalen. Niets doen is goedkeuren.

REACTIE

1. Schat in: Pesten herkennen

- Een medewerker komt plots niet meer.
- Er is protest als men moet samenwerken met deelnemer of medewerker.
- Iemand is plots veel stiller dan anders.
- Een deel van de deelnemers of medewerkers hebben veel contact op sociale media, waarbij ze andere niet betrekken.
- Observeer tijdens de vrije momenten op cursus en interne en externe evenementen.
- Overloop na enkele dagen de cursisten eens. Hoe gaat het met cursist A. De reactie van cursist B was wel hard. Doe dit ook bij medewerkers.
- Maak aan cursisten/deelnemers en medewerkers duidelijk dat het belangrijk is om de verantwoordelijke op de hoogte te brengen. Maak duidelijk dat er een verschil is tussen 'klikken' en 'melden'. Klikken = willen dat iemand gestraft wordt. Melden = willen dat iets ophoudt.
- Praat met elke cursist en medewerker. Niet enkel de babbelaars. Je komt heel veel te weten.
- Negeer nooit pestsignalen. Niets doen is goedkeuren.
- Relativeer de situatie niet. Jij ziet misschien enkel dat ene voorval, terwijl jij niet alle voorbije gebeurtenissen zag.



lees verder op de volgende pagina >

2. Stop de situatie

Is het meer dan een ruzie en is er sprake van pesten dan is het belangrijk dat je stappen onderneemt. Dit zowel met de gepeste als met de pester. Hieronder enkele tips om er mee om te gaan. Bekijk ook zeker de 'No Blame'-methodiek. Een methodiek die je helpt om in 7 stappen pesten aan te pakken (zie verder).

3. Breng op de hoogte

4. Ga in gesprek, consequenties en opvolging

- Met de gepeste
 - *Luister naar wat de gepeste vertelt. Leg de schuld niet bij het slachtoffer.*
 - *Noteer wie wanneer pest en wat er gebeurt om concreet zicht te krijgen op de situatie.*
 - *Besprek samen met de gepeste de opties, welke stappen kunnen ondernomen worden. Doe niets waar de gepeste tegen gekant is. Probeer de gepeste te overhalen om betrouwbare mensen in te schakelen, hen te vertellen wat er gaande is.*
 - *Zoek samen naar manieren om te reageren op het pesten en pesten in de toekomst te voorkomen. Blijf hier realistisch, maak afspraken met de gepeste en de groep.*
 - *Ga na in welke situatie de gepeste zich wel prettig voelt en stimuleer die. Daar kan het zelfvertrouwen groeien.*
- Met de pester
 - *Neem de pester apart en spreek die aan. Vertel wat je merkt, zonder de pester de kwetsen of te vernederen. Maak duidelijk dat*

je pesten niet tolereert. Vertel hoe de gepeste zich voelt en geef de pester een deel van de verantwoordelijkheid om het weer goed te maken.

- *Leg het verschil uit tussen plagen (onschuldig en kort) en pesten (om te kwetsen en systematisch).*
- *Pesten is fout en kan niet binnen de VDS. Vraag om onmiddellijk te stoppen.*
- *Wijs op het verdriet dat pesten veroorzaakt. Probeer de gevoelens van het slachtoffer te verwoorden. Zo vergroot je het inlevingsvermogen van de pester.*
- *Zoek samen naar manieren om te stoppen met pesten. Blijf hier realistisch, maak afspraken op maat met de pester en de groep. Geef de pester kansen om het goed te maken. Beloon het positief gedrag met schouderklopjes, complimenten,...*
- *Zijn de feiten zwaar grens- en normoverschrijdend? Is de impact op het slachtoffer groot? Heb je een vermoeden dat de pester weinig schuldbesef en inlevingsvermogen toont? Dan heeft een confronterende aanpak de voorkeur. Spreek de pester dan duidelijk aan op diens gedrag.*

- De rest van de groep
 - *De 'rest van de groep' is heel belangrijk. Schakel hen mee in als je een pestprobleem wil oplossen.*
 - *Luister naar wat verteld wordt, verzamel informatie.*
 - *Bevestig dat het goed is om betrouwbare mensen (zelf) op de hoogte te brengen. Maak een verschil tussen 'klikken' en 'melden'. 'Klikken' doe je omdat je wil dat*



lees verder op de volgende pagina >

iemand een straf krijgt. 'Melden' omdat je wilt dat iets ophoudt.

- *Maak aan de toeschouwers en meelopers duidelijk dat het gepest moet stoppen. Bedenk samen oplossingen, zonder iemand te beschuldigen. Steun hen om iets te ondernemen. Zonder de steun van deze groep haalt de pester geen voldoening uit het pesten. Het is belangrijk om de groep meelopers en toeschouwers mee verantwoordelijk te maken voor de oplossing van het pestprobleem.*

NAZORG

Wanneer er in een groep zich pestgedrag/roddelen voordoet, reikt de eindverantwoordelijke van een VDS situatie hulp aan door:

- Te bespreken waar het slachtoffer nood aan heeft:
 - *Melden aan ouders of niet?*
 - *In gesprek gaan met de dader of niet?*
- In het geval dat een vrijwilliger of medewerker dader of slachtoffer is, volgt de ondersteuner dit via een traject verder op.

MEER LEZEN?

http://tumult.be/sites/default/files/downloads/brochure_no_blame.pdf

www.watwat.be



MEER WETEN?

Het volledige Integriteitsbeleid en handelingskader kan je nalezen op onze website: www.speelplein.net/gog

WWW.SPEELPLEIN.NET



Vlaanderen
verbeelding werkt