

Werkvormen om groepsgewijs risicofactoren te inventariseren

Het gesprek aangaan en daarin met elkaar discussiëren is een manier om duidelijk te krijgen hoe gedacht wordt over risicofactoren, veiligheid en de omgangscultuur binnen de organisatie. Hieronder staan twee werkvormen¹ die je daarvoor in kunt zetten. Voor beide vormen geldt dat het werken in relatief kleine groepen deelnemers meer mogelijkheden geeft om ieders mening naar voren te brengen.

Stellingenspel

Werkvorm

Groepsgesprek

Doelgroep

Alle betrokkenen bij een organisatie, zoals bestuurders en (vrijwillige) begeleiders

Doel

Inventariseren welke risicofactoren betrokkenen bij de organisatie signaleren

Duur

Snelheid werkt goed bij een dergelijk spel. Neem voor elke stelling circa 5 minuten. Beslis van tevoren hoeveel stellingen je wilt behandelen en bepaal aan de hand daarvan de duur. Doe dit spel niet langer dan 45 minuten.

Benodigheden

Lijst met stellingen (zie voorbeeldstellingen op keuzekaartjes hierna)

Werkwijze

Leg de deelnemers aan de discussie stellingen voor en laat iedereen hierop in drie stappen reageren.

Stelling nemen: Om de discussie minder statisch te maken wordt de ruimte in drieën gedeeld: mee eens/mee oneens/neutral. De deelnemers moeten een keuze maken uit een van de drie locaties.

Overtuigen: Vervolgens krijgen de drie (of soms twee) groepen de opdracht om argumenten te bedenken om de anderen over te halen. De verschillende mogelijke zienswijzen en perspectieven kunnen hierdoor naar voren komen.

Nabespreken: Bij de nabespreking kan worden geïnventariseerd of men van mening is dat de betreffende stelling een probleem vormt en zo ja, wat hieraan gedaan zou kunnen worden.

¹ Bronnen: M. Cense, *Een slag vóór, preventiebeleid seksuele intimidatie* (Papendal: NOC*NSF, 1999) en M. Cense, *Werkboek lesgeven over omgangsvormen* (Utrecht/Papendal: TransAct/NOC*NSF, 2003).



Discussiekaarten

Stellingen kunnen ook op discussiekaarten worden gezet en in kleine subgroepen worden besproken.

Werkvorm

Groepsgesprek

Doelgroep

Alle betrokkenen bij een organisatie, zoals bestuurders en (vrijwillige) begeleiders

Doel

Inventariseren welke risicofactoren betrokkenen bij de organisatie signaleren

Duur

Versie 'Kaartjes trekken en bespreken' 90 minuten (45 minuten groepjes, 45 minuten plenair)

Versie 'Hiërarchie aanbrengen' 70 minuten (35 minuten groepjes, 35 minuten plenair)

Benodigheden

Keuzekaartjes met daarop stellingen (zie voorbeeldstellingen in de vorm van keuzekaartjes hieronder)

Werkwijze

Er zijn meerdere manieren om met discussiekaarten te werken.

a. Kaartjes trekken en bespreken

Verdeel de groep in subgroepen van ongeveer 6 personen. Elke groep krijgt een stapel kaartjes waarop stellingen staan.

Voorlezen en persoonlijke indruk (2 minuten): Om de beurt trekt elke deelnemer een kaartje, leest dit hardop voor en vertelt hoe hij of zij denkt dat er in de organisatie mee om wordt gegaan.

Reactie deelnemers (5 minuten): De overige deelnemers geven hun reactie. Leg vooraf goed uit dat het niet gaat om het bespreken van de gewenste situatie (hoe het zou moeten zijn), maar om het krijgen van een reëel beeld van de huidige situatie.

Plenaire bespreking: Na ongeveer 45 minuten (of zo'n zes à zeven stellingen) volgt een plenaire bespreking. De begeleider vraagt per kaartje aan de subgroepen wat hun visie is. Vervolgens worden verschillen en overeenkomsten benoemd en wordt een standpunt bepaald: wat betekent de uitkomst van de discussie? Wat zijn zaken die aangepakt zouden moeten worden?

b. Aanbrengen van een hiërarchie

Verdeel de groep in subgroepen van ongeveer 4 personen.

Individueel (5 minuten): Iedere deelnemer krijgt een stapel kaartjes met stellingen (steeds dezelfde stellingen). Eerst brengt iedereen individueel een volgorde aan in zijn/haar kaartjes: welke situatie vindt hij/zij het meeste spelen of vormt het grootste probleem?

Subgroepje (35 minuten): Vervolgens is de opdracht om met elkaar tot overeenstemming te komen over het aanbrengen van een definitieve (gezamenlijke) hiërarchie. Dit betekent dat men elkaar moet bevragen en veel uit moet leggen.

Plenaire bespreking (30 minuten): In de plenaire nabespreking doen de subgroepjes verslag. Wat zijn opvallende verschillen en overeenkomsten? Waar zou dit mee te maken kunnen hebben? Welke conclusie kan worden getrokken? Welke zaken verdienen meer aandacht en welke prioriteit moeten ze krijgen?



Voorbeeldstellingen/keuzekaartjes

<p>Er worden op de vereniging geen grappen gemaakt over seksuele handelingen of het uiterlijk van vrouwen.</p>	<p>Seksueel grensoverschrijdend gedrag komt in 'mijn' groep/afdeling niet voor.</p>
<p>We zijn erg hecht, dat is vaak prettig, maar een afwijkende mening kun je eigenlijk niet hebben.</p>	<p>Kinderen/jongeren komen regelmatig bij medewerkers thuis.</p>
<p>Medewerkers zijn soms te persoonlijk betrokken bij kinderen/jongeren.</p>	<p>Kinderen/jongeren zijn soms erg afhankelijk van één bepaalde medewerker.</p>
<p>Over omgangsvormen wordt pas gesproken wanneer er iets uit de hand is gelopen.</p>	<p>Er wordt verwacht dat je loyaal bent aan de vereniging, anders lig je eruit.</p>
<p>Wij zijn zo klein, apart beleid is niet nodig. We hebben het zo in de gaten als misbruik speelt.</p>	<p>Wat je moet doen bij (een vermoeden) van seksueel misbruik is niet helder.</p>
<p>Op feestavondjes mag een medewerker best wat minder afstandelijk zijn (bijv. schuifelen of wat flirten met kinderen of jongeren).</p>	<p>De kwetsbaarheid van kinderen/jongeren en hen weerbaarder maken, heeft alle aandacht.</p>

<p>Medewerkers zijn deskundig en alert op mogelijke signalen bij kinderen/jongeren die op misbruik kunnen duiden.</p>	<p>Je kunt vrijwilligers niet voorschrijven hoe ze gekleed moeten gaan (geen sexy T-shirt of lage broek o.i.d.).</p>
<p>Hechte relaties tussen begeleiders en kinderen/jongeren zijn bij ons heel gewoon.</p>	<p>Het is duidelijk welke grenzen medewerkers moeten hanteren in het contact met kinderen/jongeren.</p>
<p>Het is heel gewoon en acceptabel wanneer medewerkers een 'lieveling' onder kinderen/jongeren hebben.</p>	<p>Wat men moet doen als men een vermoeden heeft van seksueel misbruik, is in onze organisatie volstrekt onbekend.</p>
<p>Er wordt in het team/op de afdeling veel gesproken over dilemma's en de manier van omgaan met kinderen/jongeren.</p>	<p>Op (trainings)kampen is het heel gewoon dat begeleiders/trainers bij kinderen/jongeren slapen.</p>
<p>Er wordt hoogstens spottend over seksueel misbruik gesproken.</p>	<p>Elke begeleider/trainer heeft een eigen aanpak. Hier is geen toezicht op of overleg over.</p>
<p>Begeleiders/trainers zijn heilig. Niemand haalt het in zijn hoofd om tegen hen in te gaan.</p>	<p>Ambitieuze sporters hebben één persoon die bepaalt hoe hun programma er uitziet.</p>