

Vrijwilligerswerk en ongepast gedrag

Inleiding

Vrijwilligerswerk rekt op de inzet van enthousiaste mensen. Mensen met het hart op de juiste plaats. Daar kunnen we in de meeste gevallen van uitgaan. Het gebeurt wel eens dat een vrijwilliger over de schreef gaat: schunnige, ongepaste opmerkingen maakt, of 'losse' handjes heeft.

Het is vervelend als een organisatie geconfronteerd wordt met ongepast gedrag van vrijwilligers. Ongepast gedrag kan verschillende vormen en gedaanten aannemen. Een van de vormen is het risico op seksueel misbruik.

We krijgen vanuit het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw immers meer dan eens de vraag of het verstandig is om aan vrijwilligers specifieke bewijsstukken te vragen alvorens ze aan de slag gaan in het vrijwilligerswerk? 'Vragen we naar een uittreksel uit het strafregister of niet? En mogen we dit als organisatie al dan niet vragen, hanteren als criterium om vrijwilligers eventueel de toegang tot de organisatie te ontzeggen, hen niet in te schakelen?'. Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw adviseert dat elke organisatie best zelf bepaalt of het al dan niet wenselijk is om bepaalde voorwaarden op te leggen, en dat elke organisatie hierin in principe soeverein is. Essentieel, zo zeggen we daarbij, is dat er een systematiek gehanteerd wordt. Specifieke criteria kunnen opgelegd worden, op basis van de aard van de activiteit, de doelgroep waartoe de werking zich richt. Het is uit den boze om sommige vrijwilligers ('omdat we ze kennen') dan vrij te stellen en anderen te verplichten met de nodige bewijsstukken te komen aandragen. Dit kan leiden tot willekeur, zelfs discriminatie.

Vermits de media meer dan vroeger melding maken over schandalen van seksueel misbruik van (vooral) kinderen, in verschillende domeinen van het maatschappelijk leven, wilde we nagaan hoe er met deze thematiek omgegaan wordt binnen het Vlaamse vrijwilligerswerk, en of, en indien ja, welke (voorzorgs)maatregelenorganisaties op dit vlak nemen.

In Nederland loopt bovendien sinds enkele jaren het project 'In Veilige Handsen', waarbij de Nederlandse organisatie MOVISIE met middelen van het Ministerie van Justitie instrumenten (informatiemap, een DVD, een intentieverklaring,...) ontwikkelden om vrijwilligersorganisaties niet enkel te sensibiliseren maar hen ook aan te sporen een beleid te ontwikkelen om seksueel misbruik tegenover minderjarigen in de kiem te smoren.

Daarom organiseerde het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw een niet-wetenschappelijke enquête, die online werd gezet, aangekondigd, via www.vrijwilligersweb.be, facebook en de elektronische nieuwsbrief tActief.

De vragenlijst stond 15 dagen online, en lokte 56 organisaties uit om eraan deel te nemen; organisaties uit verschillende sectoren, met hoofdzakelijk organisaties actief in de brede welzijnssector (zorg, personen met een handicap, geestelijke gezondheidszorg,...) maar ook uit de socioculturele sector en andere sectoren (milieu, jeugd, sport) verzamelden we reacties.

Het onderstaande document pretendeert geen omvattend beeld te geven over vrijwilligerswerk en 'ongepast gedrag'. Het is niet wetenschappelijk. We kunnen de neerslagen uit de reacties beschouwen als de meting van de temperatuur op een bepaald tijdstip. Niet meer of minder dan dat.

Definitie

In onze vragenlijst hebben we er voor geopteerd om te spreken over 'ongepast gedrag', wat vrij ruim te interpreteren is en verder gaat dan 'seksueel misbruik, misbruik van minderjarigen, etc...'. Ongepast gedrag zien we onder andere als het risico op (al dan niet seksueel) misbruik,

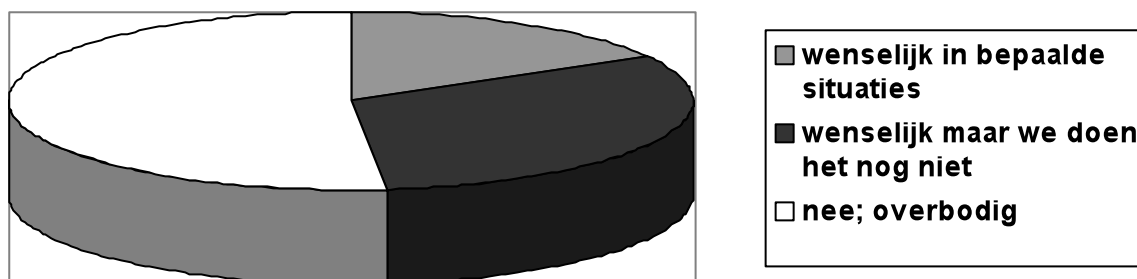
maar ook als de normale omgangsvormen tussen vrijwilligers onderling, vrijwilligers en organisaties, of vrijwilligers en zogenaamde 'begunstigen van vrijwilligerswerk' die vertoord kunnen raken.

Verwerking van de resultaten

1. Is het een algemene praktijk om uittreksels uit het Strafrechtregister op te vragen?

Als beginvraag polsten we naar de wenselijkheid om de vrijwilligers binnen de organisatie te vragen een uittreksel uit het strafregister, model 2, te tonen. Dit uittreksel uit het strafregister model 2 (we korten dat verder af als USM2) heeft betrekking op het verkrijgen van toegang tot een activiteit die onder opvoeding, onderwijs, psycho-medische-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kindbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen valt.

Het merendeel van de respondenten vindt dat echter overbodig, want "de meeste vrijwilligers kennen wij al van voor ze zich opgeven als vrijwilliger." Een argument dat ons nogal zwak lijkt, gezien de realiteit van de cijfers¹. Andere organisaties geven aan dat hun vrijwilligers nooit alleen gelaten worden, waardoor gerekend wordt op enige sociale controle². Omwille van de aard van de doelgroep, geven organisaties aan geen bijkomende vragen te stellen (werken met volwassenen, mondige mensen,...).



De organisaties die een uittreksel opvragen (maar bij onze respondenten blijkt dat de minderheid te zijn) doen dat omwille van de soort activiteit of de doelgroep, onder meer omdat vrijwilligers met kinderen in contact komen, of omdat vrijwilligers huisbezoeken afleggen, werken met kwetsbare doelgroepen, enzovoort.

Er zijn tal van organisaties die het wenselijk vinden een uittreksel model 2 op te vragen, maar het nog niet doen, omdat:

- ze denken dat het vrijwilligers kan afschrikken
- ze nog niet goed weten hoe het aan te pakken of enige schroom hebben
- het mogelijk aanleiding kan geven tot schending van de privacy
- elke vrijwilliger de kans moet hebben om met een 'schone' lei te kunnen beginnen
- de discussies tussen pro's en cons in de organisatie nog niet beslecht zijn

¹ Vaak zijn de 'plegers' mensen die zich onopvallend gedragen, niet in de kijker lopen, geen bijzondere aandacht naar zich toe trekken... Hoe vaak wordt niet gezegd na een feit 'van die persoon hadden we nooit zoiets verwacht'...

² Sociale controle van vrijwilligers onderling of vrijwilligers en beroepskrachten, is een manier om problemen te vermijden, gesteld dat de relatie tussen de personen die samenwerken in evenwicht is, zodat de ene persoon de andere niet onder druk kan zetten om iets tegen de zin te doen, te praten of te zwijgen.

De meerderheid van de organisaties die de vragenlijst invulden, vinden het overbodig om een uittreksel uit het strafregister (model 2) op te vragen. Daarvoor kunnen verschillende redenen zijn.

We kunnen hier organisatorische, inhoudelijke en humane redenen onderscheiden.

Organisatorische redenen houden in dat de organisatie een manier van werken heeft met vrijwilligers die het mogelijk maakt bepaalde knelpunten te detecteren, of te vermijden, zoals het invoeren van een systeem waardoor de vrijwilliger nooit alleen werkt, het opvragen van een CV waaruit hiaten afgeleid kunnen worden, het voeren van een intakegesprek, omdat de vrijwilligers begeleid worden tijdens de activiteit,...

Kortom de organisatie gaat er vanuit dat er voldoende instrumenten bestaan om risico's op het vlak van ongepast gedrag te vermijden.

Inhoudelijke redenen slaan op de aard van de activiteit, die door heel wat organisaties beschouwd wordt als determinerende factoren. Organisaties waarbinnen vrijwilligers zich bezig houden met beleidsdossiers zien geen inhoudelijke redenen om een USM2 op te vragen.

Kortom, het gaat hier om de inschatting dat de aard van de activiteit weinig reden geeft om een specifiek beleid op te zetten op het gebied van ongepast gedrag.

Tot slot zijn er de (wat wij hier noemen) de zgn. 'humane' redenen; organisaties hebben zekere schroom om vrijwilligers te vragen een USM2 voor te leggen, omdat ze dan het gevoel hebben kansen in te perken, mensen mogelijkheid om zich te engageren ontnemen, en dergelijke meer. Dat wil niet zeggen dat de organisatie een onbeperkt geloof of vertrouwen heeft in de vrijwilligers, wel dat ze het opvragen van een USM2 niet als het ultieme garantiemiddel zien om eventuele moeilijkheden te vermijden.

Kortom, organisaties leggen enige schroom aan de dag en gaan er (of willen er van uit gaan) van uit dat vrijwilligers instromen met zuivere bedoelingen.

Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw is niet per definitie voorstander van het opvragen van een Uittreksel uit het Strafregister, Model 2, omdat dergelijk Uittreksel geen absoluut uitsluitsel geeft over de mogelijke 'slechte' intenties van bepaalde personen via het vrijwilligerswerk. Uit heel wat voorbeelden die de media haalden, blijkt dat 'daders' vaak jarenlang ongestoord te werk kunnen gaan, en nooit in het vizier komen, of, als ze tegen de lamp lopen er al een hele loopbaan van misbruik wordt ontdekt.

Het Uittreksel uit het Strafregister is een manier van de organisatie om zich 'min of meer in te dekken' als het fout loopt. De organisatie toont aan dat ze bepaalde risico's wilde uitsluiten. De vraag stelt zich echter of een organisatie daarmee volledig aan haar eventuele verantwoordelijkheid/aansprakelijkheid kan ontsnappen, als het mis loopt. Want, het zijn immers enkel mensen die al voor bepaalde feiten veroordeeld zijn, die geen blanco strafblad kunnen voorleggen. Personen die de dans konden ontspringen, nooit vervolgd, nooit veroordeeld werden, kunnen perfect een USM2 voorleggen. Het systeem is daarom niet waterdicht en kan een instrument zijn voor een organisatie, echter NAAST andere mogelijke maatregelen om vrijwilligers op te volgen.

Een andere vraag die zich ook stelt is hoe vaak de organisatie een USM2 moet opvragen? Jaarlijks? Tweejaarlijks? Indien het enkel systematisch opgevraagd wordt na een intake- of selectiegesprek, kan de waarde van het papier, zeker na enkele jaren, in vraag gesteld

worden³. Vraagt de organisatie het jaarlijks op, dan impliceert dit overlast voor zowel de vrijwilliger als de organisatie, kan het door de vrijwilliger meer dan ooit beschouwd worden als de uitdrukking van wantrouwen van de organisatie en zo voort.

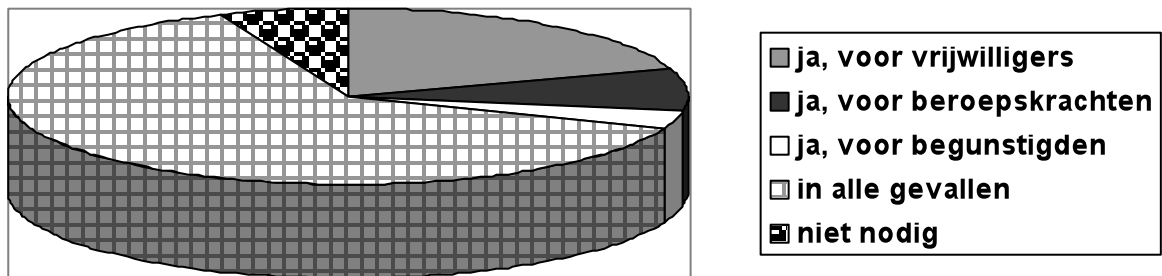
Het is goed om voor ogen te houden dat het moeilijk is om een absoluut waterdicht systeem te ontwikkelen. Bij elk menselijk handelen ontstaan en bestaan er risico's. Organisaties die een USM2 opvragen, geven natuurlijk wel de boodschap dat ze aandacht hebben voor de thematiek.

Een van de respondenten van onze enquête geeft bijvoorbeeld aan dat het opvragen sommige vrijwilligers doet afhaken. Dit afhaken kan vanzelfsprekend onschuldig zijn, maar kan ook wijzen op een 'natuurlijke selectie'.

2. Is er binnen de organisatie aandacht voor het opzetten van een beleid met betrekking tot ongewenst gedrag?

Respondenten kregen de kans om meerdere antwoorden aan te klikken. De meerderheid van de organisaties geeft aan dat er aandacht is voor de verschillende partijen (vrijwilligers, beroepskrachten, begunstigen).

Een absolute minderheid vindt het niet nodig, vooral omdat ze aangeven te werken met een kleine groep vrijwilligers, die overzichtelijk is.



Essentieel is, naar onze mening, meer dan het opvragen van een USM2, dat de organisatie mogelijke risico's in kaart brengt. Een risicoanalyse kan globaal gebeuren, en omvat onder andere de kans of het risico van mogelijk ongepast gedrag (inclusief seksueel misbruik) binnen en buiten de organisatie; maar focust ook op zogenaamde 'gewone veiligheidsrisico's (bescherming op het vlak van veiligheid,...)

Daarbij lijkt het ons ook van belang dat de organisaties meer aandacht ontwikkelen voor de 'begunstigen' van het vrijwilligerswerk, door er bijvoorbeeld te zorgen dat de afstand tussen de organisatie en de 'begunstigen', die vaak eerder rechtstreeks contact hebben met de vrijwilliger(s) zo klein mogelijk is.

³ Dat geldt trouwens voor alle soorten van attesten. Zo gebeurde het al eens in een MMC dat na een ongeval, bleek dat de chauffeur niet in orde was met zijn verzekering. Nochtans had hij bij zijn aanvankelijke inschakeling als vrijwilliger, zeventien jaar voordien, zowel een kopie van zijn rijbewijs als van de verzekeringspapieren ingediend. De organisatie ging er vanuit dat haar vrijwilligers allen nog in orde zouden zijn...

Ook opvolging van de dienstverlening kan hierbij een idee zijn.

Problematisch lijkt ons de inschatting vanuit organisaties dat screening niet nodig is omdat de vrijwilligers gekend zijn, of uit de buurt, omdat uit literatuur blijkt dat misbruik vaak voorkomt binnen de kring van bekenden. Ook enkele organisaties geven aan dat als men nauw samenwerkt, dit kan leiden tot een meer dan 'professionele' relatie; dat er soms mensen zijn die meer fysiek reageren of de nabijheid opzoeken (verhoudingen die 'ontzakelijken' en die tot ongemak bij anderen kan leiden).

Hoewel we begrijpen dat organisaties niet kunnen functioneren op basis van wantrouwen, is het van groot belang alert te zijn en te blijven. Zo kennen we het voorbeeld van een vrijwilliger die zijn activiteit in de organisatie 'misbruikte' om persoonsgegevens van andere vrijwilligers te bekomen, en hen dan onder het mom van de activiteit te stalken.

Het opzetten van een beleid om ongepast gedrag op te sporen en mogelijk te sanctioneren, dient, zoals gezegd zo algemeen mogelijk opgevat te worden. Het impliceert ook discretie en het zorgvuldig omspringen met dossiers en persoonsgegevens.

3. Is het wenselijk dat er binnen de organisatie (of elders op een centraal punt) een soort vertrouwenspersoon wordt aangesteld (in functie van tegengaan van ongepast gedrag)



- Ja, wenselijk
- Ja, te nodig in elke organisatie
- Nij hebbe een VP
- Ja, maar te duur
- Ja, elders
- Niet nodig

Uit onze vragenlijst blijkt dat de meerderheid van de respondenten een vertrouwenspersoon (VP) heeft. Dat heeft ongetwijfeld te maken met het profiel van de organisaties die aan de vragenlijst meededen, een groot deel komt uit de welzijns- gezondheids- of de zorgsector, of werkt met doelgroepen die als kwetsbaar beschouwd kunnen worden.

De organisaties die er vanuit gaan dat het aanstellen van een vertrouwenspersoon een dure zaak is voor de organisatie, zijn ondervertegenwoordigd. Kunnen beroep doen op een vertrouwenspersoon buiten de organisatie vindt de minderheid van de respondenten een goed idee. Dat is natuurlijk ook verklaarbaar: wil je werken aan de verhoudingen tussen mensen, gebeurt dat natuurlijk best binnen de organisatiemuren.

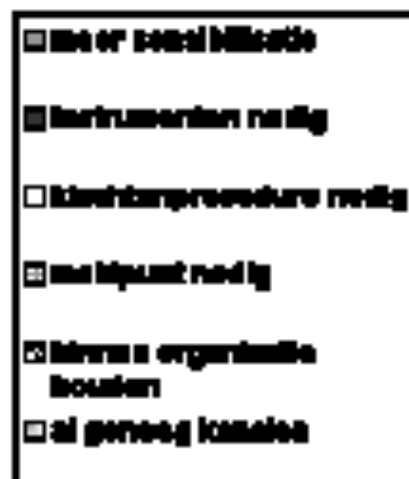
Toch geeft ongeveer 13% aan dat het niet nodig is een vertrouwenspersoon aan te stellen. Meestal schrijven ze dit toe aan het feit dat de organisatie klein is, weinig vrijwilligers telt, er een familiale sfeer hangt (waar mensen makkelijk aangesproken kunnen worden), of omdat gesteld wordt dat de vrijwilligers door de organisatie zelf zijn opgeleid en/of gekend.

Om een soort 'buffer' in te bouwen verwijzen organisaties naar het feit dat ze een kennismakingsgesprek voeren; of gaat men er vanuit dat elke vrijwilliger een kans (en zelfs een tweede kans) moet krijgen, waardoor selectie als iets overbodigs wordt gezien.

Een vertrouwenspersoon aanstellen in de organisatie kan een goede manier zijn om ervoor te zorgen dat alle medewerkers, inclusief de vrijwilligers, de kans krijgen om problemen te signaleren of te ventileren. De vertrouwenspersoon kan een externe persoon zijn, maar evengoed iemand van binnen de organisatie, op voorwaarde dat hij/zij daar toch een zekere opleiding (of bijscholing) voor heeft gekregen én toegankelijk en aanspreekbaar is voor iedereen.

Ook binnen kleine verenigingen kan bijvoorbeeld een bestuurslid die taak opnemen. Naar onze mening is het aanstellen van een vertrouwenspersoon ook nodig in kleine organisaties. Zoals eerder gezegd, houdt een warme, gemoedelijke sfeer niet per definitie minder risico in op 'ontsporingen', het maakt het meestal moeilijker op het probleem op een degelijke, discrete manier aan te pakken.

4. Is het wenselijk dat vrijwilligers de mogelijkheid hebben om een klacht neer te leggen?



23 procent van de respondenten is de mening toegedaan dat er meer sensibilisering moet zijn over het thema 'ongepast' gedrag in het vrijwilligerswerk, en een zelfde percentage is vragende partij voor de ontwikkeling van methodieken en instrumenten om met de thematiek om te gaan binnen de organisatie.

Meer dan een kwart van de respondenten stelt dat elke organisatie een procedure zou moeten hebben of ontwikkelen om met problemen inzake 'ongepast gedrag' om te gaan. Hiertegenover staat bijna 9 % die vinden dat er een extern meldpunt georganiseerd zou moeten worden.

Tien procent stelt dat de organisatie best wel weet hoe ze de thematiek aanpakt en hoe er mee om te springen. Een dikke procent minder geeft aan dat er thans al voldoende kanalen bestaan met betrekking tot klachtenprocedures. Er is dus op dit vlak geen extra initiatief nodig.

Uit de bijkomende reacties leiden we af dat het merendeel van de organisaties die de vragenlijst invulden, nog geen negatieve ervaringen optekenden in hun vrijwilligerspraktijk. Enkelen geven aan dat er zich al problemen stelden, die dat leidden tot een gesprek met de betreffende vrijwilliger met meestal de exit uit de organisatie tot gevolg. Een organisatie geeft aan al een

procedure uitgewerkt te hebben, waarbij zowel de beroepskrachten geattendeerd worden op de problematiek en op de manier waarop het binnen de organisatie aangepakt wordt.

Een respondent geeft aan dat een procedure noodzakelijk is binnen de organisatie om gepast te kunnen reageren, volgens een gestructureerde manier, die improvisatie en de problemen die daarbij kunnen kijken te vermijden.

In het algemeen stellen organisaties dat een goede opvolging en laagdrempeligheid naar een 'binnen de organisatie aan te spreken persoon' essentieel is om kort op de bal te spelen.

De thematiek 'ongepast gedrag' onder de aandacht brengen is voor heel wat organisaties belangrijk. Het geeft hen de kans om bij het onderwerp stil te staan en het beleid terzake te bepalen. Elke organisatie is daar vanzelfsprekend autonoom in: de ene zal concluderen dat er meer op dit vlak dient te gebeuren, andere organisaties kunnen het risico laag inschatten en geen directe behoefte voelen om stappen te ondernemen.

Uit de antwoorden stellen we vast dat externe meldpunten niet nodig zijn. Het lijkt ons als Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw ook beter dat er procedures en manieren zijn om alles wat te maken heeft met het concrete management van vrijwilligers binnen één bepaald verband, binnen dit verband te houden. Binnen grotere organisaties die meer middelen en menskracht ter beschikking hebben, is het eenvoudiger om het intern te regelen, met aandacht voor formele procedures en processen. Binnen een kleiner verband, of binnen feitelijke verenigingen valt dit wellicht al veel moeilijker, ook omwille van het feit dat niet alle rollen en posities even scherp afgebakend kunnen worden.

Ervaringen delen, delen van manieren van aanpak, instrumenten en procedures is mogelijk wel een taak die door het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw kan opgenomen worden, alsook een deel van de sensibilisering en het aanreiken van middelen om de thematiek bespreekbaar te maken, en mogelijk aan te pakken. In het kader van de verdere ontwikkeling van www.succesvolvrijwilligen.be zal het aspect 'omgaan met klachten' in een apart deel worden ontwikkeld.

5. Welke activiteiten zijn binnen jullie organisatie als risicovol te beschouwen (op het gebied van ongewenst gedrag) of werken jullie met doelgroepen die een mogelijk risico vormen?

Er kunnen heel wat activiteiten onder de noemer risicovol geplaatst worden, zo sommen onze respondenten volgende zaken op, zeker in het kader van individuele begeleiding van vrijwilligers, bijvoorbeeld:

- tijdens vakantiebegeleiding
- tijdens het 'inslapen'
- bij het bezoeken van mensen thuis
- bij het zwemmen of andere sportactiviteiten
- begeleiden van mensen met een handicap bij het bezoek aan het toilet
- transport van minder mobiele mensen
- activiteiten met jongeren, op speelpleinen, in scholen
-

Dan zijn er ook nog heel wat doelgroepen die als 'kwetsbaar' worden beschouwd, en door deze kwetsbaarheid mogelijke slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag kunnen worden, zoals:

- patiënten, (inclusief patiënten binnen palliatieve zorg)
- personen met een verstandelijke beperking
- (ex)psychiatrische patiënten
- oudere personen

- minderjarigen
- kwetsbare vrijwilligers
-

Organisaties geven ook aan dat er 'ongepast gedrag' kan optreden als één van de medewerkers teveel gedronken heeft, maar ook omdat er vaak grote druk en hoge verwachtingen worden gekoesterd tegenover vrijwilligers, waardoor grenzen vervagen en vrijwilligers slachtoffer worden.

Het wordt ook als problematisch ervaren als bepaalde mensen hun 'eigen grenzen' niet kennen, en daardoor fysieker zijn in hun communicatie dan anderen. Dat kan zich uiten in handtastelijkheden, maar ook in agressie.

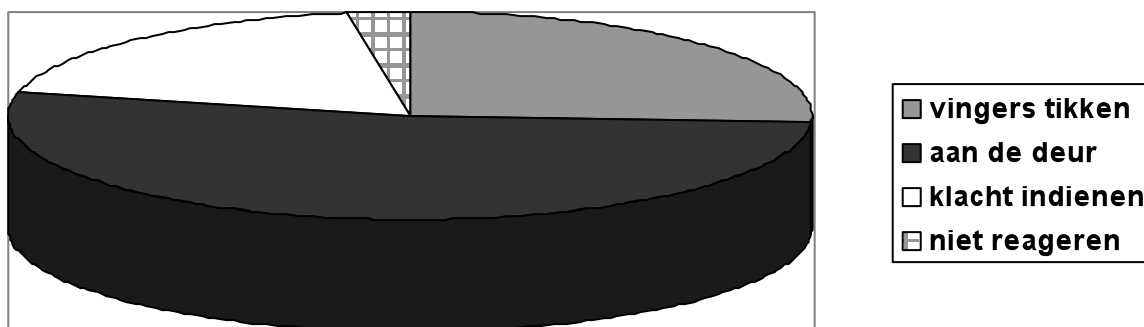
Tot slot wordt er ook op gewezen dat als mensen intensief samenwerken, activiteiten plannen, samen vergaderen, etc... dat dit kan leiden tot het ontwikkelen van bijzondere persoonlijke relaties die mogelijk tot ongepast leiden.

'Na enkele keren begon X wel heel dichtbij te komen, omarmde, of stond zelfs soms tijdens voor de vergadering achter mij om m'n schouders te masseren'....

Oplijsten van mogelijke risico's is al een eerste stap om mogelijke problematische gebieden in kaart te brengen en eventueel maatregelen te nemen om de risico's zoveel mogelijk in te perken. We constateren dat specifieke activiteiten risicovol kunnen zijn. Daarnaast richt het vrijwilligerswerk zich ook vaak tot specifieke, kwetsbare, doelgroepen. Vorming en opleiding van vrijwilligers kan een hulpmiddel zijn om problemen te vermijden. Er zijn ook heel wat organisaties die een soort 'erecode' laten ondertekenen waarin opgesomd staat wat kan en wat niet kan.

Er zijn bovendien tal van kleine ingrepen mogelijk (mensen nooit alleen laten vrijwilligen in bepaalde cases) die op een niet geforceerde manier mogelijk maken dat de kans dat er iets verkeerd gebeurt, verkleint.

6. Is ongewenst gedrag een reden om op te treden tegen de vrijwilliger binnen jullie organisatie?



De absolute minderheid (2,4%) van respondenten geeft aan dat er niet gereageerd moet worden, want, zo stelt men: 'er is nood aan vrijwilligers'.

De overgrote meerderheid vindt ongepast gedrag een legitieme reden om vrijwilligers aan de deur te zetten, gevolgd door het ten minste op de vingers tikken van de vrijwilligers. 19 % van de organisaties voelt zich bereid een klacht in te dienen.

Hoewel veel organisaties geloven in de openheid van het vrijwilligerswerk naar zoveel mogelijk mensen toe, is de tolerantiedrempel, als er iets gebeurt, klein.

We denken dat dit terecht is, maar vinden het evenzeer belangrijk dat organisaties de meest aangewezen procedure ontwikkelen. Dat houdt in dat er toch een zeker intern onderzoek moet gebeuren (als dat nog kan); er ook voldoende ruimte moet zijn dat zowel 'dader' als 'slachtoffer' wordt gehoord, al is het maar om valse beschuldigingen, overhaaste conclusies en dergelijke tegen te gaan.

Een vingerwijzing mag ook nooit het eindpunt zijn, maar zou de organisatie moeten aanzetten om verdere opvolging te voorzien.

7. Vragen jullie op dit ogenblik al een USM2 aan de vrijwilligers?

7 van de 56 respondenten vragen thans al effectief een USM2 op, dit stemt overeen met 12,5 % van de ondervraagde organisaties.

De organisaties doen dat omdat ze geen risico's willen lopen, of expliciet omdat ze hun doelgroep wensen te beschermen.

Bovendien vragen de meeste organisaties van deze kleine groep dat al jaar en dag op, met uitzondering van een organisatie die er pas recentelijk meer startte. Het uittreksel wordt opgevraagd met als hoofdcriterium 'de aard van de doelgroep en/of activiteit'. Een enkele organisatie vraagt het altijd op uit principe.

Het lijkt ook niet problematisch te zijn om een USM2 op te vragen aan de vrijwilligers, zij zien er geen graten in en vinden het zelfs vaak vanzelfsprekend. Een organisatie geeft aan dat zelfs een niet blanco uittreksel niet per definitie een probleem moet zijn voor inschakeling als vrijwilliger, maar dat gebeurt dan pas na een lang gesprek.

Wellicht, zo erkennen bepaalde organisaties, doet de vraag bepaalde mensen afhaken, zonder dat ze dat evenwel op deze manier benoemen.

Opvallend is dat de meeste van onze organisaties geen USM2 opvragen bij hun vrijwilligers. De organisaties die het reeds doen, doen dat op basis van een geijkte procedure (het wordt aan iedereen, dus ook aan betaalde medewerkers) gevraagd, of omdat ze in het verleden al geconfronteerd werden met problemen op dit terrein.

Zoals eerder gezegd, is het aan elke organisatie om uit te maken hoe en op basis van welke criteria vrijwilligers worden geselecteerd, zolang er geen willekeur is en alle medewerkers op een gelijkwaardige en respectvolle manier worden behandeld.

8. Indien jullie organisatie op dit ogenblik geen USM2 vraagt aan de vrijwilliger, wat is dan hiervan de reden?

De meeste organisaties geven hierbij aan dat ze, om de laagdrempeligheid van het vrijwilligerswerk te bewaren, ze geen bijzondere eisen of vragen stellen aan hun vrijwilligers. Zij

vrezen m.a.w. dat het vrijwilligers afschrikt, dat het een inbreuk is op de privacy van de vrijwilliger, dat het teveel aan administratie met zich brengt of dat het koudweg 'het gebrek aan vertrouwen' ten opzichte van de vrijwilliger uitdrukt.

Enkele organisaties geven aan dat ze er in feite nog niet hebben bij stilgestaan, dat het vrijwilligersbeleid nog niet volledig werd uitgetekend, het nog niet besproken werd op het niveau van de leidinggevendenden, of dat ze niet wisten of ze dit ook aan vrijwilligers mogen opvragen.

Andere organisaties geven aan dat ze werken met een soort Gedragscode.

Verskillende organisaties stellen dat het opvragen van een USM2 niet nodig is, omdat men ofwel de vrijwilligers kent, hen vertrouwen wil geven of dat men de noodzaak ervan niet aanvoelt.

Er zijn ook een aantal organisaties zoekende: heeft het zin en indien wel moet het dan opgevraagd worden aan alle vrijwilligers of enkel aan diegenen die in een specifieke taak actief zijn. Een organisatie stelt dat ze het wel degelijk opvragen maar dan botsen op het feit dat vrijwilligers er niet toe verplicht kunnen worden, of dat men het wil invoeren maar de gehele aanpak nog wil uitwerken.

De organisaties die thans geen USM2 opvragen, ervaren wel een zekere nood aan meer informatie over deze kwestie: waar zij argumenten van organisaties om het uittreksel wel op te vragen hoe dat dan concreet in z'n werk gaat,...We kunnen ook zeggen dat er hier en daar wel iets beweegt want enkele organisaties overwegen om het opvragen van een USM2 op te vragen, om het te bespreken op de vrijwilligersraad, etc...

Het al dan niet opvragen van een USM2 blijft in de meeste gevallen de vrije keuze van de organisatie. Voor feitelijke verenigingen waar vooral, hoofdzakelijk of uitsluitend vrijwilligers de dienst uitmaken, komt er een bijkomend probleem of drempel bij, net omdat het vaak gaat om mensen uit eenzelfde wijk of buurt, mensen die elkaar op andere fora geregeld tegen komen. De schroom om dan een USM2 aan andere vrijwilligers te vragen, is groot.

9. Stel dat er in de organisatie een vrijwilliger werd betrapt/buitengezet omwille van ongepast gedrag....

Bestaat er dan een specifieke procedure?

30 van de 50 organisaties die op deze vraag reageerden, hebben geen procedure uitgewerkt (60%). Organisaties die er zekere aandacht voor ontwikkelen, doen dat:

- door opname van specifieke afspraken in de vrijwilligersovereenkomst of de gedragscode (2 organisaties)
- via een gesprek met de betrokken vrijwilliger (in 7 organisaties)
- omdat ze een procedure hebben ontwikkeld
 - o systeem van formele en informele waarschuwingen
 - o procedure uitgeschreven in een ereakkoord, met aandacht voor de rechten van de verdediging
 - o door de vrijwilliger contact op te laten nemen met daderhulp
 - o na de klacht blijft de vrijwilliger geschorst tot de zaak is uitgespit

Welke stappen onderneem je dan, of wat is aan te raden?

De meeste organisaties kiezen voor het gesprek met de vrijwilliger in kwestie, en betrekken daar vaak de vrijwilligersverantwoordelijke, de directie en de raad van bestuur bij. Essentieel is dat men poogt kort op de bal te spelen, zodat de vrijwilliger ook meteen weet waar hij/zij aan toe is.

De uiteindelijke conclusie na gesprekken en overleg kan uitlopen in het 'bedanken' van de vrijwilliger voor zijn/haar diensten. Enkele organisaties pogen ook het slachtoffer in de procedure te betrekken door te polsen wat het slachtoffer verwacht en welke stappen het eventueel wil zetten. Een organisatie stelt expliciet klacht in te dienen, ook al gaat het om een vrijwilliger. Een andere organisatie gaat over tot de samenstelling van een 'onderzoeksteam' om de ontvankelijkheid van de klacht te onderzoeken en de juiste feiten te leren kennen. Op basis van hun gegevens wordt dan een oplossing voorgesteld.

Elders in Europa wordt overwogen een databank van mensen aan te leggen die geen blanco attest kunnen afleveren, zodat de organisatie de (kandidaat)vrijwilliger discreet kan checken. Is dat een goed idee of verwerpelijk?

Op deze vraag reageerden 48 organisaties, waarvan er 36, ofwel 70 % tegen een centrale database zijn, omwille van enig wantrouwen m.b.t. eigenlijk of oneigenlijk gebruik van de gegevens. Het wordt ook gezien als een vorm van wantrouwen vanuit de organisatie, een vorm van bespioneren van de vrijwilligers, terwijl de respondenten denken dat er meer te bereiken valt met degelijke gesprekken en open communicatie met de vrijwilliger. Wie controle wil uitvoeren kan altijd aan de vrijwilliger een USM2 vragen.

Veel organisaties gaan er prat op dat er voldoende mensenkennis in huis hebben om in te schatten of de vrijwilliger al dan niet in het plaatje past en eventueel een risico vormt. Daarenboven vinden een aantal organisaties dat vrijwilligers een tweede kans moeten krijgen, zonder gestigmatiseerd te worden. Hierbij wordt gesteld dat het niet fair zou zijn mensen 'in stilte' te checken zonder dat ze daarvan op de hoogte zijn.

Dat neemt niet weg dat een groep organisaties het geen slecht idee vinden, omdat ze zelf met kwetsbare mensen werken, of gewoon voor de eigen gemoedsrust. Er zijn er ook die het ronduit een goed idee vinden.

Zou er een regeling moeten komen (K.B., wet,...) die een verplichte aflevering van Uittreksels uit het strafregister mogelijk maakt voor het vrijwilligerswerk?

De meerderheid van organisaties is tegen een verplichting (60%), maar sommige organisaties zien er wel heil in, omdat het henzelf een legitimatie zou kunnen geven om een USM2 op te vragen, of om het in te voeren. Toch willen er ook heel wat organisaties niet weten van een verplichting omdat ze twijfelen aan de effectiviteit ervan: je hebt het niet nodig voor alle soorten activiteiten of voor alle vormen van vrijwilligerswerk. Wanneer iets verplicht wordt, impliceert dat een grotere druk op de organisatie en het afhandelen van administratieve formaliteiten terwijl dergelijke uittreksels enkel iets vertellen over het 'verleden', niets over wat er eventueel zou kunnen gebeuren.

Verschillende respondenten geven aan dat het aan de organisatie moet zijn om te bepalen of ze al dan niet een USM2 opvragen, afhankelijk van de eigen behoeften.

Hebben jullie een procedure om mogelijke slachtoffers te helpen of te ondersteunen?

40 % van de organisaties geeft aan dat voor het slachtoffer niets is voorzien. In een aantal organisaties kunnen gesprekken aangegaan worden, zij pogen het dus vooral via interne kanalen op te lossen: met een ombudspersoon, een vertrouwenspersoon, de sociale hulpverleners en/of dienst binnen de organisatie. Een organisatie geeft aan een interne klachtenprocedure te hebben, een andere werkt nauw samen met een preventiemedewerker.

Verschillende organisaties gebruikt vooral externe kanalen, door bijvoorbeeld het slachtoffer te helpen een klacht neer te leggen, via doorverwijzing naar de dienst slachtofferhulp van het CAW, of door contact te leggen met een vertrouwensartscentrum.

De Waalse film die jaren geleden ophef maakte: 'c'est arrivé près de chez vous', geeft in feite de essentie aan van de problematiek: dergelijke zaken kunnen binnen elke organisatie, elke vereniging, elk initiatief gebeuren. Als dergelijke zaken naar buiten komen, zorgt dat telkens voor een mediastorm; het kan de organisatie of het vrijwilligerswerk in een slecht daglicht stellen. Elk concreet geval leidt tot minstens één slachtoffer. Dat is één persoon te veel.

We willen noch vrijwilligersorganisaties, noch vrijwilligers bang maken, wel sensibiliseren voor de kwestie.

Even praktisch

Het thema 'ongepast gedrag' komt meer en meer ter sprake. Ook binnen het vrijwilligerswerk. De vraag is hoe met dit soort heikele punten omgegaan kan worden.

- ➔ Op de vraag van organisaties of zij een USM2 mogen vragen kunnen we het volgende antwoorden:

Ja, de organisatie kan dat bij wijze van selectie criterium laten opvragen aan de kandidaat vrijwilliger.

Het 'inburgeren' van deze praktijk is vooral van belang (cf. tekst omzendbrief 095, februari 2007, zie bijlage) in hetgeen de vrijwilliger ingeschakeld wordt tot een activiteit die onder opvoeding, psycho-medische-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kindbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen valt.

Opgelet: als je een USM2 aan kandidaat-vrijwilligers vraagt:

- Vraag dat dan aan alle vrijwilligers die een gelijkaardige activiteit uitvoeren (non discriminatie principe)
- Bepaal duidelijk in de organisatie tot wat het al dan niet tonen van een USM2 kan leiden: niet aanvaarden van de vrijwilliger, toelaten onder voorwaarden,...
- Je kan als organisatie NOOIT opeigen houtje dergelijk USM2 aanvragen, de persoon in kwestie waarover het gaat dient dit persoonlijk (of eventueel bij persoonlijke volmacht aan een derde) zelf opvragen bij de gemeente waarin men gedomicilieerd is.
- De kandidaat-vrijwilliger die een USM2 moet aanvragen, is niet verplicht dit te overhandigen. De organisatie kan het dus enkel inzien. (bescherming van vertrouwelijke informatie en privacy)

- ➔ Heeft het zin om het opvragen van een USM2 in te voeren?

Dat hangt van de activiteit en de werkwijze van de organisatie af. Indien er met kwetsbare doelgroepen gewerkt wordt, kan het nuttig zijn om dit op te leggen, maar opgelet:

- Wie nog nooit tegen de lamp liep voor bepaalde feiten, zal een blanco USM2 kunnen voorleggen.
- Wie jaren geleden veroordeeld werd voor bepaalde feiten, biedt wellicht geen blanco USM2 aan: de vraag stelt zich dan of je als organisatie een 'tweede' kans geeft of niet.
- Het beste is het opvragen van een USM2 op te nemen in een pakket maatregelen om mogelijk (seksueel) misbruik of ongepast gedrag te vermijden. Een goede en consequente opvolging van de vrijwilligers blijft een must.

Essentieel is dat als je van start gaat met de invoering van een USM2 voor de vrijwilligers, dit best ook periodiek herhaald wordt. Een vrijwilliger kan op het ogenblik van de start van het engagement (nog niet) veroordeeld zijn voor strafbare feiten, maar een maand of twee later wel.

- ➔ Kan de organisatie 'aansprakelijk' gesteld worden als een vrijwilliger zich bezondigt aan ongepast gedrag of seksueel misbruik, binnen het kader van het vrijwilligerswerk en tijdens het engagement als vrijwilliger?

Mogelijk wel, dat hangt af van de context en de situatie. De organisatie is altijd in zekere mate verantwoordelijk voor de medewerkers die ingeschakeld zijn. Of dit effectief kan leiden tot aansprakelijkheidsstelling, hangt af van de feiten, de context en vanzelfsprekend van het oordeel van een rechter.

→ Ontwikkel een preventiebeleid.

Er bestaan tal van eenvoudige ingrepen om het risico op (seksueel) misbruik of ongepast gedrag in te perken:

- Door vrijwilligers geen kans te laten zich alleen met de doelgroep of met een deel van de doelgroep op te houden.
- Door ervoor te zorgen dat bepaalde activiteiten (douchen, samen gaan sporten, knutselmiddagen,...) door verschillende personen opgevolgd worden.
- Door het onderwerp bespreekbaar te maken, en er tijdens gesprekken met vrijwilligers (intervisies, etc...) een aandachtspunt van te maken, en in de praktijk een beleid op te zetten dat weinig of geen tolerantie toelaat tegenover elke vorm van ongepast gedrag.
- Door vorming en training aan te bieden.
- Voor organisaties die met een vormingsverantwoordelijke werken: neem geregeld deel aan de activiteiten zodat je je voelsprietten kan uitsteken.

→ Overdijf niet

Met vrijwilligers werken, betekent vertrouwen kunnen en durven schenken. Je kan niet voortdurend achter vrijwilligers spoken om te zien of ze al dan niet in de 'pas' lopen, achterdochtig zijn omdat ze iets verkeerd zouden kunnen doen. Goed ondersteunen, begeleiden en opvolgen van alle activiteiten zijn naar onze mening van groter belang, dan het installeren van formele procedures die mogelijk wat hinderlijk zijn, maar evenzeer het risico op een vals gevoel van zekerheid ontwikkelen.

→ Wees niet naïef

Natuurlijk mag je niet achter elke (kandidaat)vrijwilliger dingen zoeken die er niet bestaan. Toch is het evenmin goed om de vrijwilliger te 'verheerlijken' en er vanuit te gaan dat ze 'witte ridders' zijn die allen het hart op de juiste plaats hebben. Voorbeelden uit binnen-en buitenland tonen aan dat sommige mensen (een absolute minderheid) verborgen motieven hebben, op zoek gaan naar een gemakkelijke toegang tot potentiële slachtoffers. Het is ook niet omdat men iemand al jaren kent, dat die persoon per definitie niets kan misdoen. Ook al is de samenwerking plezierig en gebaseerd op vertrouwen en vriendschap, bewaar telkens een portie zakelijkheid: de organisatie moet immers ingrijpen als het misloopt.

→ En als het gebeurt?

Dan zou het goed zijn dat de organisatie een scenario heeft dat ze kan toepassen. Paniekvoetbal is uit den boze, een rustig crisismanagement essentieel. Vermijd absoluut dat andere medewerkers, vrijwillig of niet, leden, etc... hun kijk op de zaak beginnen uit te bazuinen. Het schaadt de organisatie, druist in tegen het vermoeden van onschuld en doet meer kwaad dan goed.

Kortom, een plan van aanpak uitdenken en uitwerken, is zeker nuttig.

Meer weten meer lezen:

1. Veilig Vrijwilligerswerk. Beter omgaan met risico's in het vrijwilligerswerk, Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, 2009, Politeia
2. Handleiding voor sportclubs. Wat met seksueel overschrijdend gedrag, Vlaamse Sportfederatie, www.vsf.be
3. Vlaggensysteem; Sensoa, www.sensoa.be
4. (N)iets mis mee. Omgaan met seksueel getinte situaties met het vlaggensysteem. Steunpunt Jeugd/Sensoa, www.steunpuntjeugd.be
5. Omzendbrief nr. 095, 2 februari 2007 (Uiteksels uit het strafregister)

6. Werkmap project 'In Veilige Handen', Movisie, Nederland (te raadplegen in de bib van het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw)
7. Project In Veilige handen: www.inveiligehanden.nl