

Sociale Veiligheidsplan

Bij Scouting Die Kantanky's vinden we het belangrijk dat onze leden binnen een sociaal veilige omgeving leuke en uitdagende activiteiten kunnen doen. Maar wat is dat: een sociaal veilige omgeving? Sociale veiligheid betekent dat leden zich beschermd weten en voelen tegen grensoverschrijdend gedrag in de vereniging. Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan we het overschrijden van normen (gedragscode) en de Nederlandse wet. Voorbeelden hiervan zijn pesten, verduistering, groepsdruk, zeden, etc.¹

Inhoud

1. Aandacht binnen de groep
2. Gedragscode Scouting Nederland
3. Aannamebeleid vrijwilligers
4. Aanspreekpunten
 - a. Praktijkbegeleiding
 - b. Vertrouwenspersoon
 - c. Scouting Nederland
5. Risico's in kaart
6. Protocol grensoverschrijdend gedrag
7. Uitgelichte thema's
 - a. Inclusiviteit
 - b. Overlijden
 - c. Pesten
 - d. Seksueel grensoverschrijdend gedrag
 - e. Sociale veiligheid op kamp
8. Bijlage:
 - a. Omgangsregels
 - b. Risico-checklist

¹ Dit sociale veiligheidsplan dient als hulpmiddel voor de praktijk, indien na een casus de theorie niet voldoende overeenkomend met de praktijk blijkt, dan is het afstemmen van dit plan gewenst.

1. Aandacht binnen de groep

Groepsbreed is sociale veiligheid een belangrijk thema waar aandacht aan wordt besteed op verschillende manieren en niveaus. Allereerst gebeurt dit binnen de groepsraad door middel van een commissie sociale veiligheid, die verantwoordelijk is voor het levend houden van het onderwerp. Deze commissie staat op de agenda van de groepsraad en hiermee wordt sociale veiligheid herhaaldelijk besproken. Tevens organiseert de commissie periodiek middagen en programma's tijdens groepsweekenden waarbij er ruimte is voor gesprek over verschillende thema's. Ook verstrekt deze commissie informatie voor de speltakken om zelf opkomsten in het thema sociale veiligheid te organiseren.

2. Gedragscode Scouting Nederland

De gedragscode geeft grenzen aan in het contact met minderjarigen. Deze code dient, door iedereen die een functie binnen onze Scoutinggroep vervult, te worden onderschreven. Wij verwijzen in ons huishoudelijke reglement naar de gedragscode van Scouting Nederland. Alle vrijwilligers moeten voor aanvang van hun functie, de gedragscode ondertekenen. De groepsbegeleider ziet erop toe dat dit gebeurt.

3. Aannamebeleid vrijwilligers

Onze vereniging wordt volledig draaiende gehouden door vrijwilligers. Ons aannamebeleid helpt de kans te verkleinen dat individuen die bekend zijn met grensoverschrijdend gedrag ongemerkt een risico vormen voor de sociale veiligheid van onze groep. Ook zorgt het ervoor dat nieuwe vrijwilligers bekend zijn met de verwachtingen, normen en waarden van onze groep.

1. Met vrijwilligers van buiten onze vereniging wordt een kennismakingsgesprek met de praktijkbegeleiding gevoerd. Hierbij wordt bijvoorbeeld gevraagd wat diens motivatie is om zich als vrijwilliger voor de specifieke functie aan te melden. Tijdens het gesprek wordt tevens gekeken of de wensen en verwachtingen van de (nieuwe) vrijwilliger overeenkomen met die van onze vereniging.
2. Personen die voor het eerst een vrijwilligersfunctie binnen Scouting gaan bekleden, worden gewezen op de omgangsregels van de groep en ondertekenen de gedragscode van Scouting Nederland.
3. Elke vrijwilliger van de vereniging en stichting met functie met stemrecht binnen de groepsraad moet ingestemd zijn in de groepsraad en beschikken over een geldige VOG, deze moet voor het moment van de instemming geleverd zijn. Om te zorgen dat de informatie niet verouderd is en zo de veiligheid van onze leden te waarborgen, wordt voor onze vrijwilligers elke drie jaar een nieuwe VOG aangevraagd.

-
- a. Kampleiding dient ook in het bezit te zijn van een geldige VOG en wanneer dit geen vast leidinglid betreft wordt de groepsraad hierover geïnformeerd.
 4. Conform het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland hanteren we voor iedere nieuwe vrijwilliger een kennismakingsperiode van maximaal 3 maanden. Deze 3 maanden zijn voor de instemming van de groepsraad. In deze periode wordt aandacht besteed aan de bovengenoemde drie punten.
 5. Vrijwilligers die een gerichte functie willen bekleden, worden ingestemd in de groepsraad. Voor de benoemingsprocedure verwijzen we naar artikel 12 van het Huishoudelijk Reglement van Vereniging Scouting Die Kantanky's.
 6. Waar relevant en gewenst worden er verschillende trainingen aangeboden om zich als startend vrijwilliger zo snel mogelijk onderdeel te voelen van onze organisatie en goed voorbereid te zijn op de te bekleden functie.

4. Aanspreekpunten

a. Commissie groepsbegeleiding

De commissie groepsbegeleiding bestaat uit de groepsbegeleider en 2 tot 3 praktijkbegeleiders. De groepsbegeleider is onderdeel van het Verenigingsbestuur. Leidingteams kunnen deze commissie ten aller tijden om advies vragen wanneer zij dat nodig achten. De taakomschrijving van de commissie is terug te vinden in kopje 10.3 van het huishoudelijk reglement.

i. Vertrouwenspersoon

Het kan voorkomen dat er iets vervelends binnen Scouting gebeurt of dat er twijfels zijn over een bepaalde situatie. Soms is het prettig dit met iemand te bespreken in een onafhankelijke en neutrale positie. Hiervoor is een vertrouwenspersoon benoemd. Bij de vertrouwenspersoon kunnen twijfels en vragen worden voorgelegd. De vertrouwenspersoon heeft als doel dat de hulpzoeker van de situatie die zich heeft voorgedaan, ondersteund wordt in eventuele vervolgstappen. De vertrouwenspersoon monitort eveneens of er bepaalde trends naar voren komen, waar groepsbreed aandacht voor moet komen. Voor de afspraken over de invulling van de functie van vertrouwenspersoon binnen onze vereniging verwijzen we naar artikel 11 van het huishoudelijk reglement van vereniging Scouting Die Kantanky's. De vertrouwenspersoon is te bereiken via het volgende e-mailadres: vertrouwenspersoon@diekantankys.nl

b. Scouting Nederland

In situaties waar grensoverschrijdend gedrag de capaciteit van onze vereniging overstijgt, is het mogelijk Scouting Nederland te raadplegen. Scouting Nederland heeft daarnaast twee landelijke vertrouwenspersonen. Zij zijn beschikbaar voor vrijwilligers en groeps-/regio vertrouwenspersonen met vragen.

5. Risico's in kaart

Belangrijk bij dit beleidsstuk is het bewustzijn en in kaart brengen van mogelijke risico's voor onze vereniging, die deze regels zouden kunnen beïnvloeden. Om deze risico's in kaart te kunnen brengen en tegelijkertijd aan te doen sluiten op de actualiteit van de vereniging, wordt er gebruikgemaakt van een risico-checklist. Deze bevat vijf factoren waarin elk mogelijk risico wordt bevraagd in specifieke, afgekaderde situatieschetsen. Dit zorgt voor een duidelijk inzicht van mogelijke risico's op dat moment binnen de vereniging. Deze peiling wordt periodiek afgenomen tijdens de groepsbrede middagen voor sociale veiligheid. Dit inzicht is belangrijk voor het bewustzijn van de vereniging van de risico's, waarbij dit ook een kader vormt voor mogelijke vervolgstappen om deze risico's te beperken (indien nodig). Hierin dient dit als handvat voor discussie en gesprek binnen de groep, waaruit de knelpunten en risico's duidelijk worden. De beschreven situaties in deze lijst, hebben dus geen waarde-oordeel. De volgende vijf factoren komen aan bod: 1) Sfeer/cultuur; 2) Beleid; 3) Toezicht en bescherming; 4) Veiligheid van gebouw; 5) Vrijwilligers. Voor meer inzicht over deze risico-checklist wordt er gerefereerd naar Bijlage 2: Risico-checklist.

6. Protocol grensoverschrijdend gedrag

Als we kijken naar de aanpak bij grensoverschrijdend gedrag is het belangrijk dat signalen direct worden aangepakt, zodra dit wordt geconstateerd of gemeld. Het protocol is van toepassing op alle vormen van grensoverschrijdend gedrag, zoals eerder beschreven. Hieronder vallen onder andere pesten, seksueel grensoverschrijdend gedrag, verduistering, groepsdruk.

1. Jeugdleden onderling

Bij signalen van grensoverschrijdend gedrag kan het leidingteam een aantal stappen doorlopen. Na elke stap wordt binnen het leidingteam besproken of verdere actie gewenst is en of de volgende stappen van het protocol ingezet moeten worden. Het is hierbij belangrijk ten alle tijden in overweging te nemen op welk punt ouders geïnformeerd en/of betrokken moeten worden. Teams hebben de ruimte om stappen te herhalen als verwacht wordt dat daar nog winst is te behalen, meerdere stappen tegelijk in te zetten of stappen over te slaan als de aard of ernst van de situatie daarom vraagt. Bij een (vermeende) fysiek onveilige situatie (bv. fysiek geweld of seksueel grensoverschrijdend gedrag) en/of het overschrijven van de wet (bv. diefstal) dient er

direct overleg te worden gepleegd met het verenigingsbestuur. In andere gevallen mag er altijd direct overleg plaatsvinden met het verenigingsbestuur en/of praktijkbegeleiding indien gewenst.

Stappenplan

1. Situatie en aanleiding verhelderen door uitvragen bij alle (vermeende) betrokken partijen en eventuele getuigen door middel van individuele gesprekken.
2. Indien mogelijk een gezamenlijk gesprek met de (vermeende) dader en slachtoffer onder begeleiding van één of meerdere leidingleden.
 - a. Binnen dit gesprek of individueel: (vermeende) dader confronteren met zijn/haar gedrag en de gevolgen daarvan. Consequenties van herhaling worden besproken.
3. Binnen dit gesprek: gedragsafspraken maken met betrokkenen. Welk gedrag of welke acties wil je zien? Eventueel kan er een beloning worden afgesproken voor het adequaat toepassen van de gedragsafspraken.
 - a. Dezelfde dag nog worden de ouders van alle betrokken jeugdigen op de hoogte gebracht van de situatie en het gesprek dat heeft plaatsgevonden.
4. Controleer bij betrokkenen of het ongewenste gedrag is gestopt.
5. Indien nodig (optioneel): de leiding bespreekt met de **speltak** het ongewenste gedrag en de rol van alle leden hierin. Er wordt gesproken over mogelijke oplossingen en wat de groep kan bijdragen aan het verbeteren van de situatie.

Na stap 1 wordt met het leidingteam de inschatting gemaakt of er daadwerkelijk sprake is van doelbewust grensoverschrijdend gedrag of niet. Wanneer er sprake is van plaag- of ander gedrag dat anders wordt geïnterpreteerd dan bedoeld, wordt hier binnen stap 2-5 rekening mee gehouden. Binnen stap 2 wordt in dat geval aandacht gegeven aan enerzijds de bedoelingen van de jeugdige dat het gedrag vertoont en anderzijds de interpretatie van de ander. Er wordt inzicht gegeven in de gevolgen van het gedrag en binnen stap 3 afspraken gemaakt. Hierbij wordt afhankelijk van de situatie gekeken hoe de jeugdige dat het gedrag vertoont rekening kan houden met het gevoel van de ander en/of hoe de jeugdige die zich ongepast benaderd voelt om kan leren gaan met het gedrag van de ander.

Wanneer geen verbetering plaatsvindt of wanneer de ernst van de situatie hier eerder om vraagt, zijn er een aantal mogelijkheden:

- Ouders betrekken in een vervolgesprek over vervolgstappen om de situatie op te lossen.
- Inzetten van een maatregel volgens artikel 14 van het huishoudelijk reglement, te weten Op-non-actief stellen of ontzetting uit het lidmaatschap. Dit gebeurt via de in dat artikel vastgestelde route. De betrokken leden van de vereniging zijn leidend in het besluit deze procedure wel/niet in gang te zetten, niet het verzoek van het slachtoffer (of diens ouders). Een tijd die wordt gecreëerd binnen een op-non-actief stelling kan worden

gebruikt om de situatie verder uit te zoeken, afspraken te maken en de veiligheid van betrokkenen te waarborgen gedurende de lopende acties.

- Aangifte bij de politie (door ouders/slachtoffer/verenigingsbestuur als het de vereniging aangaat)

2. (Vermeende) dader volwassen lid

Wanneer er signalen zijn van grensoverschrijdend gedrag met als (vermeende) dader een volwassen lid, onderscheiden we twee situaties:

- Het slachtoffer is ook een volwassen lid. Het betreft een situatie waarbij enkel volwassen leden betrokken zijn.
- Het slachtoffer is een jeugdlid.

Een lid dat zich in een vervelende situatie bevindt en hier ofwel niet uitkomt in gesprek met de ander of wanneer dit niet mogelijk/wenselijk is gezien de aard of ernst van de situatie, kan contact opnemen met het bestuur van de vereniging. De groepsbegeleider kan (in overleg met het bestuur) onderstaande stappen doorlopen. Zij hebben de ruimte om stappen te herhalen als verwacht wordt dat daar nog winst is te behalen of meerdere stappen tegelijk in te zetten als de aard of ernst van de situatie daarom vraagt. Na elke stap wordt binnen het bestuur besproken of verdere actie gewenst is en of de volgende stappen van het protocol ingezet moeten worden. Stappen dienen enkel overgeslagen te worden, als de aard of ernst van de situatie hierom vraagt. Dit is in ieder geval van toepassing bij een (vermeende) fysiek onveilige situatie (bv. fysiek geweld of seksueel grensoverschrijdend gedrag) en/of het overschrijven van de wet (bv. diefstal).

1. Situatie en aanleiding verhelderen door uitvragen bij alle (vermeende) betrokken partijen en eventuele getuigen door middel van individuele gesprekken.
 - a. Indien er een jeugdlid betrokken is in de situatie, worden ouders zo snel als mogelijk geïnformeerd over de situatie.
2. Indien mogelijk een gezamenlijk gesprek met de (vermeende) dader en slachtoffer onder begeleiding van een of meerdere bestuursleden, of iemand aangesteld door het bestuur. Wanneer een jeugdlid betrokken is in de situatie, wordt overwogen ouders bij het gesprek uit te nodigen. Indien niet aanwezig, worden ouders nog dezelfde dag geïnformeerd over het gesprek.
 - a. (Vermeende) dader confronteren met zijn/haar gedrag en de gevolgen daarvan. Consequenties van herhaling worden besproken. Indien de aard of ernst van de situatie hierom vraagt (of in geval van een jeugdlid als slachtoffer) gebeurt dit in een individueel gesprek.
3. Binnen dit gesprek: gedragsafspraken maken met betrokkenen.
4. Controleer bij betrokkenen of het ongewenste gedrag is gestopt.

-
5. Indien nodig (optioneel): het bestuur, of iemand die door hen is aangesteld, bespreekt met (een deel van) de groep (waarbinnen de situatie zich heeft voorgedaan of voordoet) het ongewenste gedrag en benoemt de rol van alle leden hierin. Er wordt gesproken over mogelijke oplossingen en wat deze groep hier zelf in kan bijdragen aan het verbeteren van de situatie.

Na stap 1 wordt met het bestuur de inschatting gemaakt of er daadwerkelijk sprake is van doelbewust grensoverschrijdend gedrag of niet. Wanneer er sprake is van plaag- of ander gedrag dat anders wordt geïnterpreteerd dan bedoeld, wordt hier binnen stap 2-5 rekening mee gehouden.. Binnen stap 2 wordt in dat geval aandacht gegeven aan enerzijds de bedoelingen van het lid die het gedrag vertoont en anderzijds de interpretatie van de ander. Er wordt inzicht gegeven in de gevolgen van het gedrag en binnen stap 3 afspraken gemaakt. Hierbij wordt afhankelijk van de situatie gekeken hoe het lid dat het gedrag vertoont rekening kan houden met het gevoel van de ander en/of hoe het lid dat zich ongepast benaderd voelt, kan leren omgaan met het gedrag van de ander. Ook in dit geval worden ouders geïnformeerd, wanneer er een jeuglid betrokken is.

Wanneer geen verbetering plaatsvindt of wanneer de ernst van de situatie hier eerder om vraagt, zijn er een aantal mogelijkheden.

- Inzetten van een maatregel volgens artikel 14 van het huishoudelijk reglement, te weten Op-non-actief stellen of ontzetting uit het lidmaatschap. Dit gebeurt via de in dat artikel vastgestelde route. De groep is leidend in het besluit deze procedure wel/niet in gang te zetten, niet het verzoek van het slachtoffer (of diens ouders). Een tijd die wordt gecreëerd binnen een op-non-actief stelling kan worden gebruikt om de situatie verder uit te zoeken, afspraken te maken en de veiligheid van betrokkenen te waarborgen gedurende de lopende acties.
- Aangifte bij de politie (door ouders/slachtoffer/verenigingsbestuur als het de vereniging aangaat).

7. Uitgelichte thema's

a. Inclusiviteit

Discriminatie is het anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van (persoonlijke) kenmerken die er niet toe doen in een situatie. Dit kan zich uiten in vorm van religie, ras, geslacht, seksuele geaardheid, fysieke of mentale beperking. Diversiteit in leden en vrijwilligers is ten alle tijde belangrijk om te beschermen, waarin een veilige en inclusieve sfeer centraal staat. Zo zijn wij als vereniging ten alle tijden bereid om hier dynamisch mee om te gaan. Er wordt vanuit vrijwilligers en bestuur meegedacht met kwetsbare (jeugd)leden en diens ervaringen. Deze kwetsbaarheid kan komen uit de volgende factoren:

-
- Fysieke beperkingen, zoals het gebruik van een rolstoel of beperkingen in bewegingsvrijheid tijdens spel.
 - Mentale beperkingen, in vorm van problematiek omtrent mentale gezondheid of bepaalde gedragsstoornissen.
 - Financiële omstandigheden, zoals het bekostigen van het kampgeld voor een (jeugd)lid, contributie of het aanschaffen van essentiële middelen zoals een uniform of insignes.
 - Etnische achtergrond, zoals een mogelijke taal- en cultuurbarrière die kunnen resulteren in vertraagd begrip van verbale uitleg of verschil in gewoontes; gebruiken en tradities.
 - Gezinsituatie, zoals het overlijden van een familielid, gescheiden ouders, pleeggezin of problematiek in de thuissituatie.
 - Geloofsovertuiging, zoals de diverse normen, waarden, tradities, etc. die uit de diversiteit van geloofsovertuigingen resulteren.
 - a. Onze vereniging waarborgt een christelijke identiteit, maar staat open voor diversiteit in geloofsovertuigingen. Vrijwilligers worden aangemoedigd om mee te denken over hoe we binnen hun capaciteiten een inclusieve omgeving kunnen creëren. Deze christelijke identiteit is van belang om te noemen, gezien dit ook invloed heeft op de groepsbrede normen en waarden.
 - Seksuele geaardheid, zoals een openlijk niet-hetero normatief (jeugd)lid dat risico loopt op ongewenste confrontatie of stereotiepe vooroordelen.

b. Overlijden

In het geval van een overlijden binnen de vereniging wordt er doorverwezen naar het draaiboek rouw en verdriet van Scouting Nederland.

c. Pesten

Pestgedrag creëert een onveilige omgeving en kan grote gevolgen hebben voor het welzijn en gevoel van veiligheid van het slachtoffer. "Pesten is een vorm van agressie waarbij geprobeerd wordt om iemand steeds pijn te doen. Kenmerkende aspecten van pesten zijn:

- Herhaalde actie (structureel)
- In interactie met anderen
- Negatief ten opzichte van de ander
- De actie is gericht op iemand die zich niet kan verweren
- Er is sprake van machtsongelijkheid (fysiek en/of sociaal)

Er kunnen verschillende vormen van pesten worden gedifferentieerd:

-
- Verbaal
 - Psychologisch
 - Fysiek
 - Digitaal

Plagen wordt gedefinieerd als het op speelse wijze prikkelen van een ander door middel van verbale en fysieke grapjes. Plagen gebeurt over en weer en vergroot de sociale weerbaarheid van kinderen. Zij leren zo spelenderwijs hun eigen grenzen en die van de ander kennen. Dit is goed voor hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Degene die plaagt heeft niet de intentie om de ander te beschadigen.

De grens tussen pesten en plagen kan soms een dunne lijn zijn. Wat de één als plagen bedoelt, kan als pesten worden geïnterpreteerd. Ook wanneer door betrokken volwassenen gedrag niet wordt gedefinieerd als pesten of niet zo is bedoeld, maar het lid dit wel zo ervaart, moet dit serieus genomen worden en is het belangrijk dat het lid zich gehoord voelt. Er kunnen ook in deze situatie goede afspraken worden gemaakt met betrokkenen, zodat iedereen zich prettig voelt.

Bij pesten staat vroegtijdig handelen centraal. Aan het voorkomen van pesten dragen o.a. bij:

- De omgangsregels en afspraken die binnen de speltak worden gemaakt.
- Bij jeugdspeltakken: situaties die door één of meerdere leden als onprettig worden ervaren (bv. ruzies of conflicten) worden onder begeleiding van een leidinglid nabesproken. Hieronder vallen ook losstaande situaties waarin de leiding ongewenst gedrag signaleert. Hierin kan begrip worden gecreëerd voor hoe een ander de situatie ervaart, eventueel met behulp van ondertiteling² door de leidingleden, en samen worden gedragsafspraken worden gemaakt over hoe in het vervolg met een vergelijkbare situatie om te gaan of hoe dit te voorkomen.
- Bij jeugdspeltakken: er wordt, passend bij de leeftijd van de doelgroep, zicht gehouden door de leidingleden op hoe de interactie tussen de jeugdleden verloopt en waar nodig bijgestuurd.

d. Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Seksueel grensoverschrijdend gedrag is een term die gebruikt wordt voor alle seksuele handelingen die iemand gedwongen moet uitvoeren, ondergaan of zien. Het kan zowel online als offline plaatsvinden.

Als vereniging zetten wij ons in voor een veilige sfeer binnen elke situatie, tussen (jeugd)leden of vrijwilligers. Echter blijven er risico's bestaan, ondanks de afgesproken regels en omgangsvormen die (jeugd)leden hebben met elkaar. Deze risico's zijn van belang om in kaart te brengen, door deze bewustwording wordt er preventief rekening gehouden met kwetsbare (en

² Met de definitie 'ondertiteling' wordt hier bedoeld het verbaal maken van de feitelijke waarnemingen van de leidingleden, zodat je jeugdleden mee kan nemen in de oorzaak-gevolg-relatie van hun gedrag.

dus risicovolle) situaties. Deze situaties kunnen zich voordoen tussen (jeugd)leden, tussen een (jeugd)lid en een vrijwilliger en tussen vrijwilligers. Situaties zoals deze worden periodiek besproken tijdens de risico-checklist, zie 'Risico's in kaart'.

Als er sprake is van seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn er verschillende mogelijkheden zoals het betrekken van een leidingteam, vertrouwenspersoon of scouting Nederland. Zie het protocol grensoverschrijdend gedrag voor de stappen om bewust te handelen.

e. Sociale veiligheid op kamp

Belangrijk om uit te lichten is de sociale veiligheid op kamp, gezien deze situatie andere omgangsregels en uitgelichte punten met zich mee kan brengen. Het belangrijkste om te benoemen is het preventief informeren van ouders. Dit houdt in dat de ouders van jeugdleden voor het kamp geïnformeerd worden over hoe de desbetreffende leidingleden omgaan met mogelijk kwetsbare situaties zoals het douchen, de tekencontrole, slapen, etc. Zo weten ouders hoe de vrijwilligers erin staan, hoe het er aan toegaat op het (zomer)kamp en is er mogelijkheid voor vragen en gesprek. Dit zorgt voor begrip en vertrouwen. De afweging welke informatie gedeeld wordt ligt bij het leidingteam van de speltak.

8. Bijlagen

Bijlage 1: Omgangsregels

Vierogenprincipe

- Het gebruik van het vier ogen principe is verplicht. Dit betekent dat wanneer een leiding en een kind een op een zijn dat er altijd iemand naar binnen kan lopen/iemand moet je makkelijk kunnen zien of horen.
- Het is belangrijk dat je daarnaast als leidingteam duidelijke afspraken maakt over kwetsbare situaties zoals EHBO, tekencontrole, douchen, omkleden/slaapzaal of zwemmen.
 - a. Bij een tekencontrole adviseert Scouting Nederland: controleert de jeugdleden op alle punten die je kunt zien zonder hun ondergoed uit te trekken (nek, haargrens, achter de oren, oksels, ellebogen, knieholtes). Vraag de kinderen om zelf hun liezen te checken voordat ze gaan slapen.

Alcohol

- Binnen onze vereniging is het nuttigen van alcohol alleen toegestaan voor leden van de 18+ speltakken.
- Er wordt verwacht van de leidingteams dat zij duidelijke afspraken maken rondom het nuttigen van alcohol, zowel tijdens opkomsten, op kamp en op andere momenten dat zij in aanraking zijn met jeugdleden.
- De norm van het aantal bobs in je leiding team is 2. Daarbuiten moeten alle leiding leden in staat zijn om verantwoordelijk te handelen wanneer er jeugdleden aanwezig zijn.
- Het gebruik van alcohol gebeurt altijd buiten het zicht van jeugdleden om.

Drugs

- Op ons clubhuis is het verboden om drugs te gebruiken. Het is niet toegestaan om onder invloed van drugs te zijn ten tijde van een kamp, opkomst of aanwezigheid op het clubhuis.

Roken

- Roken is toegestaan voor leden van 18+ speltakken buiten het clubhuis, mits dit buiten het zicht van minderjarigen leden gebeurt. Maak ook hierover duidelijke afspraken met je leidingteam.

Kamp

- Stel aan het begin van het kamp omgangsregels op met de leidinggevenden en met de jeugdleden. Samen spreek je af wat jullie een fijne manier vinden van met elkaar omgaan. Door dit samen op te stellen, is het later ook makkelijker om elkaar erop aan te spreken.

Bijlage 2: Risico-checklist

Sfeer/cultuur			
<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t.</i>
Je wordt er niet op aangekeken als je kritiek op een situatie binnen de vereniging geeft.			
Het bestuur luistert altijd naar kritiek van de leden en vrijwilligers.			
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 op een negatieve 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.			
Beleid			
<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t.</i>
Er kan openlijk met bestuur en vrijwilligers over grensoverschrijdend gedrag worden gesproken.			
Kritiek op de situatie rondom grensoverschrijdend gedrag wordt door het bestuur (en betreffende actoren) 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 verenigingsbrede vastgestelde normen en waarden.			
Bestuur en vrijwilligers hebben een actieve houding met betrekking tot preventie van grensoverschrijdend gedrag.			
Leden en vrijwilligers weten welk gedrag zij mogen verwachten van bestuur en coördinerende vrijwilligers als het gaat om grensoverschrijdend gedrag.			
Vrijwilligers worden aangesproken als ze leden tot lieveling 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.			
Grensoverschrijdend gedrag 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 VOG en navragen van referenties.			
Iedereen (ook leden en ouders van leden) kent deze procedure.			
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 is een aanspreekpunt binnen het bestuur voor klachten of meldingen.			
Er is een vertrouwenscontactpersoon beschikbaar.			
De organisatie heeft haar beleid rond grensoverschrijdend gedrag in statuten en reglementen opgenomen.			
Begeleiders, bestuur en andere coördinerende (vrijwillige) medewerkers worden, wanneer nodig, bijgeschoold op het gebied van preventiebeleid grensoverschrijdend gedrag.			
Het bestuur is zich bewust van de risicofactoren van het werken met bepaalde kwetsbare groepen.			
Toezicht en bescherming			
<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t.</i>
Eén op één contact tussen kwetsbare groepen en vrijwillige medewerkers wordt beperkt.			
Ouders of begeleiders van leden worden betrokken bij de activiteiten.			
Er zijn afspraken gemaakt over de begeleiding van activiteiten 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 kwetsbare groepen.			
Deze afspraken zijn bij ouders en begeleiders bekend en worden goed beoordeeld.			
Ouders en begeleiders zijn in de gelegenheid het nakomen van afspraken te controleren.			
Begeleiders hebben naast activiteitgerelateerde contacten geen privé-contacten met kwetsbare deelnemers die zij begeleiden.			
Vrijwilligers die zich op enige wijze schuldig hebben gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag worden niet meer op risicovolle functies geplaatst.			
Veiligheid van gebouw			

<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t.</i>
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.			
Vrijwilligers			
<i>Situatie</i>	<i>Klopt</i>	<i>Klopt niet</i>	<i>N.v.t.</i>
Vrijwillige medewerkers hebben geen te grote betrokkenheid bij deelnemers uit kwetsbare groepen.			
Vrijwilligers maken deelnemers niet tot lieveling en negeren bepaalde deelnemers niet.			
Begeleiders zijn zich bewust van hun eigen positie en invloed.			
Begeleiders handelen volgens afspraken over omgang met elkaar en deelnemers niet alleen vanuit eigen normen.			
Begeleiders stimuleren de zelfbeschikking en mondigheid van deelnemers.			
Begeleiders hebben respect voor de waardigheid van deelnemers			
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 VOG 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.			