

Werkvorm Checklist risicofactoren

Met behulp van de 'Checklist risicofactoren' kan in kaart worden gebracht hoe het staat met de fysieke omgeving, toezicht en gelegenheden, omgangscultuur en bespreekbaarheid van het thema en het beleid rond de preventie en aanpak van seksueel misbruik.

Werkvorm

Checklist

Doel

Risicofactoren in kaart brengen en inventariseren wat mogelijke verbeterpunten zijn

Duur

Een dagdeel

Werkwijze

Formeer een groepje van bestuursleden, (vrijwillige) medewerkers en eventueel ouders dat de checklist invult. Het groepje kan daarbij gebruik maken van eigen observaties en ervaringen, maar ook van de uitkomsten van de enquêtes die in bijlage 8 beschreven staan, en eventueel van dossiers over incidenten uit het verleden, bestaande gedragscodes, de statuten van de vereniging etc. Per punt dat actie behoeft vullen ze waar mogelijk in welke verbeteractie zij voorstellen.

1. Nagaan welke risicofactoren er op kindniveau zijn

De checklist heeft vooral betrekking op risicofactoren op organisatieniveau. Voordat de checklist ingevuld wordt, is het goed ook na te gaan in hoeverre je als organisatie te maken hebt met risicofactoren op kindniveau. Anders gezegd: in hoeverre er binnen de organisatie kinderen zijn die extra kwetsbaar zijn voor seksueel misbruik. Het is niet de bedoeling dat je hier verandering in brengt. Het is alleen wel goed je ervan bewust te zijn. Je kunt er ook de noodzaak mee onderbouwen om actie te ondernemen. Hieronder een lijstje met kenmerken die kwetsbaarheid van minderjarigen voor seksueel misbruik vergroten.

- Er zijn veel kinderen onder de 16 jaar in de vereniging.
- Er zijn verwaarloosde minderjarigen die hunkeren naar aandacht en bevestiging.
- Er zijn kinderen die sociaal geïsoleerd zijn.
- Er zijn minderjarigen die problemen thuis hebben.
- Er zijn minderjarigen met een geschiedenis van misbruik, mishandeling, verwaarlozing of pesten.
- Er zijn kinderen met een negatief zelfbeeld.
- Er zijn minderjarigen die verminderd weerbaar zijn.
- Er zijn minderjarigen met een (verstandelijke) beperking.
- Er zijn veel lichamelijke contacten (nodige) met minderjarigen.
- Er zijn minderjarigen die heel ambitieus zijn.
- Er zijn minderjarigen die sterk afhankelijk zijn van één begeleider.
- Minderjarigen zijn niet goed op de hoogte van omgangsvormen, wat wel en niet normaal is, dat niemand zomaar aan je mag zitten.

2. Nagaan of er (vrijwillige) medewerkers zijn waarbij persoonlijke risicofactoren spelen

Ook bij (vrijwillige) begeleiders kunnen er op persoonlijk niveau zaken spelen die het risico groter maken dat zij grensoverschrijdend gedrag naar minderjarigen gaan vertonen. Het is zinvol om na te gaan in hoeverre je als organisatie te maken hebt met dergelijke (vrijwillige) medewerkers.

- Sterke behoefte om controlerend/almachtig te zijn (neiging tot misbruik machtspositie).
- Middelengebruik (drank/drugs).
- In contact met minderjarigen zoeken naar bevestiging, warmte en waardering.
- Behoefte om mannelijk- of vrouwelijkheid of seksuele aantrekkingskracht te bewijzen.
- Zich onttrekken aan afspraken.
- Opvallend overal bij aanwezig willen zijn.
- Gericht op contacten met minder weerbare minderjarigen.
- (Grote) interesse voor porno/seks op internet.
- Weinig op hebben met beleid, richtlijnen en procedures.

3. Checklist invullen (bijgevoegd)

4. Rapporteren aan het bestuur

CHECKLIST

Situatie	Ja, dit is in orde	Nee, dit gaat niet goed	Actie: ja of nee?	Te ondernemen actie; wat gaan we doen?	Wanneer? Door wie?
SFEER/CULTUUR					
Je wordt er niet op aangekeken als je kritiek geeft op een situatie binnen de organisatie.					
Het bestuur luistert altijd naar kritiek van de leden, vrijwilligers, deelnemers.					
Waar mogelijk wordt er iets gedaan met kritiek die terecht lijkt.					
Het is de gewoonte om feedback te vragen en te geven; je hoeft zaken niet 'zelf op te lossen'.					
Er worden geen vervelende grappen gemaakt over vrouwen, homo's, lesbiennes, mensen uit andere culturen of mensen met een beperking.					
Grappen zoals hierboven bedoeld worden door leden en bestuur actief bestreden.					
Mensen die 'anders' zijn worden als ieder ander behandeld. Er wordt geen druk op ze uitgeoefend om zich aan te passen.					
Er is geen sterke groepsdruk (denk aan: pressie om altijd loyaal te zijn, bang zijn om af te gaan waar anderen bij zijn).					
Mannen en vrouwen hebben gelijke posities en rollen binnen de organisatie.					
Mannen en vrouwen zijn in gelijke mate vertegenwoordigd onder vrijwilligers, (kader) leden en bestuursleden.					
Er leven geen stereotiepe beelden van vrouwelijkheid en mannelijkheid.					
Er is geen specifieke groep die de sfeer bepaalt.					
De sfeer is gezellig.					
De cultuur is niet hard, stoer en prestatiegericht.					
De leden letten onderling op elkaar zodat niemand buiten wordt gesloten.					
Er is geen plaats voor pesterijen.					

Situatie	Ja, dit is in orde	Nee, dit gaat niet goed	Actie: ja of nee?	Te ondernemen actie; wat gaan we doen?	Wanneer? Door wie?
BELEID					
Er kan openlijk met bestuur en kader over seksueel misbruik gesproken worden.					
Kritiek op de situatie rondom seksueel misbruik wordt door het bestuur goed opgepakt.					
Er is actief beleid tegen geweld, agressie en seksueel misbruik tussen leden onderling en tegen of van derden.					
Er wordt niet alleen gehandeld vanuit persoonlijke opvattingen, maar juist ook vanuit gemeenschappelijk vastgestelde normen en waarden.					
Bestuur en kader hebben een actieve houding met betrekking tot preventie van seksueel misbruik.					
Leden en vrijwilligers weten welk gedrag zij mogen verwachten van bestuur en coördinerende vrijwilligers als het gaat om seksueel misbruik.					
Medewerkers of vrijwilligers worden aangesproken als ze minderjarigen tot leveling maken of juist uitsluiten.					
Grensoverschrijdend gedrag wordt niet genegeerd en wordt gemeld.					
Preventie van ongewenste omgangsvormen wordt aan de orde gesteld.					
Er is aandacht in de organisatie voor het overbrengen van gedragsnormen.					
Er is aandacht voor (grenzen aan) emoties, intimiteit en genegenheid.					
Er ligt geen taboe op het tonen van de eigen kwetsbaarheid van vrijwilligers.					
Mensen worden niet verweten kinderachtig of preuts te zijn.					
Seksueel misbruik is iets dat serieus wordt besproken en niet lacherig of spottend.					
De problematiek wordt niet gebagatelliseerd (bij ons gebeurt dat niet, je mag ook niets meer).					
Het beleid is voldoende bekend bij vrijwilligers, (minderjarige) deelnemers en ouders.					
Er zijn duidelijke procedures bij de aanstelling van vrijwillige medewerkers, inclusief aanvraag van Verklaring Omtrent Gedrag en navragen van referenties.					

Situatie	Ja, dit is in orde	Nee, dit gaat niet goed	Actie: ja of nee?	Te ondernemen actie; wat gaan we doen?	Wanneer? Door wie?
Er zijn omgangsregels voor betrokkenen, leden, deelnemers, (vrijwillige) medewerkers.					
Er is een gedragscode voor (vrijwillige) begeleiders.					
Begeleiders weten wat de regels uit de gedragscode zijn.					
Nieuwe vrijwilligers worden gewezen op omgangsregels en gedragscode.					
Er wordt bij de minderjarigen en hun ouders nagegaan of zij zich veilig voelen en hoe zij de omgang met begeleiders ervaren.					
Er bestaat een meldprotocol als er een incident plaatsvindt rond seksueel misbruik.					
Iedereen (ook leden en ouders van leden) kent deze procedure.					
Er is een aanspreekpunt binnen de vereniging voor klachten of meldingen.					
Er is tevredenheid over het meldprotocol.					
Er is een vertrouwenspersoon aangewezen.					
De organisatie heeft haar beleid rond seksueel misbruik in statuten en reglementen opgenomen.					
Begeleiders, bestuur en andere coördinerende (vrijwillige) medewerkers worden wanneer nodig bijgeschoold op het gebied van preventiebeleid seksueel misbruik.					
Het bestuur is zich bewust van de risicofactoren van het werken met bepaalde groepen kinderen (zie het lijstje bij punten 1 en 2 voorafgaand aan deze checklist).					
TOEZICHT en BESCHERMING					
Eén op één contact tussen minderjarigen en vrijwillige medewerkers wordt beperkt.					
Ouders van jeugdleden worden betrokken bij de activiteiten van hun kinderen.					
Er zijn afspraken gemaakt over de begeleiding van jeugdactiviteiten of –teams.					
Er zijn aparte afspraken gemaakt over begeleiding bij kampen, reizen of overnachtingen.					
Er is afgesproken dat begeleiders geen hotelkamer of tent delen met minderjarigen.					
Deze afspraken zijn bij ouders bekend en worden goed beoordeeld.					

Situatie	Ja, dit is in orde	Nee, dit gaat niet goed	Actie: ja of nee?	Te ondernemen actie; wat gaan we doen?	Wanneer? Door wie?
Ouders zijn in de gelegenheid het nakomen van afspraken te controleren.					
Begeleiders hebben naast activiteitgerelateerde contacten geen privé-contacten met minderjarigen die zij begeleiden.					
Vrijwilligers die zich op enige wijze schuldig hebben gemaakt aan seksueel misbruik worden niet meer geplaatst op risicovolle functies.					
VEILIGHEID VAN GEBOUW					
Rondom het gebouw is goede verlichting.					
De parkeerplaats en fietsenstalling zijn goed verlicht.					
De toegang tot het gebouw is goed verlicht.					
Gangen, kleedruimtes en douches zijn goed verlicht.					
Er zijn gescheiden kleed- en doucheruimtes voor mannen en vrouwen.					
Deze ruimtes zijn tijdens activiteiten afsluitbaar.					
Van bezoekers is het altijd duidelijk waarom zij zich in het gebouw bevinden.					
Er is altijd een leidinggevende aanwezig totdat de laatste deelnemer het gebouw verlaat.					
Opmerkingen van deelnemers over de veiligheid van het gebouw worden serieus genomen; zo mogelijk wordt actie ondernomen.					
RISICOFACTOREN (VRIJWILLIGE MEDEWERKERS)					
Vrijwillige medewerkers hebben geen te grote betrokkenheid bij minderjarigen.					
Vrijwilligers maken minderjarigen niet tot lieveling en doen ook niet aan het negeren van bepaalde minderjarigen.					
Begeleiders zijn zich bewust van hun eigen positie en invloed.					
Begeleiders handelen volgens afspraken over omgang met elkaar en minderjarigen, niet alleen vanuit eigen normen.					
Begeleiders stimuleren de zelfbeschikking en mondigheid van minderjarigen.					

Situatie	Ja, dit is in orde	Nee, dit gaat niet goed	Actie: ja of nee?	Te ondernemen actie; wat gaan we doen?	Wanneer? Door wie?
Begeleiders hebben respect voor de waardigheid van minderjarigen.					
Vrijwilligers onthouden zich van discriminerende, seksueel getinte of rolbevestigende uitspraken en gedragingen.					
Begeleiders signaleren problemen met grensoverschrijdend gedrag wanneer die zich voordoen.					
Vrijwilligers zijn bekend met richtlijnen, beleid en procedures.					
Begeleiders krijgen goede op hen toegesneden scholing.					
Aan (vrijwillige) begeleiders wordt een Verklaring Omtrent Gedrag en referenties gevraagd.					
Er is (toe)zicht en begeleiding waar één op één relaties noodzakelijk zijn.					
Er zijn geen (vrijwillige) medewerkers met een (informele) machtspositie binnen de vereniging, die nauwelijks worden gecontroleerd.					
Vrijwilligerscoördinatoren zijn op de hoogte van persoonlijke risicofactoren van medewerkers (zie het lijstje bij punten 1 en 2 voorafgaand aan deze checklist).					