

STAPPENPLAN INTEGRITEITSBELEID

HOE ZORG JE ALS ORGANISATIE VOOR EEN REALISTISCH EN GEDRAGEN INTEGRITEITSBELEID?



INHOUD

Een integriteitsbeleid	3
Wat is een integriteitsbeleid en wat heb je eraan als organisatie?	3
Hoe begin je aan het opstellen van zo'n integriteitsbeleid?	3
Het stappenplan	4
Stap 0 – De organisatie in kaart brengen	5
Stap 1 – Een werkgroep samenstellen	6
Stap 2 – Een visietekst schrijven	7
Stap 3 – Doelen en acties formuleren	10
Stap 4 – Implementeren en communiceren	13
Stap 5 – Evalueren en bijsturen	15
Alle stappen zijn doorlopen. En wat nu?	16
Bijlagen	17
Bijlage 1: Doelstellingenkaartjes	17
Bijlage 2: Doorverwijzen	18

COLOFON

'Stappenplan integriteitsbeleid' is een uitgave van Pimento vzw in samenwerking met De Ambrassade

Redactie Annelies Follaets, Vincent Engelbos, Kato Dausy, Dominique Van den Elsacker

Taalcorrectie Bart Boone **Lay-out** Cynthia Steylaerts

Wettelijk Depot D/2023/13.233/1 **ISBN** 9789491850448

Verantwoordelijk uitgever Kris Asnong, Kipdorp 30, 2000 Antwerpen, 03 336 99 99, info@pimento.be

Niets uit deze uitgave mag verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden (d.m.v. druk, fotokopie, microfilm of welke andere wijze dan ook), zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

PIMENTO



Vlaanderen
verbeelding werkt

EEN INTEGRITEITSBELEID

WAT IS EEN INTEGRITEITSBELEID EN WAT HEB JE ERAAN ALS ORGANISATIE?

Een hoofdmonitor voegt na een cursus meerdere meisjes van de groep 15-jarigen toe op sociale media en zoekt contact met hen.

Op de eerste dag van een speelpleinwerking roept een nieuwe vrijwilliger 'vuurtoren' naar een roodharige jongere.

In een agressieve bui slaat een jongere een begeleider een blauw oog.

Tijdens een zwemactiviteit worden enkele leden lastiggevallen door andere jongeren.

In de groep van een medebegeleider wordt een van de jongeren al een hele tijd zwaar gepest.

Een leider post een bewerkte foto van een jongere in de chatgroep van de groepsleiding.

Een groepje 13-jarigen gebruikt het woord 'homo' als scheldwoord.

Als begeleider van kinderen en jongeren kom je vroeg of laat in aanraking met dit soort situaties. Toch heb je hier niet altijd een pasklaar antwoord op. Die situaties hebben allemaal te maken met het thema integriteit. In essentie gaat integriteit over **de fysieke en psychologische veiligheid** van de kinderen en jongeren, hun begeleiders en de andere leden van je organisatie.

In een integriteitsbeleid werk je concreet uit hoe je **die veilige omgeving als organisatie** kunt **creëren**. Wat komt er zoal aan bod in zo'n integriteitsbeleid? Denk aan belangrijke thema's zoals **(cyber)pesten, seksueel grensoverschrijdend gedrag, agressie en discriminatie**, maar ook privacy, inclusie, enz. Hoe je daar als organisatie mee wil omgaan, dat is jouw integriteitsbeleid.

Niet alleen wij vinden die thema's zo belangrijk, ook de Vlaamse overheid is hier heel duidelijk in. Om **erkend en gesubsidieerd** te worden, vraagt de overheid aan jeugdwerkorganisaties om een integriteitsbeleid op te stellen en een Aanspreekpunt Integriteit (API) aan te stellen. Pimento helpt je daar graag bij!

Wat was nu weer een API? De overkoepelende jeugdwerkorganisatie De Ambrassade legt het uit op hun **website**.

HOE BEGIN JE AAN HET OPSTELLEN VAN ZO'N INTEGRITEITSBELEID?

Een integriteitsbeleid opstellen, daar kan dit stappenplan jou bij helpen! Het is een interactief instrument waar je als organisatie zelf mee aan de slag kunt, met per stap een beknopte uitleg en een of meerdere concrete opdrachten om de stap in de praktijk te brengen. Als je het stappenplan volgt en de opdrachten uitvoert, heb je op het einde een uitgewerkt integriteitsbeleid op maat van jouw organisatie!

HET STAPPENPLAN

STAP 0 DE ORGANISATIE IN KAART BRENGEN

STAP 1 EEN WERKGROEP SAMENSTELLEN

STAP 2 EEN VISIETEKST SCHRIJVEN

STAP 3 DOELEN EN ACTIES FORMULEREN

STAP 4 IMPLEMENTEREN EN COMMUNICEREN

STAP 5 EVALUEREN EN BIJSTUREN



STAP 0

DE ORGANISATIE IN KAART BRENGEN

Laten we je om te beginnen al even geruststellen. Het thema integriteit klinkt misschien nieuw en abstract, maar dat is het vaak niet. Je eerste opdracht is dan ook om op zoek te gaan naar wat je organisatie nu al doet rond het thema integriteit. Welke zijn de huidige richtlijnen voor het omgaan met integriteitsschendingen en situaties van grensoverschrijdend gedrag? Misschien staat er al iets op papier over hoe de organisatie wil dat hun leden met elkaar omgaan? Dan hoef je niet vanaf nul te beginnen en kom je direct ook die mensen tegen in de organisatie die betrokken zijn bij het thema, wat handig is voor stap 1!

Heb je graag in enkele klikken een overzicht van hoe ver jullie staan als organisatie?

Dat kan via de **quicksan** op grenswijs.be.

Vind je API!

Als je start met deze zoektocht is de API of het Aanspreekpunt Integriteit van jouw (koepel)organisatie een slimme plek om te beginnen. Heb je geen idee waar je je API kunt vinden? De Ambrassade geeft je een **overzicht** met per jeugdwerkorganisatie de link naar meer informatie over hun API.

Vind je je organisatie niet, kijk dan zeker eens op de website van je eigen organisatie of bevrage dit intern.

STAP 1

EEN WERKGROEP SAMENSTELLEN

Een integriteitsbeleid schrijf je niet alleen! Sla de handen in elkaar en stel een werkgroep samen die gemotiveerd is om de volgende stappen samen vast te pakken. Maak er een diverse groep van die representatief is voor de organisatie. Meerdere perspectieven en een vertegenwoordiging van de verschillende rollen binnen de organisatie zorgen voor een rijk en gedragen beleid. Hou tegelijkertijd ook de productiviteit van de groep in het oog. Een werkgroep van vier tot negen personen zorgt voor voldoende uitwisseling, maar dan heb je ook niet zóveel meningen dat de discussies blijven duren.

Uiteraard zijn de personen in de werkgroep niet de enige leden van de organisatie die uiteindelijk een rol zullen spelen in het integriteitsbeleid. Anderen kunnen op andere belangrijke manieren bijdragen, zoals duidelijk wordt in de opdracht hieronder.



OPDRACHT 1: WIE BETREK JE BIJ HET THEMA INTEGRITEIT?

Doel	Een werkgroep samenstellen waarmee je de volgende stappen en opdrachten kunt overlopen. Het creëren van een overzicht van wie je er binnen de organisatie op andere manieren bij kunt betrekken zodat je daar bij de inhoudelijke en praktische uitwerking van het beleid een duidelijk zicht op hebt.
Materiaal	Poster, pennen
Verloop	<p>Verdeel de poster in drie kolommen en schrijf bovenaan de volgende termen: werkgroep, uitvoerders, inputgevers. Brainstorm met enkele collega's over wie je het best op welke manier betreft bij het integriteitsbeleid en schrijf de juiste namen/functionies in de juiste kolom.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkgroep: Wie is het meest betrokken bij het thema integriteit? Wie mag beslissingen nemen en knopen doorhakken? Welke niveaus van de organisatie willen jullie erbij betrekken? Bv. Ruben die API is, Bo die orthopedagogie studeerde en dus enige expertise heeft vanuit studies en vorige werkervaringen, Samira de hoofdleiding of -monitor die beslissingsbevoegdheid heeft, enz. • Uitvoerders: Wie zal het denkwerk van de werkgroep uiteindelijk in de praktijk brengen? Bv. de vrijwilligers, externe organisaties, enz. • Inputgevers: Wie wordt niet rechtstreeks betrokken bij de werkgroep maar kan wel nuttige input geven? Bv. de kinderen en jongeren zelf, de raad van bestuur, enz.

Je hebt je werkgroep. Nu moet je hen nog bijeen krijgen om de volgende stappen samen te doorlopen.

TIP

Probeer de stappen niet allemaal in één lange dag te doorlopen, maar kom een aantal halve dagen samen met de werkgroep. Een frisse blik kan wonderen doen.

STAP 2

EEN VISIETEKST SCHRIJVEN

De werkgroep komt binnenkort voor de eerste keer samen. Eerst en vooral zal het belangrijk zijn om met iedereen op dezelfde golflengte te geraken over de niet-zo-simpele vraag: "Wat is integriteit?" Online kan je zeker algemene definities vinden bij wijze van inspiratie, maar die blijven meestal te breed om de unieke realiteit van jullie organisatie te bevatten. Het is belangrijk om samen met de werkgroep te bepalen wat integriteit betekent voor jullie organisatie.

In welke organisatie je ook actief bent, één ding is zeker: er zijn twee kanten aan het begrip integriteit en die zijn even belangrijk om bij stil te staan.

Ten eerste is het belangrijk om te bepalen wat jullie als organisatie *niet* integer vinden. Dat gaat over integriteitsschendingen of grensoverschrijdend gedrag. Wie in contact komt met kinderen en jongeren zal daar vroeg of laat mee geconfronteerd worden. Kinderen en jongeren zijn zichzelf en hun grenzen volop aan het leren kennen. Als organisatie is het dus absoluut van belang om een veilig kader te bieden waarbinnen kinderen en jongeren kunnen

ontdekken, met duidelijke grenzen in termen van wat wel en niet oké is. Het is een grote uitdaging is om het daar met alle leden van de organisatie over eens te geraken, want begeleiders van kinderen en jongeren zijn in eerste instantie ook personen met hun eigen grenzen en persoonlijke ideeën over wat wel en niet oké is. In opdracht 2 schep je daar duidelijkheid in en maak je kennis met een ernstinschattend systeem. Dat werd opgesteld door experten om organisaties te helpen om die grenzen op een meer objectieve manier te kunnen bepalen.

Ten tweede is het minstens even belangrijk om te formuleren wat jullie als organisatie dan *wel* integer gedrag vinden. Een integriteitsbeleid gaat niet alleen over omgaan met integriteitsschendingen en situaties van grensoverschrijdend gedrag wanneer die zich voordoen. Een duurzaam beleid begint bij de positieve kant: hoe willen wij *wél* met elkaar omgaan binnen de organisatie? Welke waarden willen wij wel nastreven? In opdracht 3 werk je een visie uit die daar antwoorden op biedt.



OPDRACHT 2: INTEGER OF NIET?

Doel	Op organisatieniveau bepalen wat valt onder integriteitsschendingen en grensoverschrijdend gedrag, met de introductie van het ernstinschattend systeem op grenswijs.be: een systeem dat je op basis van zes criteria helpt om met een meer objectieve bril in te schatten in welke mate een situatie wel of niet oké is.
Materiaal	Lijst met voorbeeldsituaties
Verloop	<p>Deel 1: Beoordeel voor een aantal situaties op buikgevoel in welke mate die wel of niet oké zijn. Gebruik de voorbeeldsituaties hieronder. Is er in de situatie sprake van een integriteitsschending of grensoverschrijdend gedrag? Gaat het om een lichte, duidelijke of zware schending? Waarom wel/niet?</p> <p>Deel 2: Kader de meerwaarde van een meer objectief houvast en introduceer het ernstinschattend systeem via grenswijs.be. Geraak nog meer vertrouwd met het ernstinschattend systeem via de oefencasussen op grenswijs.be.</p>

TIP

Wees niet bang om discussie te laten ontstaan. Een aantal situaties zullen bijkomende vragen en bedenkingen oproepen in de trant van 'Dat hangt er toch van af...'. Probeer die vragen niet onmiddellijk in te vullen, want net die bedenkingen en de discussie daarrond zijn interessant om als organisatie te bepalen wat voor jullie wel en niet integer is en waar die grenst ligt. Waarvan hangt het juist af? Wat bepaalt of een situatie wel of niet oké is?

Voorbeeldsituaties:

- Twee vrijwilligers zijn tijdens hun middagpauze aan het roddelen over het gedrag van een jongere en diens positie in de groep.
- Een medewerker draagt een T-shirt van een band die gelinkt is aan een extremistische organisatie.
- Een jongere wordt op een feestje van de organisatie dronken en handtastelijk.
- Je krijgt de ouder van een jongere aan de lijn die vertelt dat er een vermoeden is van misbruik in haar groep.
- Een jongere reageert fysiek agressief wanneer die een opmerking krijgt uit de groep.
- Iemand van de leiding doucht samen met een lid op kamp.
- Een begeleider neemt een deelnemer mee naar zijn kamer om het verloop van de volgende dag te overlopen omdat hij weet dat die veel nood heeft aan structuur.
- Een Chiroleider deelt op zijn persoonlijke sociale media foto's van leden die mee op kamp zijn.

TIP

Pas aan of vul aan zodat de situaties toepasbaar zijn op jullie organisatie.

EXTRA OPDRACHT

Wil je dat de leden van je organisatie zich niet enkel gesterkt voelen in het inschatten van situaties van grensoverschrijdend gedrag, maar ook om er gepast op te reageren? Bekijk dan zeker de **reactiewijzer** op grenswijs.be die bij het ernstinschattend systeem hoort en oefen met dezelfde casussen ook op je reactie.

OPDRACHT 3: EEN VISIETEKST

Doel	Tot een gedeelde visie komen over wat integriteit op organisatieniveau voor jullie betekent en die in een duurzame visietekst gieten zodat die als richtingwijzer kan dienen voor waar jullie als organisatie naartoe willen werken.
Materiaal	Pen en papier, relevante bestaande documenten van de organisatie of andere inspiratiebronnen (optioneel)
Verloop	Brainstorm met de werkgroep over de vraag "Wat is onze visie op integriteit?". Je kunt in plaats van een simpele 'Wat is'-vraag ook de mirakelvraag stellen om nog meer inspiratie te bieden: "Terwijl je vannacht slaapt, worden alle integriteitswensen van de organisatie vervuld. Als je morgen opstaat, is er niemand die je dat vertelt. Waaraan zou je toch zien dat dat 's nachts gebeurd is? Hoe ziet jullie organisatie eruit en hoe gaat iedereen met elkaar om?" Laat de groep daar eventueel eerst individueel of in kleine groepjes over nadenken. Overloop daarna in grote groep om zicht te krijgen op de zaken waar iedereen het over eens is en die dus zeker een plaats moeten krijgen in de visietekst, en op de zaken waar nog discussie over bestaat.

Voelt de visietekst nog een beetje abstract aan? Niet erg! Een visietekst mag een idealistisch beeld scheppen en breed blijven. Vermijd om het hier al te hebben over de concrete doelen die je als organisatie wil bereiken. Dat is voor stap 3! Heb je toch nog moeite met het uitschrijven van de visietekst? Hieronder geven we nog enkele richtvragen en tips mee.

Richtvragen:

- Waarvoor staan we en willen we staan als organisatie? Welke waarden willen we uitdragen?
- Hoe ziet een positieve omgeving waarin kinderen en jongeren zich goed voelen er voor onze organisatie uit?
- Welke verwachtingen hebben we ten aanzien van kinderen en jongeren, onze begeleiders en onszelf als organisatie?

TIP

- Gebruik positieve formuleringen. Zeg dus niet "Jongeren zijn niet bang om hun grenzen aan te geven", maar "Jongeren voelen zich gesterkt om hun grenzen aan te geven, zowel naar begeleiders als naar elkaar toe".
- Wees creatief en werk op maat van je organisatie. Dat het om een visietekst gaat, wil niet zeggen dat het een formele A4-tekst moet worden. Misschien werkt een kleurrijke woordenwolk wel beter voor jullie.

STAP 3

DOELEN EN ACTIES FORMULEREN

De waarden en verwachtingen die je hebt beschreven in de visietekst uit stap 2 staan niet zomaar op papier. Ze dienen als basis om de doelen en acties te inspireren die je in de praktijk wil bereiken. Stap 3 is het grootste karwei voor de werkgroep, maar daarna ligt de kern van jullie integriteitsbeleid wel op tafel!

In opdracht 4 en 5 ga je doelen en acties formuleren voor jullie organisatie. Hou het onderscheid tussen beide termen goed in je achterhoofd tijdens de opdrachten:

- Een doel beschrijft de concrete gewenste situatie of het gewenste effect. Een doel kan in die zin soms sterk lijken op een waarde of verwachting uit de visietekst, maar dat is niet erg! Formuleer je doel wel altijd op een actieve manier, bv. 'De organisatie maakt werk van ...', 'De organisatie voorziet ...', enz. Voorbeeld van een doel: de organisatie heeft duidelijke richtlijnen voor het respecteren van de privacy van kinderen en jongeren.
- Een actie is een handeling die je stelt om dat doel te bereiken. Het kan ook een geheel van handelingen zijn. Voorbeeld van een actie: we zorgen voor afgesloten ruimtes op de kampplaats zodat leden zich in alle privacy kunnen omkleden.

Reminder! De actie moet dus een antwoord bieden op de hoe-vraag, het doel op de waarom-vraag.

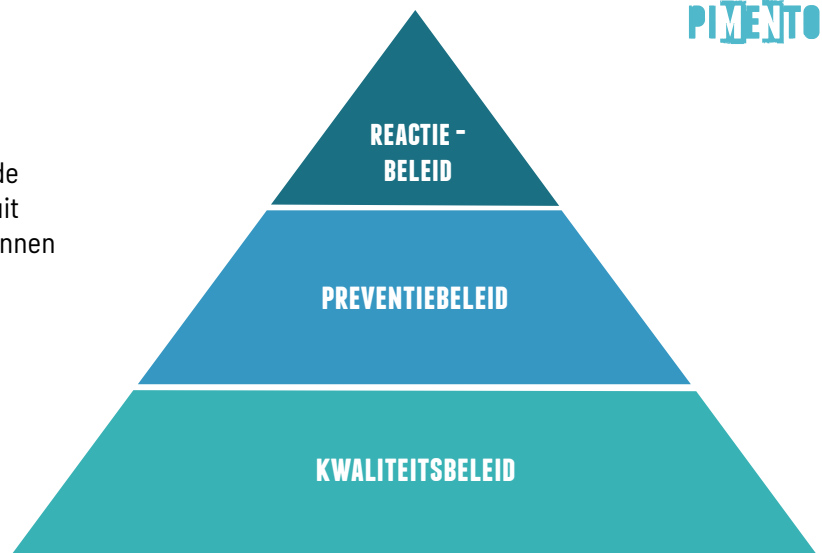
OPDRACHT 4: DOELEN FORMULEREN

Doel	Tot een overzicht komen van de doelen die je in de praktijk wil bereiken met je organisatie.
Materiaal	Doelstellingenkaartjes ter inspiratie (zie bijlage 1), post-its, pennen
Verloop	Pak je visietekst erbij als startpunt. Kies zelf of je de doelstellingenkaartjes uit de bijlage onmiddellijk gebruikt als bijkomende inspiratiebron of pas achteraf om de doelen die de werkgroep uit zichzelf formuleert eventueel aan te vullen. Brainstorm met de werkgroep: vertaal de idealen uit de visietekst naar concrete doelen die jullie in de praktijk willen bereiken en vul aan. Dat kan opnieuw eerst individueel of in kleine groepjes.

Reminder! Een doel is niet altijd nieuw. Zoals gezegd in het begin van het stappenplan begin je als organisatie waarschijnlijk niet vanaf nul. Noteer dus zeker ook de doelen waar jullie al aan werken.

EEN EXTRA HULPMIDDEL: DE BELEIDSPIRAMIDE

Vergeet niet dat de visietekst uit opdracht 3 en de inspiratiekaartjes met voorbeelddoelstellingen uit bijlage 1 een hele hoop inhoudelijke inspiratie kunnen bieden. Heb je nood aan een praktisch houvast? Een extra hulpmiddel is de beleidspiramide. Die laat duidelijk zien op welke drie niveaus je doelen kunt formuleren zodat je integriteitsbeleid voldoende grondig en duurzaam wordt.



KWALITEITSBELEID

Op kwaliteitsniveau bepaal je hoe je als organisatie wil omgaan met elkaar en hoe je een veilige omgeving wil creëren waarin de seksuele, lichamelijke en psychische integriteit van de kinderen, jongeren, hun begeleiders en andere leden van de organisatie gewaarborgd worden. Dit niveau focust dus op de positieve kant van integriteit, eerder dan op integriteitsschendingen of grensoverschrijdend gedrag.

Voorbeeld van een doel op kwaliteitsniveau: de organisatie zorgt ervoor dat begeleiders deskundig kunnen reageren op gedrag van kinderen en jongeren.

PREVENTIEBELEID

Op preventieniveau denk je na over de algemene en specifieke preventiemaatregelen die je als organisatie kan nemen om integriteitsschendingen en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Specifieke preventiemaatregelen zijn nodig om de risico's die typisch zijn voor de specifieke werking van je organisatie op te vangen. Voorbeeld: onze leden douchen regelmatig samen. Hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich altijd comfortabel voelt en dat ieders privacy gerespecteerd wordt?

Voorbeeld van een doel op (algemeen) preventieniveau: kinderen, jongeren, ouders en hun begeleiders kunnen laagdrempelig bij de organisatie terecht met vragen of klachten in verband met het thema integriteit.

REACTIEBELEID

Op reactieniveau beschrijf je hoe je als organisatie wil omgaan met een integriteitsschending of een situatie van grensoverschrijdend gedrag.

Voorbeeld van een doel op reactieniveau: de organisatie heeft duidelijke richtlijnen om te handelen in geval van grensoverschrijdend gedrag en integriteitsschendingen.

Nog even dit!

Waarom is het een beleidspiramide? Het beleid op het onderste niveau moet voldoende uitgewerkt zijn zodat je beleid op de bovenliggende niveaus daarop verder kan bouwen. Het beleid op het onderste niveau blijft bovendien breed en algemeen, waar het op de bovenliggende niveaus alsmaar gericht focust op het voorkomen van en omgaan met mogelijke incidenten.

TIP

Ga even terug naar opdracht 4 en leg de doelstellingen die jullie voor jezelf formuleerden naast de beleidspiramide. Krijgen alle niveaus voldoende aandacht? Vul aan indien nodig!

OPDRACHT 5: ACTIES FORMULEREN

Doel	Tot een overzicht komen van hoe je de doelen uit opdracht 4 wil bereiken door aan elk doel een of meerdere concrete acties te koppelen die beschrijven hoe je dat in de praktijk kunt realiseren.
Materiaal	Doelen uit opdracht 4, post-its, pennen
Verloop	Pak je geformuleerde doelen uit opdracht 4 erbij als startpunt. Brainstorm met de werkgroep: aan de hand van welke actie(s) kunnen we dit doel in de praktijk realiseren? Dat kan opnieuw eerst individueel of in kleine groepjes.

Hoe kan zo'n actie eruitzien? We werken even verder met de doelen hierboven.

Kwaliteitsniveau

Doel: De organisatie zorgt ervoor dat begeleiders deskundig kunnen reageren op gedrag van kinderen en jongeren.

Actie: De organisatie voorziet een jaarlijks vormingsmoment voor de begeleiders.

Preventieniveau

Doel: Kinderen, jongeren, ouders en hun begeleiders kunnen laagdrempelig bij de organisatie terecht met vragen of klachten in verband met het thema integriteit.

Actie: De API stelt zich voor in elke groep en laat weten hoe mensen contact kunnen opnemen.

Reactieniveau

Doel: De organisatie heeft duidelijke richtlijnen om te handelen in geval van grensoverschrijdend gedrag of integriteitsschendingen.

Actie: Er wordt een reactieprotocol opgesteld en gedeeld waarin de richtlijnen beschreven staan.

EXTRA OPDRACHT: PRIORITEITEN FORMULEREN

Doel	Prioriteiten stellen in het overzicht van acties uit opdracht 5. Zo blijft het integriteitsbeleid dat nu op papier staat overzichtelijk en realistisch voor de uitvoerders, om het ook effectief in de praktijk te brengen.	
Materiaal	Het overzicht van acties uit opdracht 5, poster, pennen	
Verloop	Zet het onderstaande schema op de poster. Deel de acties op naargelang ze hoge dan wel lage prioriteit hebben en naargelang ze weinig of veel tijd en moeite kosten. Maak voor elke actie de afweging of beide wel in balans zijn. Zeker de acties met lage prioriteit die veel tijd en moeite kosten kan je (tijdelijk) schrappen om te vermijden dat het geheel onrealistisch wordt.	

	Hoge prioriteit	Lage prioriteit
Weinig tijd en moeite		
Veel tijd en moeite		

STAP 4

IMPLEMENTEREN EN COMMUNICEREN

Vanaf hier is het helemaal aan jullie! De kern van je integriteitsbeleid ligt er: een visietekst met een hele hoop doelen en acties die je nu als organisatie in de praktijk moet brengen.

We geven hieronder graag nog een paar belangrijke aandachtspunten om je nieuw beleid succesvol te implementeren.

- **Praktische haalbaarheid:** je integriteitsbeleid mag zeker ambitieus zijn, maar een onrealistisch beleid belandt al snel onaangeroerd in de lade. Oefeningen zoals opdracht 6 hierboven en opdracht 7 hieronder helpen je om die praktische haalbaarheid te bewaken. In opdracht 7 stel je een actieplan op waarin per actie vastgelegd wordt wie die tegen wanneer zal uitvoeren.
- Verlies naast de praktische haalbaarheid ook de **basiszorg en menselijkheid** niet uit het oog. Een reactieplan met concrete tools over hoe je moet handelen in situaties van grensoverschrijdend gedrag is veel waard, maar iemand een glas water en een luisterend oor aanbieden wanneer die net iets heftigs meemaakte of duidelijk een slechte dag heeft ook.
- Je staat er als organisatie niet alleen voor! Heb je het gevoel dat een situatie toch je petje te boven gaat? Doe een beroep op **externe organisaties** die met jou kunnen nadenken over verdere stappen en degelijke ondersteuning (advies) of die het kind of de jongere verder kunnen bijstaan (doorverwijzen).
- **Communicatie:** Dit is een essentieel onderdeel van een succesvol en gedragen beleid. Zorg dat iedereen op de hoogte is van het integriteitsbeleid. Zorg ervoor dat je communicatie op maat gebeurt van de doelgroep. Naar de raad van bestuur kan je een mailtje sturen, maar jongeren krijg je veel warmer voor het thema door dat op een actieve en speelse manier aan te pakken (denk bijvoorbeeld aan een themadag met integriteitsspelletjes).

Heb je nood aan meer achtergrondinformatie over doorverwijzen: wanneer, hoe en naar wie?
Neem dan een kijkje in bijlage 2!

TIP

Vergeet niemand in je communicatie. Zorg dat iedereen zich betrokken voelt, zodat je het integriteitsbeleid ook op iedereen kan bouwen. Misschien hebben jullie wel vrijwilligers die niet zo vaak aanwezig zijn, of een schoonmaak- of klusdienst. Ook hen breng je het beste op de hoogte.

OPDRACHT 6: EEN ACTIEPLAN

Doel	Een concreet actieplan uitwerken voor elke actie zodat de kans op uitvoering groter wordt.
Materiaal	Overzicht van de acties, pen en papier
Verloop	Schrijf per actie een duidelijk plan van uitvoering uit. Denk daarbij zeker aan de volgende drie zaken: <ul style="list-style-type: none"> • Wie wordt binnen de werkgroep verantwoordelijk voor het uitvoeren van de actie of wie brengt degene die verantwoordelijk wordt op de hoogte? • Wat moet er gebeuren? • Deadline: tegen wanneer moet dit ten laatste gebeuren?

EXTRA OPDRACHT: COMMUNICATIE

De kans is groot dat jullie het stukje communicatie in stap 3 al verwerkten in een of meerdere acties. Goed bezig! Wat kun je nog meer doen? Ook acties die op het eerste gezicht niet veel met communicatie te maken hebben, kunnen soms de *magic touch* van de communicatiedienst gebruiken: via welke weg bereik je de doelgroep het best? Hoe kan je de boodschap die je wilt meegeven op een aantrekkelijke manier formuleren? Voeg daarom een vierde kolom toe aan je actieplan, waarin je per actie even stilstaat bij welke extra's op het vlak van communicatie die actie misschien wel een boost kunnen geven.

We maken het graag nog even concreet met het voorbeeld uit stap 3: "De API stelt zich voor in elke groep en laat weten hoe mensen contact kunnen opnemen."

Wie	Wat	Deadline	Communicatie
API	Afspraken maken met alle groepen of diensten om langs te komen.	30 september	Poster achterlaten op de kantoren/in de lokalen met ID en contactgegevens.
API	De contactgegevens en waar je die vanaf nu kan vinden, worden met alle leden van de organisatie gedeeld via mail.	Eind oktober	Interview publiceren in de nieuwsbrief van oktober.

STAP 5

EVALUEREN EN BIJSTUREN

Het grote denkwerk van de werkgroep is achter de rug. De uitvoerders zijn er mee in gevlogen. Het beleid bestaat niet langer alleen op papier, maar krijgt ook vorm in de praktijk. Maar vergis je niet: het integriteitswerk zit er niet op!

Het kan ons allemaal overkomen: de dagelijkse drukte die een nieuw project na de eerste maanden toch weer naar de achtergrond duwt, een werkgroep die na de eerste workshops nooit meer het daglicht ziet, ... Je vangt dat deels op door in stap 3 en 4 na te denken over hoe je het thema integriteit kunt verwerken in de dagelijkse realiteit van de organisatie: van posters in de gebouwen tot een puntje over integriteit op de maandelijkse teamvergadering. Aanvullend is het belangrijk om in dat ritme van jullie dagelijkse realiteit regelmatig opnieuw stil te staan bij je integriteitsbeleid. Kom (half)jaarlijks samen met de werkgroep en evalueer: wat loopt goed? Wat loopt minder goed? Waar moeten we extra aandacht aan besteden? Bovendien vermijd je op die manier dat je integriteitsbeleid veroudert of zijn relevantie verliest in een wereld in verandering: bij welke nieuwe integriteitsgerelateerde topics moeten we stilstaan? Welke uitgewerkte documenten en procedures vragen om een update? Welke nieuwe acties zijn er nodig?

Reminder! Vergeet ook die schouderklopjes en viermomentjes niet!

OPDRACHT 7: EVALUATIE

Doel	Het integriteitsbeleid evalueren en bijsturen.
Materiaal	Overzicht van acties, pen en papier
Verloop	Overloop voor elke actie wat goed loopt, wat fout loopt en wat meer aandacht nodig heeft. Dat kan opnieuw eerst individueel of in kleine groepjes. Evalueer elke actie daarna in groep en bepaal samen wat nodig is om bij te sturen. Giet dit eventueel opnieuw in een actieplan zoals in stap 4!

We maken het nog een laatste keer concreet. Denk terug aan de voorbeeldactie "De API stelt zich voor in elke groep en laat weten op welke manier een integriteitsschending of situatie van grensoverschrijdend gedrag gemeld kan worden".

Wat liep goed?

De API is in elke groep langs geweest. Elke groep kent de contactgegevens van de API.

Wat liep fout?

Er komen geen meldingen binnen.

Wat heeft nog extra aandacht nodig?

Zijn er geen integriteitsschendingen of lossen groepen dat op een andere manier op? Misschien is er nood aan herhaling van de bekendmaking?

ALLE STAPPEN ZIJN DOORLOPEN. EN WAT NU?

Op dit punt zijn er meerdere mogelijkheden.

Jullie integriteitsbeleid ligt er en jullie zijn volop acties aan het ondernemen om jullie werking zo integer mogelijk te maken?

Dat is al heel wat! Vergeet niet dat een integere organisatie ook onderhoud nodig heeft. Volg op, evalueer en stuur bij. Houd het thema levend en vergeet nieuwe leden, vrijwilligers, collega's, ... niet mee te nemen in jullie verhaal. Hoe meer mensen overtuigd zijn van het belang van integer handelen en het voorkomen van risico's op integriteitsschendingen of grensoverschrijdend gedrag, hoe meer we van het jeugdwerk een veilige plek maken voor iedereen.

Jullie integriteitsbeleid ligt er, maar jullie kunnen nog hulp gebruiken bij sommige acties?

Pimento biedt een heel aantal vormingen aan, zowel aan kinderen en jongeren als aan begeleiders van kinderen en jongeren, die kunnen helpen om je integriteitsbeleid in de praktijk te brengen. Bekijk zeker eens onze vormingen over de thema's relaties & seksualiteit, seksueel grensoverschrijdend gedrag en pesten & weerbaarheid.

Jullie lopen vast in een van de stappen of zien even niet hoe jullie eraan moeten beginnen?

Wij helpen graag! **Pimento** biedt ook trajectbegeleiding aan bij het opstellen van een integriteitsbeleid. Daarbij gaan we in vier sessies stap voor stap aan de slag om samen met de werkgroep een beleid op papier te zetten.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 DOELSTELLINGENKAARTJES

<p>Kinderen, jongeren, ouders en hun begeleiders kunnen ergens laagdrempelig terecht met hun vragen, klachten, enz. rond het thema integriteit.</p>	<p>De organisatie zorgt ervoor dat begeleiders deskundig kunnen reageren op gedrag van kinderen en jongeren.</p>	<p>Het integriteitsbeleid is gekend en gedragen binnen de organisatie.</p>
<p>De organisatie heeft duidelijke richtlijnen om te handelen in geval van grensoverschrijdend gedrag en integriteitsschendingen.</p>	<p>De organisatie biedt nazorg en opvolging voor de verschillende betrokkenen na een situatie van grensoverschrijdend gedrag.</p>	<p>De organisatie houdt situaties van grensoverschrijdend gedrag en integriteitsschendingen bij om daaruit te kunnen leren.</p>
<p>Het thema integriteit wordt op een duurzame manier opgevolgd binnen de organisatie.</p>	<p>Als organisatie willen we de weerbaarheid stimuleren van de kinderen en jongeren met wie we werken.</p>	<p>Als organisatie maken we de thema's bespreekbaar met kinderen en jongeren.</p>
<p>De organisatie heeft duidelijke richtlijnen over welk gedrag wel en niet oké is.</p>	<p>De organisatie betreft ouders en jongeren actief in het integriteitsbeleid.</p>	<p>De organisatie werkt aan een veilige omgeving.</p>
<p>De organisatie werkt aan inclusie.</p>	<p>De organisatie neemt de nodige maatregelen om de risico's op grensoverschrijdend gedrag en integriteitsschendingen te verkleinen.</p>	<p>De organisatie maakt werk van groepsvorming en het versterken van de positieve omgang tussen de kinderen en jongeren.</p>
<p>De organisatie heeft duidelijke richtlijnen voor het respecteren van de privacy van kinderen en jongeren.</p>	<p>De leden van de organisatie zijn op de hoogte van het wettelijk kader binnen jeugdwerk.</p>	

BIJLAGE 2 DOORVERWIJZEN**Eerst even dit!**

Geconfronteerd worden met (verhalen over) integriteitsschendingen of situaties van grensoverschrijdend gedrag kan ook voor jou als begeleider overweldigend zijn. Onthoud dit: het feit dat je op de hoogte bent van het incident wil zeggen dat je zelf getuige was of dat je een melding kreeg van een van de betrokkenen. Dat wijst op vertrouwen, wat heel waardevol is. Je speelt een belangrijke rol in de verdere opvolging van de situatie. Het is belangrijk om de situatie niet zomaar 'weg te duwen', maar ze met zorg te behandelen.

Drie tips wanneer je in aanraking komt met een integriteitsschending of grensoverschrijdend gedrag:**1. Betrek je API erbij!**

Het is de functie van de API om jou te ondersteunen in die moeilijke situatie. Zorg dat je weet wie de API is en hoe je hen kan contacteren.

2. Doe iets!

Bang zijn om fout te handelen houdt mensen vaak tegen om in moeilijke situaties zoals deze in te grijpen, maar doe *iets*. Een luisterend oor, een rustige plek of een glas water zijn zaken die je als begeleider in het jeugdwerk wel kan aanbieden.

3. Verwijs door!

In geval van ernstige integriteitsschendingen of situaties van zwaar grensoverschrijdend gedrag hebben betrokkenen vaak meer nodig dan een luisterend oor of een glas water. Als jeugdwerker ben je geen hulpverlener. Op dat moment is het dus goed om te weten aan welke organisaties je (al dan niet samen met de API) advies kan vragen of naar welke organisaties je het kind of de jongere kan doorverwijzen.

Er zijn een aantal situaties waarin advies van of doorverwijzen naar externe organisaties nodig is.

Je hebt een vermoeden van een integriteitsschending of situatie van grensoverschrijdend gedrag en je hebt nood aan advies. Er zijn meerdere hulpverleningsorganisaties waarmee je (anoniem) kan overleggen over je vermoeden. Zorg dat je je vermoeden zo concreet en objectief mogelijk kan beschrijven. De hulpverlener zal je vaak ook al tips kunnen geven over hoe je de situatie het beste opvolgt.

- De Vlaamse Hulplijn voor Misbruik, Geweld en Kindermishandeling (1712)
- Het CAW in de buurt
- Het Vertrouwenscentrum Kindermishandeling (VK)
- Ook de huisarts van de betrokkene(n) kan een goed aanspreekpunt zijn omdat die vaak in de juiste richting kan doorverwijzen

Een kind of jongere vertelt je over een integriteitsschending of situatie van grensoverschrijdend gedrag en heeft een hulpvraag. Heeft het kind of de jongere vooral nood aan een gesprek? Denk dan aan de brede en vaak laagdrempelige hulpverleningsorganisaties waar je terecht kan met elke vraag. Het kind of de jongere kan die organisaties gemakkelijk zelf contacteren (via chat, telefonisch, door langs te gaan, enz.).

- In het JAC kan de jongere (vanaf 12 jaar) zonder afspraak binnen stappen.
- Elke school werkt samen met een CLB, waar het kind of de jongere ook kan aankloppen zonder dat de school erbij betrokken wordt. Dat kan zeer laagdrempelig via de CLB-chat.
- Vergeet opnieuw de huisarts als aanspreekpersoon niet.
- AWEL.be biedt het kind of de jongere de kans om anoniem te vertellen (via chat of telefonisch) als ze het als te hoogdrempelig ervaren om ergens langs te gaan.

Heeft het kind of de jongere nood aan gespecialiseerde hulpverlening? Dan weten deze organisaties of personen doorgaans naar wie ze het beste kunnen doorverwijzen. Gaat het kind of de jongere toch liever zelf op zoek? Neem dan een kijkje op watwat.be, waar je onder 'Praat Erover' een overzicht van (gespecialiseerde) hulpverleningsorganisaties vindt.

Je stelt de integriteitsschending zelf vast en je schat in dat hulpverlening wenselijk is.

Als je zelf getuige bent, ben je vaak al een grote hulp voor de betrokkenen door hen op weg te helpen richting (gespecialiseerde) hulpverlening en die drempel voor hen te verlagen. Je biedt dan zelf geen hulpverlening, maar je zorgt er wel voor dat de betrokkenen op de juiste plek terechtkomen.

Wat als het om een acute noodsituatie gaat?

Check altijd! Is het kind of de jongere op dit moment in gevaar? Dan is vrijblijvende hulpverlening geen optie meer. Denk aan eender welke situatie waarin de veiligheid van de betrokkenen niet meer gegarandeerd kan worden. In zo'n geval heeft elke burger meldingsplicht. Als je geen melding doet, kan er sprake zijn van schuldig verzuim.

Wil je graag meer weten over wat kan, mag en moet als jeugdwerker?

De Ambrassade legt verder uit!

Vijf tips wanneer je doorverwijst:

1. Vergeet nooit de waarde van de **eerste zorg**. Stel de persoon gerust, zorg voor een veilige omgeving, luister oprecht en ga samen op zoek naar de mogelijkheden. Volg daarbij de noden van het kind of de jongere, maar vertrouw ook op je eigen buikgevoel.
2. Als jeugdwerker heb je **discretieplicht**. Geef nooit zomaar informatie door als het niet noodzakelijk is dat de andere persoon die kent. Vraag toestemming aan de betrokkenen als je advies wil vragen over hun situatie aan een collega of een externe organisatie en je dat niet anoniem kunt doen.
3. Wees **eerlijk, open en transparant** tegenover alle betrokkenen over de stappen die je zet. Hulpverlening heeft de grootste kans op slagen als de betrokkenen niet het gevoel hebben dat er achter hun rug gehandeld wordt. Zelfs als je meldingsplicht hebt en dus geen toestemming moet vragen aan de betrokkene, doe je er goed aan om daar open over te zijn. Je toont dat je betrouwbaar bent. Daar sluit ook bij aan dat je best geen beloftes maakt die je niet kan waarmaken. Beloof bijvoorbeeld geen geheimhouding in een situatie waarin je meldingsplicht hebt.
4. Weet dat hulpverleningsorganisaties nooit zomaar overnemen tenzij de betrokkenen zelf de stap zetten. Er zal altijd een stukje **opvolging of betrokkenheid** verwacht worden van jou. Het is oké als je dat moeilijk vindt. Praat erover en zoek ondersteuning bij je collega's of laat je coachen door hulpverleners.
5. Leer **de lokale sociale kaart** kennen. Welke organisaties zijn er? Hoe kan je er terecht? Loop eens binnen bij het lokale JAC of leer de huisartsen in de buurt kennen. De drempel om advies te vragen of door te verwijzen in geval van een incident wordt lager als je mensen al eens ontmoet hebt.

Als je nood hebt aan een **overzicht** van bestaande organisaties kan je terecht bij watwat.be.

