**Raamwerk Lichamelijke en Seksuele Integriteit en Beleid in de Sport**

Kwaliteit, preventie en reactie in jouw sportorganisatie

1. Een **modelvisie** voor het beleid, vertaald in uitgangspunten op drie beleidsniveaus (kwaliteit, preventie en reactie) die verder geconcretiseerd moeten worden in doelstellingen per beleidsdomein (zorg en educatie, huisregels en accommodatie, deskundigheid van begeleiders en communicatie).
2. **Instrumenten** die het beleid toepasbaar maken in de praktijk:
	1. **een leidraad: hier kan je ideeën opdoen over hoe je aan de slag kan gaan om een beleid op te stellen en te implementeren, het proces te beheren en valkuilen te vermijden;**
	2. uitgangspunten voor een beleidsvisie en een topiclijst die je kunnen helpen de huidige situatie in te schatten;
	3. het Vlaggensysteem: een methode die kan helpen om een visie te ontwikkelen vanuit concrete situaties met betrekking tot lichamelijke en seksuele integriteit
	4. een uitgewerkte beleidsmatrix met suggesties voor mogelijke aandachtspunten en acties;
	5. een competentiechecklist voor begeleiders, die kan gebruikt worden als een zelftest of als instrument om hiaten op te sporen en op te vullen in het beleid rond competentiebevordering;
	6. een profiel van een Aanspreekpersoon Integriteit;
	7. een checklist voor omgangsregels;
	8. een gedragscode: een instrument om de verwachtingen naar begeleiders met betrekking tot lichamelijke en seksuele integriteit te formuleren;
	9. een overzicht van risicovergrotende factoren en een signalenlijst om signalen met betrekking tot seksueel misbruik te kunnen detecteren en inschatten;
	10. een handelingsprotocol: een stapsgewijs voorstel tot handelen bij een vermoeden, een onthulling of een vaststelling van seksueel misbruik of ander seksueel grensoverschrijdend gedrag;
	11. een wegwijzer met adressen en contactgegevens waarnaar je jonge sporters en begeleiders kan doorverwijzen of waar je zelf terecht kan voor advies en ondersteuning.
3. **Achtergrondinformatie**:
	1. engagementsverklaring van 29 februari 2012 ter bescherming van de seksuele integriteit van de minderjarige in de sportsector;
	2. beroepsgeheim, discretieplicht en aangifteplicht;
	3. de normatieve lijst seksuele ontwikkeling, die je een idee geeft van leeftijdgebonden seksueel gedrag;

# Een leidraad

**Wat**? Een voorbeeld van de manier waarop je een organisatiebeleid kunt maken en toepassen, met aandachtspunten en valkuilen.

**Waarom**? De manier waarop je het beleid maakt, en het proces dat je doorloopt, kan bepalen of het lukt of niet.

**Wie**? Bestuurders van de sportorganisatie en mensen die de taak hebben gekregen om een beleidsplan te maken.

**Wanneer**? Sportorganisaties moet voortdurend aandacht hebben voor de bescherming van de lichamelijke en seksuele integriteit van jonge sporters.

**Opgepast**! Het ontwikkelen van een beleid dat voor de hele organisatie geldt, moet groepswerk zijn. Verder is het welslagen afhankelijk van goede sturing en communicatie door de leiding van de organisatie.

Dit instrument geeft je stapsgewijs de belangrijkste momenten en aandachtspunten bij de **ontwikkeling van een eigen beleid** rond lichamelijke en seksuele integriteit. Afhankelijk van de omvang en aard van je organisatie zal je daar tussenstappen aan toevoegen of uit weglaten. Het is belangrijk dat verschillende niveaus op één of andere manier betrokken worden bij deze ontwikkeling, en niet alleen bij de presentatie van de resultaten.

Vele organisaties hebben reeds een beleid en moeten dus niet van nul beginnen. We spreken dan over een **verbetertraject**. Daarom is het goed eerst in kaart te brengen wat reeds gebeurt op dit vlak in de sportorganisatie.

1. Zorg voor **draagvlak** bij bestuur, begeleiders en jonge sporters.
2. **Start het proces** en trek het op gang (via een coördinator of werkgroep met mandaat).
3. Breng de huidige situatie in kaart met een **zelfscan**.
4. Formuleer aan de hand van **uitgangspunten** een **visie** op lichamelijke en seksuele integriteit.
5. Maak een vertaling naar **doelstellingen** (rond de beleidsdomeinen zorg en educatie, huisregels en accommodatie, deskundigheid van begeleiders en communicatie).
6. Werk een **planning** uit en leg prioriteiten vast.
7. **Procesbewaking** en **bijsturing**: evalueer en monitor de ontwikkeling van aspecten van het beleidsplan.
8. **Verankering** van het thema en het werk: communiceer, verspreid en stuur bij.
9. Pas op voor **valkuilen**!

## Een draagvlak creëren

Om te vermijden dat een beleid dode letter blijft, is het noodzakelijk dat je zoveel mogelijk alle betrokkenen betrekt bij de beleidsontwikkeling. Belangrijk is ook dat alle partijen van bij het begin betrokken worden. Zo vermijd je verrassingen aan het einde van de rit: ouders die niet akkoord gaan of een veto van het bestuur.

Met alle betrokkenen bedoelen we ook de jonge sporter, of vertegenwoordigers van de jonge sporter. Het gevaar is groot dat men de wensen, verlangens en problemen van de jonge sporters op vlak van lichamelijke en seksuele integriteit over het hoofd ziet.

Bij het uitstippelen van een beleid over lichamelijke en seksuele integriteit zijn daarom idealiter volgende groepen vertegenwoordigd: jonge sporters (waarbij rekening gehouden wordt met hun leeftijd), ouders/familie/vertegenwoordiger van jonge sporters, begeleiders en andere medewerkers (vrijwilligers), management en bestuur, externen en/of partners (sportarts, andere sportorganisaties, koepelorganisatie…).

## Een proces op gang trekken

Bij het werken aan een beleid kan je geconfronteerd worden met weerstand en twijfels. Angst is een slechte raadgever. En er leeft nogal wat angst rond dit thema, bijvoorbeeld schrik dat de discussies en meningsverschillen het proces zullen bemoeilijken en verstoren of schrik voor tegenstand van de ouders of bepaalde begeleiders.

Werken aan een proces betekent dat je moet leren omgaan met weerstand en twijfel. Een ander mogelijk probleem is de structuur van vele sportorganisaties en het werken met vrijwilligers. Dit kan een belemmering vormen om alle relevante partijen erbij te betrekken en betrokken te houden.

Het proces om tot een doordachte en door alle betrokkenen onderschreven visie en beleid te komen, vergt tijd en inzet van iedereen. Er kan discussie verwacht worden. Het is ook beter om origineel werk te leveren en niet enkel teksten over te nemen van andere organisaties.

Verder is het nodig om een coördinator aan te stellen die tijd en budget krijgt om deze opdracht tot een goed einde te brengen. Een veel toegepaste werkwijze om een beleid uit te werken en te implementeren is te werken met een werkgroep van internen en externen. Ook de jonge sporters zijn het best in zo’n werkgroep vertegenwoordigd. Deze werkgroep kan maar echt goed aan de slag als er een officieel mandaat is vanwege het bestuur.

## In kaart brengen van de huidige situatie

Je start nooit vanuit het niets met het ontwikkelen van een beleid: ook al is er nog geen uitgeschreven visie of protocol, er is een zekere cultuur of een manier van werken en denken bij alle betrokkenen. Daarom krijg je het best eerst zicht op hoe alle belangrijke betrokkenen denken over het huidige en het toekomstige beleid.

Deze fase in het proces kan ook na de volgende komen, maar hoe dan ook moet er in de loop van het proces zicht zijn op wat er nu reeds gebeurt, wat er bestaat aan (al dan niet formele) procedures en afspraken, wat de ervaringen en behoeften van begeleiders en jonge sporters zijn, enz.

Het verzamelen van deze informatie heeft tegelijk een effect op de organisatie, want alle geledingen kunnen bij die taak helpen. Via een zelfscankan je de huidige situatie in kaart brengen:

* via gegevens uit dossiers, verslagen, interne rapporten;
* via een aantal uitgewerkte cases uit het recente verleden;
* via vragen aan begeleiders en bestuursleden (zie het instrument “uitgangspunten”);
* via een enquête bij de jonge sporters of hun ouders over hoe zij het beleid ervaren (zie het instrument “uitgangspunten”).

Eens er voldoende gegevens verzameld zijn, is een van de vaak gebruikte werkwijzen een SWOT-analyse te maken. Dit is een analyse van de huidige sterktes (*strengths*) en zwaktes (*weaknesses*), en de toekomstige opportuniteiten (*opportunities*) en bedreigingen (*threats*).

## Uitgangspunten formuleren in een visietekst

Om de visie verder uit te klaren en in een leesbaar document te gieten, maak je gebruik van het eerste deel van dit Raamwerk, de “modelvisie”. Daar staat uitgelegd wat de drie niveaus zijn waarop een beleid over lichamelijke en seksuele integriteit moet slaan: kwaliteit, preventie en reactie.

Overloop vervolgens de uitgangspunten per beleidsniveau. Daarvoor gebruik je het instrument “uitgangspunten”. Het kwaliteitsbeleid is het voorwaardenscheppend kader en is cruciaal om een preventie- en reactiebeleid te kunnen opbouwen. Blijf dus voldoende lang stilstaan bij het kwaliteitsbeleid, vooraleer over te gaan naar het preventie- en reactiebeleid, want op dat terrein ontbreekt vaak wat houvast.

Start met de focus op de jonge sporter, vooraleer over te gaan naar de begeleiders, en eventueel externen. Dat kan je schematisch als volgt voorstellen:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | jonge sporters | begeleider | andere betrokkenen |
| Uitgangspunten kwaliteit |  |  |  |
| Uitgangspunten preventie |  |  |  |
| Uitgangspunten reactie |  |  |  |

Stel je volgende vragen:

* Welke uitgangspunten zijn relevant voor de werking van onze organisatie?
* Hoe verwoord je ze in herkenbare en gangbare termen?
* Wat betekent dit uitgangspunt bijvoorbeeld? Formuleer voldoende voorbeelden om het voor jezelf en de groep concreet genoeg te maken.
* Willen we bepaalde klemtonen leggen of een volgorde van belangrijkheid vastleggen?
* Missen we nog bepaalde uitgangspunten? Welke aanvullingen zijn nodig?

De uitgangspunten kunnen vervolgens verder uitgeschreven worden in een vloeiende tekst. Deze visietekst wordt het best van bij het begin doorgesproken met vertegenwoordigers van alle geledingen in de organisatie. Zo heb je meer kans dat de neuzen uiteindelijk in dezelfde richting wijzen en discussies vroeg in het proces worden uitgeklaard.

Volgende controlevragen kunnen helpen bij het opstellen van een goed visiedocument:

* Bevat de tekst algemene en positieve uitgangspunten met betrekking tot lichamelijke en seksuele integriteit die voldoende duidelijk het standpunt van de organisatie verwoorden?
* Is het aantal positieve uitgangspunten groter dan het aantal preventieve en reactieve?
* Formuleert de organisatie haar verantwoordelijkheid duidelijk in het scheppen van de randvoorwaarden voor een goed kwaliteitsbeleid ten aanzien van lichamelijke en seksuele integriteit?
* Zijn de verschillende betrokkenen bij de voorbereiding betrokken? Wordt de tekst ook vanuit het standpunt van de jonge sporter geschreven en kan die ook zo gelezen worden?
* Is de tekst concreet en duidelijk? Geeft de tekst in grote lijnen een antwoord op wat men in een concrete situatie zou moeten beslissen? Een visietekst moet niet in detail ingaan op verschillende mogelijke problemen, maar moet de algemene principes wel helder en concreet beschrijven. Een te wollig taalgebruik beperkt de waarde van dit document, maar een opsomming van regels is ook niet nuttig.
* Is de tekst beknopt? Je visiedocument bevat de principes en algemene uitgangspunten. Concrete regels en afspraken horen in een huishoudelijk reglement, een afsprakenboek, een gedragscode...
* Worden alle betrokkenen vermeld, evenals alle beleidsniveaus die hun bespreking of goedkeuring hebben gegeven? Wordt de geldigheidsduur van de tekst vermeld (vb. vijf jaar)?
* Wordt er verwezen naar beleidsinstrumenten (zoals een gedragscode en een handelingsprotocol) en relevante achtergrondinformatie?

## Doelstellingen per beleidsdomein maken

Nadat de uitgangspunten zijn geformuleerd op de drie niveaus (kwaliteit, preventie en reactie), en voor alle betrokkenen, proberen we dit te vertalen naar doelstellingen voor de verschillende beleidsdomeinen:

* zorg en educatie;
* huisregels en accommodatie;
* deskundigheid van begeleiders;
* communicatie.

Aangezien we in deze fase doelstellingen formuleren, gaan we uit van een ideale situatie. Met andere woorden: indien we de uitgangspunten handen en voeten willen geven, welke maatregelen zijn dan op de verschillende beleidsdomeinen nodig? Ter inspiratie kan je het instrument “beleidsmatrix” gebruiken .

Leg eventueel je SWOT-analyse en je evaluatie van de huidige situatie naast de doelstellingen: waar zit het beleid al op het goede spoor, waar zal extra aandacht nodig zijn?

Ter controle:

* Zijn alle uitgangspunten goed vertaald in de diversie domeinen van een beleid: zorg en educatie, accommodatie en huisregels, deskundigheid en communicatie?
* Zijn de doelstellingen per beleidsdomein *SMART* genoeg geformuleerd (specifiek, meetbaar, aangepast, realistisch en tijdsgebonden)?
* Zijn er geen tegenstrijdigheden in uitgangspunten en toepassingen? Bijvoorbeeld: “het beleid wil discriminatie bestrijden”, maar “een homoseksuele relatie wordt ontmoedigd”.
* Zijn er prioriteiten bepaald?

## Een planning uitwerken

Een beleid uitwerken betekent doelstellingen kiezen en ze omzetten in realisaties en acties, met een tijdspad en deadlines erbij. Zo een werkplanning is per definitie een tijdelijk instrument dat regelmatig moet worden geëvalueerd en zo nodig bijgestuurd. Naast een visietekst met uitgangspunten en doelstellingen per domein, moet er dus ook een planningsdocument zijn dat de algemene uitgangspunten en doelstellingen omzet in concrete actiepunten binnen een bepaald tijdsbestek.

De werkplanning bevat idealiter:

* doelstellingen die *SMART* (specifiek, meetbaar, aangepast, realistisch en tijdsgebonden) geformuleerd zijn en vertaald worden in concrete maatregelen, richtlijnen, verantwoordelijkheden, plannen, activiteiten, procedures, instrumenten, opleiding;
* alsook een retroplanning
	+ die beschrijft waar we willen staan over twee jaar en wat we tussendoor allemaal gaan doen;
	+ die verantwoordelijkheden, budgetten, en betrokkenen aangeeft;
	+ die een tijdsperspectief / timing vermeldt;
	+ die indicatoren vermeldt (“wat moet het eindresultaat opleveren?”);
	+ die een evaluatie van zowel proces als uitkomst voorziet.

## Procesbewaking en -bijsturing

Het is belangrijk om tijdens het hele proces van beleidsontwikkeling aan monitoring en evaluatie te doen.

Bij monitoring wordt regelmatig informatie ingezameld om vorderingen vast te stellen en ze te vergelijken met eerder afgesproken plannen en schema's. Evaluaties blikken terug op wat voorbij is, en geven weer of maatregelen effectief resultaten opleveren, maar kijkt ook reeds naar de toekomst (alternatieven, nieuwe inspanningen).

In de loop van de uitvoering van de planning moet voldoende aandacht zijn voor eventuele bijsturing en bijkomende ondersteuning. Dit kan bijvoorbeeld nodig zijn wanneer een groot meningsverschil bestaat, er vragen zijn over de haalbaarheid van bepaalde voorstellen, sporters protesteren of een incident de hele planning in de war brengt.

Het kan nuttig zijn de werkgroep gedurende het hele ontwikkelingsproces te laten fungeren als actie- en reflectiegroep, die vorderingen opvolgt en storingen onderzoekt. De werkgroep kan ook de planning of uitvoering bijsturen, het bestuur informeren over de vorderingen, het bestuur vragen maatregelen te nemen, voorstellen doen ter inspiratie of goede ervaringen delen en verankeren.

## Het thema verankeren

Een beleid leeft pas als het ingebed is in de dagelijkse praktijk en deel uitmaakt van de courante werking. Om die verankering te stimuleren, geef je succesvolle werkwijzen, methodes en instrumenten een plaats in het basisaanbod van de organisatie aan de begeleiders en jonge sporters. Verankering betekent ook dat men, los van incidenten, het beleid rond lichamelijke en seksuele integriteit levend houdt. Enkele suggesties: een jaarlijkse inspiratiedag (vb. Kinderrechtendag) waar het thema opnieuw onder de aandacht wordt gebracht, een bijscholing voor begeleiders en vrijwilligers, het thema maakt deel uit van de informatie die elke nieuwe begeleider krijgt, het aanpassen van procedures en reglementen; een Aanspreekpersoon Integriteit aanstellen en mandaat geven…

## Valkuilen

Een beleid ontwikkelen is geen sinecure, er zijn wel degelijk valkuilen. Dit zijn enkele veel voorkomende fouten:

* Het beleid wordt pas ontwikkeld als er zich een crisissituatie voordoet. Een reactief crisisbeleid is vaak negatief en meestal niet samenhangend. In dergelijke situaties worden dikwijls ad-hoc-beslissingen genomen. Het voorwaardenscheppend kader van het kwaliteitsbeleid wordt onvoldoende of niet uitgewerkt.
* Niet alle partijen worden betrokken bij de ontwikkeling van het beleid, uit angst voor tegenstand of discussie, uit tijdsgebrek of omdat de structuur van de organisatie het niet zou toelaten. Het gevolg kan zijn dat het beleid niet door alle betrokkenen gedragen wordt, wat ertoe kan leiden dat men het beleid niet kan uitvoeren.
* De beleidstekst wordt gekopieerd van een andere sportorganisatie. Elke organisatie is anders en bovendien wakkert het ontwikkelingsproces de dialoog aan. Pas tijdens deze discussies krijgt het beleid echt vorm.
* Er wordt te weinig tijd genomen om het proces van de beleidsvorming een kans te geven. Meestal duurt het een tijd vooraleer alle neuzen ongeveer in dezelfde richting wijzen.
* Het gevoerde beleid wordt niet geëvalueerd of bijgestuurd. Het belandt in de kast en pas na een incident wordt het opnieuw bovengehaald.
* Het beleid over lichamelijke en seksuele integriteit is geïsoleerd en al te zeer verankerd in bestaande werkwijzen en praktijken.
* Er is een groot verloop van begeleiders en sporters, en de nieuwe mensen zijn niet betrokken geweest bij de ontwikkeling van het beleid.
* Begeleiders en sporters weten niet of het bestuur achter het beleid staat. Het bestuur trekt de staart in bij een incident en handelt niet naar de afspraken.
* Lichamelijke en seksuele integriteit is een moeilijk onderwerp. Mensen vermijden het, het is taboe.
* Er is niet gezorgd voor continuïteit en het beleid wordt niet levend gehouden.