

Verslag Startmoment Aanspreekpunten integriteit

Woordje van Filip Michiels

Grensoverschrijdend gedrag is een hot topic. Zie de getuigenissen in PANO, de commissie Grensoverschrijdend gedrag in het Vlaams Parlement. Er is een Vlaams plan van aanpak ter bevordering en bescherming van de integriteit van de minderjarige. Er komen steeds meer getuigenissen naar boven.

Aanduiding van aanspreekpunten integriteit bij de jeugdorganisaties. Daarom zijn we hier nu samen. Hoe ver kunnen en willen we gaan in het voeren van een integriteitsbeleid?

Vragen die stof tot denken geven, zijn:

1. Bewijs goed gedrag en zeden? Wat ermee?
2. Subsidieovereenkomst: extra verplichting toevoegen, zoals nu ingevoerd wordt voor de federaties sport, met sectie rond integriteit. Is dat ook mogelijk voor de jeugdorganisaties?
3. Verplicht (integriteits)beleid in verhouding tot de grootte van de organisatie?
4. Kadervorming vormt onze jeugdwerkers/ vrijwilligers. Moeten we het expliciteren hierin opnemen? API is geen nood die zich in enkel en alleen in één sector opdringt. Deeltraject integriteit in de kadervorming?

Toelichting API (Vincent Engelbos, Jong & Van Zin en Joost Van Haelst, Departement Cultuur, Jeugd en Media)

Zie powerpoint

Panel met

Els Van Doren – Chiro Nationaal

Ze staat bij met raad en daad in moeilijke situaties zoals overlijden, zelfmoord en bovendien verder is ze ook een aanspreekpunt algemeen welzijn.

Chiro bestaat over 900 lokale autonome groepen verspreid. Meestal proberen deze groepen alles zoveel mogelijk lokaal op te lossen.

Een startmoment voor API is belangrijk voor haar! Het zorgt immers voor de verspreiding van deskundigheid. Een kader hierrond kan ze enkel toejuichen, aangezien dit positief bevordert.

Hoe verloopt de aanpak nu? Het netwerk lost eerste zaken op. Moeilijk is dat soms via telefoon aan het verbond niet gezegd wordt om welke groep het gaat. Bovendien ontstaat er soms ook een roddelcircuit waardoor al heel veel mensen een mening ontwikkeld hebben nog voor het probleem kan worden aangepakt.

Opvolging moet bovendien zo kort mogelijk bij de groep gehouden worden. Als iets in de pers dreigt te komen, kan Chiro Nationaal dit overnemen en dan zo snel mogelijk weer naar het lokale niveau terug overdragen.

Koen Van Kerschaever – Topvakantie

Bij Topvakantie hebben ze niet 1 specifieke API, maar wel 3 personen die deze bevoegdheid hebben.

In het jaar 2000 hebben ze een ombudspersoon aangeduid waarbij iedereen zijn klachten kon melden. De taak van deze persoon is bemiddelen en luisteren in zaken rond pesten, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag.

De vaste medewerker die zich hiermee bezighoudt, is Koen, de stafmedewerker, zelf.

Om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen kan er preventief niet zo veel gedaan worden, aangezien er niet echt een langdurige band is. De vakantie initiatieven zijn tijdelijk van aard. Ook de inschatting van wat zorgwekkend is, is niet evident. We kennen ook niet steeds de thuissituatie van het kind en zijn of haar gezin.

Nazorg bestaat voor Koen uit het informeren en toekomstgericht kijken. Ze hebben ook een noodnummer waarop iemand 24/7 bereikbaar is. Na afloop van de vakantie krijgen de ouders van de deelnemers ook een enquête om in te vullen. Hierop kunnen ouders telkens melding maken.

Lode Grossen – Gymnastiekfederatie (Gymfed)

De Gymfed heeft 116.000 leden en 42 personeelsleden. Bij de leden zijn heel veel kinderen. Het aanbod is recreatief, competitief en topsport. 55% van de middelen zijn zelfgegeneerd.

Om de 4 jaar dient de GYM FED een beleidsnota in. In 2015 zaten ze samen met management omtrent ethische bezigheden. De Gymfed heeft een ethische commissie met een klinisch psychologe en een beroepsrechter. Het vlaggensysteem wordt binnen de werking sterk gepromoot.

Als we eisen stellen aan de clubs moeten we zelf het voorbeeld geven. 196 clubs hebben een engagementsverklaring getekend. 46 clubs hebben nu al een API.

Lode ziet een voordeel in het beroepsgeheim van de klinisch psychologe die in de ethische commissie zetelt.

Ans Oomen – Wel Jong Niet Hetero

Gender en seksualiteit bij jongeren staat centraal voor Wel Jong Niet Hetero.

Integriteit is voor de organisatie een heel belangrijk onderwerp.

Ze hebben binnen de organisatie geen API, maar wel sterke coaching naar alle vrijwilligers. Ze willen eigenlijk iedereen een beetje tot API maken.

Hun kinderen en jongeren worden vooral getroffen op het vlak van het psychische welzijn.

Seksueel misbruik heeft minstens evenveel met macht te maken als met seks. Mensen onderschatten de impact van seksueel misbruik.

Gesprek

VRAAG: Vinden jullie dat een Aanspreekpunt Integriteit verplicht moet zijn?

Els: “De praktijk verplicht ons alleszins om dat te doen. We kunnen voorlopig enkel hopen dat het lokale netwerk genoeg ervaring heeft om dit aan te pakken. Verplicht iets lokaal laten werken is ook zeer moeilijk. Bovenlokaal zijn er procedures uitgewerkt op basis van ervaring.”

Lode: “Gevaar zit net bij de leiding of de trainers. Het lijkt mij aangewezen om net iemand buiten deze personen aan te duiden. Welk profiel die persoon moet hebben, is dan weer een andere vraag. Grensoverschrijdend gedrag is een misdrijf en inzetten op preventie is zeer belangrijk. Ik vind dat je het kan verplichten als de organisatie tussen de 200 en 300 leden telt, maar niet als de organisatie slechts 50 – 60 leden telt.”

Koen: “We merken een gebrek aan opleiding en kennis van onszelf. Bij ons is een klacht indienen bijvoorbeeld ook de laatste stap.”

Lode: “Bij ons is een klacht indienen de eerste stap, het gaat wel om grensoverschrijdend gedrag”

Koen: “Als je bijvoorbeeld een situatie hebt waarin sexting voorkomt, moet je toch telkens een afweging maken omtrent de grenzen”.

Ans: “We zijn geen hulpverleners, maar we kunnen wel doorverwijzen of helpen. De valkuil in ons geval is dat net door die ‘relatie’ aan te gaan de persoon die je helpt, misschien verliefd op jou kan worden. Hiermee bedoel ik dat het net moeilijk is om zelf niet in die machtsdynamiek terecht te komen.”

Lode: “We merken dat het jeugdwerk een grote voorsprong heeft inzake het oplossen of preventief aanpakken van pesten.”

Els: “We hebben nog een grote weg af te leggen omtrent bespreekbaarheid en niet de schuld te leggen bij het slachtoffer. Sinds Dutroux is trouwens ook alles op 1 hoop gegooid.”

VRAAG: In welke mate zien jullie registratie haalbaar?

Koen: “Er wordt intern bijgehouden wat er gebeurt. Wat ernstig of niet ernstig is wordt een beetje met de natte vinger bepaald natuurlijk.”

Ans: “Als je spreekt over registreren, spreek je ook over het vertellen tegen de jongere dat je het gesprek gaat registreren. Hierdoor ontstaat een drempel.”

Lode: “Wat ook problematisch is, is het feit dat wanneer ernstige feiten vastgesteld worden, iemand bijvoorbeeld met een enkelband thuis gezet wordt. Maar als deze man bij verschillende clubs aan de slag is, mag je deze clubs dan inlichten? Kan je dit melden? Voorlopig is dit echt nog een grijze zone. Het is heel moeilijk.”

Werkgroepen

1. Bewijs goed gedrag en zeden? Wat ermee?

Het attest goed gedrag en zeden lijkt voor de werkgroep geen must, aangezien het enkel ingehouden kan worden wanneer er sprake is van veroordeling.

Zodra er vergoeding is en het een volwassene is, vraagt de Gymfed een attest.

Vraag aan de groep: hoe verhouden we ons tot de idee van het opvragen van een attest van goed gedrag en zeden/privacy? Vragen we extra documentatie op over begeleiders? Doen we een grondige screening van de profielen?

- Bouworde hanteert wel een verschil tussen werking 15-17 jarigen en 18+. Voor begeleiding jongere groep wordt een veel intensievere screening op begeleiders gevolgd. Voor deze begeleiders wordt ook stee nauwe samenwerking met staf. Daarom vooral op stafniveau ook nood aan juiste ondersteuning
- We vragen ons af of het privacy gewijs mag om van je animatoren een attest van goed gedrag en zeden op te vragen. Niet iedereen rond de tafel is even gewonnen voor deze idee want willen we als jeugdwerk ook geen nieuwe kansen geven? Is ook afhankelijk van wat de feiten zijn natuurlijk.
- Moeilijkheid is dat je eigenlijk altijd moet uitgaan van wat 'kan' zijn. Bouworde vraagt wel een attest van goed gedrag en zeden op. Ook van 18+ deelnemers. Privacy speelt mee maar als ze het vrijwillig geven is het waarschijnlijk wel OK. Bij Bouworde vragen ze dit elke zomer opnieuw.
- Rode Kruis vraagt om het attest te komen laten zien. Werd wel geregistreerd dat het in orde was. Ook daar gebeurt dit elke zomer opnieuw.
- Een moeilijkheid is ook om met vermoedens om te gaan. Wat als je een melding krijgt van ouders die zeggen dat animator X of Y iets gedaan hebt, maar je dit ook niet zeker weet. Wat als een kind iets zegt maar je weet niet of het waar is.
- Een van de vragen is ook 'wanneer registreer je een melding en wanneer niet'. Meestal komt er bij de verschillende organisaties wel iets in het registratiesysteem bij de vrijwilliger. Soms gaat alles er in, is het niet ernstig dan is het ook niet erg dat het wordt bij gehouden.
- Sowieso is het belangrijk om ook naar vrijwilligers toe open te zijn over wat je aan info bij houdt en wat niet.

Maar:

- opletten voor procedures en 'indekkingsvermogen'. Idee van goed gedrag en zeden opvragen is net dat indekkingsvermogen dat niet meteen een echt antwoord op het probleem biedt. We moeten daarom ook blijven werken op het spreken over. Taboe is echt een groot probleem, en ook de doofpot: elkaar toedekken. De situatie toedekken. Hoe gaan we daar mee om? We moeten kinderen en jongeren een taal geven om ook te leren dat ze mogen praten over situaties zonder dat het hun schuld is.
- Opletten voor verplichtend karakter op lokaal niveau. We moeten jongeren empoweren. Belangrijk dat het nog dichtbij genoeg blijft.

2. Verplicht (integriteits)beleid in verhouding tot de grootte van de organisatie?

We hebben **werkdefinities** nodig die werkbaar zijn. Niet alleen nog meer over termen zoals sexting en cyberpesten, maar ook gewoon over de Aanspreekpunten Integriteit zelf. Wat met de term discriminatie? **Bovendien vraag ik mij af waar de API bovenlokaal moet staan en hoe je 'reclame' kan maken voor de API.**

Als je kan duiden dat er een **policy** is naar kandidaat vrijwilligers/ werknemers, dan werk je eigenlijk al preventief. Misschien is het dus niet slecht om dit toch al op te nemen in bijvoorbeeld **kadervorming. (Zie vraag 4)**

Er is ook nog steeds te vaak het gegeven dat jongens beschuldigd worden als dader en dat meisjes het slachtoffer zijn.

De werkgroep stelt voor dat er **deontologische codes** worden uitgewerkt.

Wij als koepel moeten nog meer ondersteuning kunnen bieden. Voor onze weg naar een goed beleid moeten er nog handigere documenten komen dan het raamwerk.

Hoe kunnen we lokale begeleiders stimuleren om meer bezig te zijn met thema's zoals pesten, SGG?...

Het is niet gemakkelijk is om op korte tijd dit allemaal te verwezenlijken. Wij hebben wel veel kennis over pesten maar als het gaat over andere problemen binnen integriteit is het voor kleine organisaties niet makkelijk om op alles een antwoord te bieden.

In hoeverre kan je iemand een tweedekans geven bij grensoverschrijdend gedrag? De groep gaf aan dat er een verschil is tussen seksueel grensoverschrijdend gedrag en de kas van de chiro pikken. Geval per geval bekijken of een tweedekans mogelijk is en vooral bevragen bij de lokale groep. Hoe gaan we hiermee verder?

3. Kadervorming vormt onze jeugdwerkers/ vrijwilligers. Moeten we het expliciteren hierin opnemen? API is geen nood die zich in enkel en alleen in één sector opdringt. Deeltraject integriteit in de kadervorming?

Als je kan duiden dat er een **policy** is naar kandidaat vrijwilligers/ werknemers, dan werk je eigenlijk al preventief. Misschien is het dus niet slecht om dit toch al op te nemen in bijvoorbeeld **kadervorming.**

Het lijkt deze werkgroep interessant om bij kadervorming al meer aandacht te hebben voor de Aanspreekpunten Integriteit en dit specifiek bij bijvoorbeeld al de cursus animator in het jeugdwerk.

Wat moet er allemaal in een animatoropleiding? Moet een 17- jarige dit allemaal kennen of kunnen?

Kadervorming belangrijk! Bewustwording- praten! Permanente vorming. Hoe maak je dat het niet alleen persoonlijk is maar ook structureel?

Vlaggensysteem helpt op andere manier naar situaties te kijken. Zelfs gezien dat mensen die zich er niet goed bij voelen, weggaan.

4. Het aanspreekpunt Integriteit

Een Aanspreekpunt Integriteit kan volgens de werkgroep interessant zijn als deze los van de coördinator staat. Het lijkt hun eerder een belemmering als leden en vrijwilligers weten dat de API bevriend is met de coördinator. Men kan dan een beperkte draagkracht of luisterbereidheid insinueren. Jongeren moeten zich bewust zijn van de API.

Heeft een API beroepsgeheim?

Bovendien vindt de werkgroep dat er mee moet opgelet worden of je zegt aan de jongere dat je zal doorverwijzen of doorvertellen of niet. Dat moet serieus afgewogen worden.

Voor de werkgroep is er nog onduidelijkheid omtrent de draagkracht van de API. **Is deze ook bevoegd voor personeelsleden? Indien dit niet het geval is.. Bij wie kunnen deze terecht?** Een vrijwilligerscontract zoals het bij Sporta gebruikt wordt maakt de vrijwilliger ook personeel. Dus dit is voor hen een grijze zone.

Bizon heeft zelf twee API's: een man en een vrouw. Dit heeft als voordeel dat wanneer je een probleem hebt met de ene API, je toch nog altijd je woord kan doen bij de andere API. **De werkgroep vindt het met andere woorden raar dat er 1 API aangeduid moet worden.** Als suggestie hiervoor wordt gesteld dat je 1 API kan hebben en meerdere vertrouwenspersonen.

Bij sommige organisaties wordt er niet met een formeel API gewerkt, maar wel met een klachtenformulier.

De werkgroep doet ook suggestie om **een intervisiemoment** te organiseren waarbij alle API's samen komen en evalueren hoe ze gewerkt hebben.

Vragen bij de werking van Topvakantie omtrent registratie: Registratie mag toch niet zomaar?

→ **De doelstelling van registratie moet duidelijk zijn.**

Bij KSA zijn de stafmedewerkers voor verschillende zaken aanspreekbaar. De coördinator is bij KSA iemand die doet wat zij verstaan onder API. Ze hebben wel verschillende procedures als er zich problemen voordoen maar deze morgen concreter. Bij KSA verloopt het ondersteuningstraject op de volgende manier Lokaal >provinciale> kader> beroepskrachten

Fos heeft geen provinciale medewerkers. Lokale vrijwilligers komen direct bij nationaal terecht.

Hoe begeleiders ondersteunen om vertrouwenspersonen op te nemen? Te werken rond weerbaarheid? Wat gaan nu juist de taken zijn van zo een API?

KLJ heeft een werkgroep rond psychisch welzijn met inhoudelijke sessies doorheen het jaar rond integriteit bv. Suïcide preventie. Hoe traject opmaken? Om problemen op te lossen en welke externen allemaal betrekken? Als je API's hebt voor verschillende thema's moet er dan een coördinerende API zijn. Hoe vang je dit op als team?

Verder heeft de ene organisatie wel procedures maar nog geen beleid en de andere ook geen formele procedures. API hoe plaats je dit juridisch? Hoe ga je er mee aan de slag? API als vrijwilliger of als professional?

Hoe ziet zo een opleiding er uit?

- Opleiding moet op verschillende niveaus (professionele , geattesteerde vormingen,...)
- Opleiding via verschillende case studies oefenen
- Kennis over juridische aspecten
- Het moet duidelijk worden wat niet onze taak is, ...
- Hoe pak ik zo een doorverwijsgesprek aan? Oefenen van concrete voorbeelden
- Hoe help je een lokale partner met het zoeken naar een lokaal netwerk?

Bedenking: Zit de rugzak al niet sterk van opleiding enzovoort al niet sterk vol?

Zal het een modulaire opleiding worden? Of is het één traject dat je volledig moet volgen?

In hoeverre moet je dit registeren? Bij de Chiro wordt dit vooral bijgehouden hoe het probleem werd aangepakt. Welke stappen hebben we doorlopen?

Veel vragen over juridische luik rond integriteit en API

Meldingsplicht?

API ook oordelend als er onduidelijkheid is over wie liegt of niet???

API voor verschillende kleinere federaties tezamen. Toch niet melden bij een andere organisatie?

Wat bij melding bij API en melder wil geen verder gevolg tenzij het horen. Risico van klacht als je er niets mee doet. Wat is het juridisch kader. Duidelijke taakomschrijving voor API. Denk hierover na vooral het te vragen! Bij grote organisatie moet dat maar wat met kleine organisaties die alleen werken met vrijwilligers. Men wil het er doordrukken in de sport maar wat met de kleinere organisaties. Moeten kan maar dan moet er wel vorming zijn. Pittige aanbevelingen parlementaire commissie op komst!

5. Vertrouwenspersoon?

Is dit wel de juiste term. Vertrouwenspersoon impliceert dat men kan garanderen dat er geen externen worden bijgehaald of dat alles geheim zal blijven.

Hoe wordt er gewerkt met vertrouwenspersonen? Hoe zijn de meeste organisaties op dit vlak georganiseerd?

- Permanentie met een GSM die wordt doorgegeven binnen het team. Dit werd ontwikkeld samen met de dienst slachtofferhulp en hierin staan verschillende situaties uitgeschreven. Focus binnen de organisatie ligt vooral op het coachen van medewerkers hierrond.
- Bij een aantal anderen zijn er in het algemeen zijn er geen vaste/omlijnde procedures. Ook geen vaste personen, er worden wel vertrouwenspersonen aangeduid bij de vrijwilligers. Vrijwilligers als ombudsdienst zijn meestal mensen die een 'juist' profiel hebben. Zijn mensen die gericht op hun kwaliteiten hierrond worden aangesproken.

- We doen veel en ook al goed maar zijn slecht in het duidelijk/expliciet maken van wat we doen.

Vragen die hierbij binnen de organisaties naar voren komen zijn:

- zijn we wel juist opgeleid om met de mensen om te gaan? Soms leeft immers het gevoel dat binnen het team bepaalde dingen gemist worden. Bepaalde vaardigheden. We zijn jeugdwerkers en geen slachtofferhulp.
- Er wordt dus veel nood ondervonden aan nazorg van stafmedewerkers/personeel achteraf. Omkadering van een team. Dit is iets dat misschien ook op sectorniveau kan georganiseerd worden of organisaties die gericht die rol opnemen.

Vertrouwenspersoon niet in leiding: moet neutrale personen zijn! Probleem want mensen uit eigen streek. Contactname met district, gouw... koepel staat zeer veraf.

Vertrouwenspersoon in leiding kan niet. Belang van externen (rechter/ psych)

Oud-leiding?

Werkt niet als het niet in de eigen organisatie zit.

Op kamp kan een mentor de leiding ondersteunen: kan die dan die rol opnemen?

Als leiding steeds samen is, ga je niet naar één van hen.

Vraag aan de groep: hoe wordt er omgegaan met situaties waar kinderen vertellen over problematische situatie?

- Bij de ene organisatie gebeurt het niet zo vaak dat kinderen zelf vertellen over een problematische situatie, wel vrijwilligers die blijk geven van een vermoeden van een problematische situatie. Toch is het wel zeker zo dat er ook sommige kinderen zijn die over een problematische situatie aan leiding vertellen. In dat geval is de procedure meestal: leiding zegt het aan hoofdleiding en die geven door aan het secretariaat
- De vraag is dan: hoe ga je met zo een vermoeden om? Soms merk je dat een gezin plots verdwijnt van de radar, een bevoegde instantie neemt het dan over, en dan zie je twee jaar later plots het kind weer in je werking verschijnen. Je weet dan niets over de situatie en dat is soms wel lastig.
- Er komen wel veel verhalen naar boven tijdens kampen. In de meeste gevallen is het dan vooral hoofdleiding die de inschatting maakt of er iets mee gebeurd of niet
 - o Dit zit ook wel erg kort op het verhaal van deontologie: vorming naar hoofdverantwoordelijken toe.
 - o 'Niets mis mee' wordt daarom gebruikt in hoofdanimator cursus maar niet in animator.
 - o We stellen vasten dat de meeste organisaties hier wel iets rond doen, maar vaak echter niet expliciet. Iedereen voelt wel aan, we moeten er iets mee: maar hoe veel gewicht hangen we er aan in onze vormingen? Moeten we meer doen dan wat we nu doen?

6. Integriteitsbeleid: extra verplichting, zoals nu ingevoerd wordt voor de federaties sport? Is dat ook mogelijk voor de jeugdorganisaties?

Veel/ teveel eisen: privacy-richtlijn, integriteit... In spanning met verlangen om bezig te zijn met sport, jeugdwerk... Vrijwilligerswerk!

Stappenplan: deadline mag maar niet stante pede, zoals punten in overeenkomst voor sport. Gedragenheid!

We mogen niet wachten op verhalen uit jeugdsector om in gang te schieten.

Een boeiend vertrekpunt zou zijn om te kijken hoe we een verschil zien in ondersteuning, hoe we elkaar daar in kunnen ondersteunen binnen de sector. Hierbij is het belangrijk ook stil te staan bij hoe je ook structuren kan betrekken binnen een jeugdbewegingscontext? Het is daarom belangrijk dat in welk aanbod er ook ontwikkeld wordt er specifieke cases worden voorzien voor verschillende niveaus waarrond je aan de slag. In die zin is de term 'vertrouwenspersoon' misschien niet zo goed om ook lokaal mee te werken, want het kan foute verwachtingen oproepen. Zo een verantwoordelijkheid moet misschien niet bij één persoon zitten, maar bij de hele groep/leidingsploeg. Anderzijds, ook dan is het nog goed dat er wel iemand is aangeduid met specifiek die opdracht. Dit vraagt wel heel veel competenties van iemand. Lokaal is het heel moeilijk om dit te verplichten. Is onze rol dan niet vooral motiveren dat groepen hierrond aan de slag gaan. We kunnen/moeten vooral inspireren en dit integreren in onze opleiding.

Mogelijke ideeën:

- Zou interessant zijn om een vertaalslag te maken van 'Niets mis mee', maar dan ook breder dan enkel het seksueel grensoverschrijdende gedrag.
- Organisatie overschrijdende API's voor de sector, zeker voor kleinere personeelsploegen/organisaties zouden wel interessant zijn.
- Job van lokale API is vaak een netwerk creëren om in het geval dat het nodig is, dit netwerk in gang te zetten. Zo een netwerk opzetten vraagt tijd. Daar een stappenplan rond ontwikkelen hoe je lokaal hierrond aan de slag gaat.
- Idee van opleiding en twee keer per jaar intervisie hierrond is een goed idee.
- Parallel tussen brandveiligheid en een aanpak rond integriteit kan je wel maken. Het voeren van een beleid rond brandveiligheid is wel verplicht, waarom dan niet rond integriteit?

Nabeschoouwing

We onthouden uit de evaluatie dat de deelnemers tevreden waren over het startmoment. Tegelijkertijd is ook gebleken dat er nog heel wat vragen leven over hoe dit nu concreet op het terrein verder aanpakken.

In 2018 zal een vorming voor aanspreekpunten integriteit jeugd georganiseerd worden.

Over de concrete aanpak rond de API's zal verder gecommuniceerd worden via de werkgroep integriteit jeugd.