

Stichting Don Bosco Experience.



Beleid

'Veilig kamp'

Voor een beschermd en veilig kamp.

Inhoud.

INLEIDING. -----	2
H.1 VISIE EN UITGANGSPUNTEN. -----	3
H.2 ONGANGSREGELS. -----	7
H.3 KLACHTENPROCEDURE EN VERTROUWENSPERSOON. -----	9
H.4 DESKUNDIGHEID. -----	11
H.5 PREVENTIEVE MAATREGELEN EN EVALUATIE. -----	12

Inleiding.

Het bestuur en de hoofdleiding van Stichting Don Bosco Experience willen tijdens de activiteiten die zij organiseren een veilig en beschermd klimaat bieden, zowel voor de deelnemers als voor de leiding. Daarbij gaat het ons niet alleen om EHBO- of brandveiligheidsinstructies waarvoor al maatregelen bestaan, maar om de omgangsvormen. Ons uitgangspunt is dat alle betrokkenen op een Don Bosco Experience activiteit het recht hebben op respectvolle omgang met elkaar. Dat betekent dat geen enkele vorm van respectloze bejegening, verbaal of lichamelijk geweld en/of seksuele intimidatie tijdens een Don Bosco Experience activiteit getolereerd wordt.

Mede door het toenemende aantal zaken van seksueel misbruik op onder meer scholen en sportverenigingen realiseren wij ons dat een veilig kamp niet vanzelfsprekend is. Voor deelnemers en begeleiding is het daarom noodzakelijk dat afspraken gemaakt worden waarmee wij een veilige sfeer kunnen creëren.

Dit beleidstuk begint met een weergave van onze visie- en beleidsuitgangspunten (paragraaf 1). Daarna komen de gedragsregels aan de orde (paragraaf 2). Gedragsregels op zich zijn nog geen garantie tegen ongewenste situaties. Voor die situaties waarin ongewenste zaken zich toch voordoen, is een klachtenprocedure opgesteld en worden vertrouwenspersonen aangewezen (paragraaf 3). Vervolgens gaan we in op de nodige deskundigheid bij de leiding en de vertrouwenspersoon (paragraaf 4). Tot slot komen de preventieve maatregelen aan de orde (paragraaf 5).

Wanneer wij in dit stuk spreken van leider, dan wordt ook leidster bedoeld. Waar alleen deelnemers staat, wordt ook jongeren (jongen/meisje) bedoeld.

H.1 Visie en uitgangspunten.

Het preventief systeem van Don Bosco vormt een basis voor onze visie en uitgangspunten. Deze werkwijze van Don Bosco is meer dan een werkhouding, het is tegelijk een levenshouding en manier van kijken naar de ander.

Opvoeden kende volgens Don Bosco vier hoofddoelstellingen:

- **Verbondenheid:** Zorgen dat jongeren zich verbonden voelen met elkaar en met de omgeving;
- **Vrijheid:** Jongeren bijstaan in hun zoektocht naar vrijheid en zelfstandigheid;
- **Verantwoordelijkheid:** Jongeren de ruimte geven om verantwoordelijkheid uit te oefenen in concrete situaties;
- **Zingeving:** Jongeren ondersteunen bij de ontwikkeling van hun identiteit door middel van open communicatie over de diepere bestaansgronden en de sleutelproblemen van het leven en het samenleven, maar dan wel altijd met respect voor de keuzes van jongeren.

Ruim 150 jaar na zijn leven staan deze gedachte van Don Bosco nog altijd op de voorgrond. De behoeften van de jongeren van vandaag zijn in grote lijnen gelijk aan die van de jongeren uit Don Bosco's tijd. Jongeren hebben het gevoel nodig dat zij er toe doen, dat zij iets betekenen voor anderen en een rol in de samenleving kunnen vervullen. Daarbij is het belangrijk dat zij het gevoel hebben dat iemand hen vertrouwt, respecteert en er voor hen is als dat nodig is. Zij hebben liefde, vriendschap en begeleiding nodig. Helaas ontbreekt het veel jongeren (gedeeltelijk) daaraan, jongeren die buiten de boot vallen en zich in de marge van onze samenleving bevinden. Volgens veel Don Bosco volgelingen is het preventief systeem niet alleen een werkwijze waarmee jongeren kunnen worden begeleid of opgevoed, maar is het vooral een werk- (en een levenshouding) die gekenmerkt wordt door aanwezigheid, redelijkheid, stimulering en eigen ruimte.

Aanwezig zijn

Een van de centrale kenmerken van de Don Bosco werkwijze is aanwezigheid. In eerste instantie gaat het om fysiek aanwezig zijn: je bent erbij en deelt in het dagelijks leven van de jongeren, tijdens momenten van vorming en bezinning, tijdens sport en spel en eet momenten. Fysieke aanwezigheid is niet voldoende, het gaat ook om jouw houding daarbij. Je bent geen toezichthouder, maar een toegankelijk en aanspreekbaar persoon die op gelijke voet met de jongeren omgaat en in staat is in dialoog te gaan met hen. Gewoonlijk gaat het om de 'kleine dingen', zoals iemands naam onthouden, mensen tegemoet treden en interesse tonen. De belangrijkste elementen van aanwezig zijn, zijn: betrokkenheid, oprechte interesse, speelsheid en onvoorwaardelijkheid.

- Betrokkenheid: een Don Bosco volger is, zonder zich op te dringen, aanwezig op de plaatsen waar jongeren zijn om zo hun leefwereld van binnenuit aan te voelen. Wat er echt bij jongeren speelt, leer je pas als je tussen hen staat en met hen meedoet.
- Oprechte interesse: een Don Bosco volger is oprecht geïnteresseerd in het geluk en het leven van de jongeren, hij of zij is niet onverschillig, is blij als het goed gaat en maakt zich ook wel eens zorgen als het minder goed gaat.
- Speelsheid: een Don Bosco volger is graag bij jongeren en deelt met plezier in spel en ontspanning.
- Onvoorwaardelijkheid: een Don Bosco volger is onvoorwaardelijk aanwezig, stelt geen voorwaarden aan de inzet van jongeren en verwacht niet dat zij bij hem of haar 'in het krijt staan' omdat zij door hem zijn opgevoed of begeleid. Jongeren worden geaccepteerd voor wie ze zijn en weten dat zij niet in de steek worden gelaten als zij een 'fout' maken.

Redelijkheid

Don Bosco volger gaan in redelijkheid met jongeren om. Concreet betekent dat bijvoorbeeld dat zij zich niet autoritair opstellen en geen overdreven regels en sancties vaststellen. Het betekent ook dat zij geen valse verwachtingen scheppen, maar aangeven waar de grenzen liggen en waarom. Wie jongeren in redelijkheid benadert, geeft duidelijk uitleg over zijn eigen motieven en plannen, vertrouwt er op dat jongeren redelijk kunnen zijn en zelf verantwoordelijkheid kunnen dragen, en respecteert de jongere en zijn mening, ook als die anders is.

Stimuleren

Een van de belangrijkste taken van een Don Bosco volger is jongeren stimuleren tot verdere ontplooiing. Dit kan door actieve en creatieve programma's aan te bieden, of liever zelfs door een kader voor een programma aan te bieden dat de jongeren zelf verder invullen. Het geven van zoveel mogelijk eigen verantwoordelijkheid, uiteraard aangepast aan leeftijd en (verworven) vaardigheden, is een belangrijk facet van stimuleren. Op die manier laat je een jongere zien dat je vertrouwen in hem hebt. Dit geldt niet alleen voor de jongeren, ook de Don Bosco volgers worden op deze manier benaderd. Verantwoordelijkheid geven en vertrouwen hebben, vereisen wel dat er ruimte is voor fouten. Mensen moeten leren en daarvoor moeten zij ook fouten kunnen maken.

Eigen ruimte

Don Bosco begreep dat een eigen ruimte (het oratorium, zoals hij het noemde) zeer belangrijk is voor jongeren. Zij hebben een plek nodig voor gezelschap en ontspanning waar zij kunnen experimenteren met normen en waarden, op zoek kunnen gaan naar de grenzen van hun mogelijkheden en waar zij door vallen en opstaan mogen leren van hun eigen fouten. Een eigen ruimte is van essentieel belang voor de ontwikkeling van de eigen identiteit. Zorg dragen voor een dergelijke ruimte en open inloopmogelijkheden vormen dan ook kernaspecten van de Don Bosco werkwijze.

* Bovenstaande tekst is gedeeltelijk overgenomen uit het 'Handvest Don Bosco werker'.

Respectvolle bejegening

Ons uitgangspunt is dat met alle betrokkenen op Don Bosco Experience respectvol dient te worden omgegaan. Geen enkele vorm van respectloze bejegening wordt getolereerd. Daarbij gaat het niet alleen om extremen, zoals lichamelijk geweld of seksuele intimidatie, maar ook om pesten, buitensluiten en discrimineren. Het gaat om alle bejegeningvormen waarin sprake is van een gebrek aan respect voor de eigenheid van een deelnemer of leider.

Lichamelijk geweld binnen het kamp

Onder lichamelijk geweld verstaan wij machtsuitingen die gericht zijn tegen het lichaam van een ander, zoals schoppen, knijpen en slaan. Ook fysiek geweld dat gebruikt wordt om een deelnemer te corrigeren, wordt niet getolereerd.

Lichamelijk geweld buiten het kamp

Mochten wij het vermoeden hebben dat een deelnemer seksueel of lichamelijk mishandeld wordt buiten het kamp (bijvoorbeeld in de school- of thuissituatie), dan zullen wij hierover contact opnemen met de ouders, verzorgers, of met een onafhankelijke instantie die hierin gespecialiseerd is.

Seksuele intimidatie

Onder seksuele intimidatie verstaan wij seksueel gerichte aandacht die door de ontvanger (eventueel pas later) als ongewenst wordt ervaren. Deze aandacht kan verbaal, non verbaal of fysiek zijn en kan opzettelijk en onopzettelijk worden gegeven. Seksueel getinte opmerkingen, grapjes of het stellen van intieme vragen vallen onder verbaal intimiderend gedrag. Bij non-verbaal intimiderend gedrag kun je bijvoorbeeld denken aan het gluren in kleding of het laten zien van pornografisch materiaal. Fysiek intimiderend gedrag is bijvoorbeeld het op een als vervelend ervaren manier over iemand heen hangen of iemand aanraken op ongewenste plaatsen.

Bij seksuele intimidatie spelen vaak machtsverhoudingen tussen mannen/jongens en vrouwen/meisjes of tussen volwassenen en deelnemers een rol. Deze vaak onzichtbare machtsrelaties maken het uitoefenen van kritiek op degenen die zich schuldig maken aan intimidatie moeilijk. Leiders moeten zich hiervan bewust zijn.

Pedofiele contacten

Ervaringen van seksuele intimidatie of misbruik op jonge leeftijd hebben ingrijpende gevolgen voor de seksuele ontwikkeling van een persoon. Bij pedofiele contacten worden de slachtoffers geconfronteerd met aspecten van volwassen seksualiteitsbeleving op een leeftijd waarop zij deze mentaal, emotioneel en fysiek (nog) niet kunnen vatten. Pedofiele contacten kunnen en mogen op het kamp daarom ook niet worden getolereerd. Ook eventuele contacten tussen leiding en deelnemer buiten de kampen draagt onze goedkeuring zeker niet. Het bestuur en de hoofdleiding zijn van mening dat de relatie tussen volwassene en een deelnemer nooit gelijkwaardig kan zijn vanwege de ongelijke machtsverhouding tussen beide.

Het is bekend dat pedofiele mensen situaties opzoeken waarin zij gemakkelijk contact hebben met jongeren, zoals in onze kampen. Daarbij hoeven seksuele contacten niet perse tijdens de vakantieweken plaats te vinden. De deelname aan het kamp kan ook gebruikt worden om een relatie met een deelnemer op te bouwen die na het kamp wordt voortgezet

en pas dan tot seksuele contacten leidt. Ook in dit proces van 'grooming' willen bestuur en hoofdleiding voorkomen. Indien wij een vermoeden hebben van pedofiele geaardheid bij een leider, dan zullen wij altijd in gesprek gaan met de desbetreffende persoon en hierop bevragen. Mocht ons vermoeden in dit gesprek niet worden weggenomen, dan zullen wij de leider duidelijk maken dat wij geen gebruik meer willen maken van zijn / haar diensten. Wij willen het risico voor onze deelnemers zo klein mogelijk houden en onze verantwoordelijkheid naar de ouders toe zo goed mogelijk nakomen. Wij beseffen dat dit voor de desbetreffende persoon erg pijnlijk kan zijn en dat hierdoor soms goede leiding verloren gaat, maar de veiligheid van de deelnemers staat bij ons op de eerste plaats.

Leiding met een verleden.

In het geval een medewerker in het verleden in aanraking is gekomen met de politie of andere instanties, dan bepalen wij per individueel geval of de desbetreffende medewerker nog welkom is tijdens onze kampen. In de geest van Don Bosco zijn wij van mening dat iedereen een tweede kans verdient, maar ook dat de veiligheid van onze deelnemers en leiders altijd op de eerste plaats komt. Medewerkers die op de hoogte zijn van een eventueel verleden van een andere leider, maken zelf de afweging of melding aan het bestuur in het belang is van de veiligheid van de deelnemers. Indien achteraf blijkt dat een leider op de hoogte was van een dergelijk verleden, dan zal de medewerker hier op aangesproken worden door de hoofdleiding en zal het bestuur per geval bezien of de betreffende persoon welkom is op onze kampen.

H.2 Omgangsregels.

Van onze leiders verwachten wij dat zij een voorbeeldfunctie vervullen in het uitdragen van het beleid 'Veilig kamp'. Alleen op die manier kan een veilig klimaat worden gecreëerd waarin aandacht is voor een van respect getuigende omgang met elkaar en met de deelnemer. Dat betekent onder meer dat een medewerker bereid moet zijn om zijn gedrag aan te passen als anderen dat gedrag storend of intimiderend vinden.

1. Een medewerker ondersteunt het beleid en de organisatie van de kampen binnen de kampweek in houding en gedrag.
2. Een medewerker respecteert, ondersteunt en stimuleert weerbaar gedrag en het opkomen voor eigen wensen, behoeften en ideeën bij zowel deelnemers als leiders.
3. Een medewerker treedt actief op tegen kwetsende, beledigende of discriminerende opmerkingen en gedrag van andere leiders of deelnemers.
4. Het gebruik van drugs en sterke drank is voor leiders en deelnemers verboden. Over het gebruik van lichtalcoholische dranken bij oudere deelnemers beslist de hoofdleiding. Wanneer de hoofdleiding met alcohol instemt is er ten alle tijden schriftelijke toestemming van ouders/verzorgers van de jongere nodig.
5. De leiders roken niet in aanwezigheid van de deelnemers. Met rokende deelnemers worden, in overleg met de hoofdleiding, duidelijk afspraken gemaakt over waar en wanneer zij mogen roken.
6. Leiders zorgen voor voldoende privacy bij gemengde kampen zonder gescheiden wasgelegenheid en / of slaapgelegenheid.
7. Deelnemers worden alleen aangeraakt als dit past binnen de (pedagogische) aanpak / omgang op een wijze die door het hele leidingteam wordt beschouwd als vallend binnen 'normale' omgangsvormen of als er sprake is van lichamelijke verzorging of begeleiding bij hygiëne of lichamelijk letsel.
8. Bij lichamelijke aanraking van deelnemers is er altijd sprake van respect en aandacht voor wederzijdse grenzen. De aanraking mag nooit gewelddadig of seksueel van aard zijn.
9. Bij het ontstaan van (wederzijdse) gevoelens van verliefdheid tussen een medewerker en een deelnemer, moet de medewerker te alle tijde voldoende afstand bewaren en mag hij / zij tijdens het kamp dan ook niets met deze verliefdheid doen. Ook na de vakantieweken adviseren wij onze leiding om afstand te bewaren. Wanneer het contact continueert buiten onze kampen om, dan zullen wij de ouders / verzorgers hierover informeren en laten weten dat deze contacten buiten de verantwoording van de kampen liggen.
10. Bij het ontstaan van wederzijdse gevoelens van verliefdheid tussen deelnemers wordt, wanneer hierdoor een situatie ontstaat die storend is voor de groep, in overleg met de hoofdleiding naar een oplossing gezocht.
11. (Levens)vragen op het gebied van emoties, geweld en seksualiteit worden serieus genomen.

12. Er is geen seksueel contact of geslachtsgemeenschap met deelnemers, tussen deelnemers onderling of tussen leiders onderling.
13. De medewerker is alert op signalen van respectloos gedrag, emotioneel of seksueel misbruik of van fysiek geweld tussen deelnemers of leiders onderling of tussen deelnemers en leiders. In dergelijke gevallen wordt de hoofdleiding ingeschakeld. Medewerkers die op hoogte zijn van laakbaar gedrag van anderen, zowel tijdens de kampen als daarbuiten, melden dit, in het belang van de veiligheid van deelnemers en medewerkers, aan de hoofdleiding of aan het bestuur. Wij gaan er daarbij van uit dat de medewerker zelf een afweging maakt over de zaken die hij of zij wel en niet moet melden en dat hij of zij in geval van twijfel altijd een melding zal doen. Een medewerker die dergelijke zaken niet meldt, kan hier door de hoofdleiding later op aangesproken worden.
14. Leiders en deelnemers worden niet geconfronteerd met beelden of schriftelijk materiaal dat kwetsend, beledigend, discriminerend of seksueel getint is.
15. 'Social media' contacten tussen leiding en deelnemer zijn niet toegestaan. Er is een speciale Don Bosco Experience 'social media' pagina voor deelnemers en leiding.

H.3 Klachtenprocedure en vertrouwenspersoon.

Als een deelnemer of een leider zich verkeerd bejegend voelt of een verkeerde bejegening ziet tussen anderen dan kan hij/zij een klacht indienen. De klachtenprocedure bestaat uit drie fases:

1. Er wordt een klacht ingediend;
2. De klacht wordt onderzocht;
- 3a. Als de klacht gerechtvaardigd is, worden maatregelen genomen;
- 3b. Als de klacht niet gerechtvaardigd is, worden gesprekken gevoerd met de betrokkenen.

1. Er wordt een klacht ingediend

De hoofdleder is contactpersoon. Dat betekent dat klachten van deelnemers of leiders bij hem/haar worden gemeld. Het is mogelijk dat een deelnemer of leider eerst een van de leiders benadert. In dat geval zal de betreffende leider de klager begeleiden bij het overbrengen van de klacht aan de hoofdleder. Indien een klacht betrekking heeft op het gedrag van de hoofdleder, dan is de voorzitter van het bestuur contactpersoon.

Alle leiders zijn alert op signalen van respectloze bejegening en maken een zaak aanhangig als zij iets zien dat niet door de beugel kan. Als 'het slachtoffer' niet wil of kan klagen, dan maakt de leider er zelf een vertrouwelijke klacht van. Ook een opmerking van een deelnemer (aan het begin van een kamp) over een leider van een vorig kamp moet beschouwd en behandeld worden als een klacht. Zelfs als de leider waarover geklaagd wordt niet meer meegaat, moet toch nagegaan worden hoe de situatie was en of er nog iets aan of mee moet worden gedaan.

Klachten kunnen ook nog na afloop van het kamp worden ingediend, door leiders, ouders en deelnemers. Ook dan is de hoofdleder contactpersoon en gaat het bestuurslid of de leider die als eerste is benadert met de klacht naar de hoofdleder.

2. De klacht wordt onderzocht

De hoofdleder onderzoekt als contactpersoon de ingediende klacht en spreekt met de betrokkenen. Er kunnen zich verschillende situaties voordoen:

De situatie is te overzien – de klacht wordt onderzocht

In dit geval zijn er twee mogelijkheden: de klacht wordt terecht bevonden of de klacht wordt ongegrond verklaard (zie verder stap 3).

De situatie is niet te overzien

Wanneer de situatie zeer ernstig is of wanneer de hoofdleder zichzelf niet in staat acht om het alleen op te lossen, kan hij /zij het dagelijks bestuur en/of een vertrouwenspersoon inschakelen. Samen met hen wordt bekeken hoe de zaak het beste aangepakt kan worden.

Informeren overige leiders en deelnemers tijdens kamp

Wanneer een klachtenprocedure tijdens kamp loopt, dan is het van groot belang dat dit met de nodige discretie gebeurt. Deelnemers die er niet bij betrokken zijn, worden er (zover mogelijk) buiten gehouden en het kamp vindt rustig zijn voortgang. Leiders die niet

betrokken zijn bij de klacht worden, indien noodzakelijk, wel geïnformeerd. Hen wordt gevraagd rustig en discreet met de situatie om te gaan.

3a. Als de klacht gerechtvaardigd is

Als de hoofdleder tot de conclusie komt dat de klacht gerechtvaardigd is, dan neemt hij/zij maatregelen die in overeenstemming zijn met de zwaarte van de misdraging. Er worden in ieder geval gesprekken gevoerd met de betrokkenen en maatregelen getroffen zodat herhaling niet meer mogelijk is. Wanneer een klacht niet binnen het kamp kan worden opgelost, worden de ouders en het bestuur geïnformeerd. Deelnemers ouder dan 18 jaar moeten daarvoor hun toestemming geven. Maar ook van zaken die tijdens het kamp worden opgelost, kunnen de ouders en het bestuur na afloop op de hoogte worden gesteld. Bij strafbare feiten wordt de politie ingeschakeld en wordt de vertrouwenspersoon en het dagelijks bestuur geïnformeerd.

3b. Als de klacht niet gerechtvaardigd is

Als de hoofdleder tot de conclusie komt dat de klacht ongegrond is, dan voert hij/zij een gesprek met de klager en zo nodig ook met de aangeklaagde. Het gaat er dan vooral om dat de zaak wordt uitgepraat en daarna ook echt van de baan is.

Registratie van klachten

Alle klachten worden doorgegeven aan het dagelijks bestuur. Ernstige klachten worden door het dagelijks bestuur geregistreerd. Wanneer het bestuur besluit dat een leider op basis van een klacht, niet geschikt is om mee te gaan, dan deelt zij dit aan hem/haar mee in een persoonlijk gesprek en motiveert zij naderhand haar besluit schriftelijk. Een kopie van deze brief wordt door het dagelijks bestuur bewaard. De hoofdleder, belast met de werving van leiders, beschikt ook over een namenlijst. Bij kinderen die naar huis gestuurd worden, wordt per geval bekeken of zij het volgend jaar terug mogen komen.

H.4 Deskundigheid.

Het 'Veilig kamp'- beleid vraagt de nodige deskundigheid van bestuur, hoofdleiding en assistenten, van de leiders op kamp en van de vertrouwenspersoon.

Bestuur, hoofdleiding en assistenten

In principe is de hoofdleader contactpersoon bij klachten, tenzij het bestuur hiervoor een ander aanwijst. De contactpersoon dient te weten hoe met de klachten en situaties, zoals in de vorige hoofdstukken beschreven, moet worden om gegaan. Het bestuur is er voor verantwoordelijk dat hoofdleiding, assistenten en bestuursleden voldoende toegerust zijn. Zij gaat jaarlijks na hoe de 'kennis' van het hoofdleidingsteam het beste op peil gebracht en gehouden kan worden. In ieder geval komen gesprekstechnieken en het te volgen stappenplan aan de orde. De toerusting van het hoofdleidingsteam gebeurt door deskundigen. Om de continuïteit van deze kennis te waarborgen, worden ook de assistenten betrokken bij de 'vorming'.

Leiding op kamp

De leiding is op de hoogte van de inhoud van de nota 'Veilig kamp' en onderschrijft deze. Tijdens het leidingweekend wordt aandacht besteed aan de nota. In de kampweek spreken hoofdleiding en leiding op zaterdagavond het beleid goed door en worden duidelijke regels afgesproken. Gezorgd wordt dat alle neuzen dezelfde kant op staan.

Vertrouwenspersoon

De externe vertrouwenspersoon, wiens hulp kan worden ingeroepen, is een deskundige die vaker optreedt bij dit soort zaken en geheimhoudingsplicht heeft, zoals een vertrouwensarts of een deskundige. Een vertrouwenspersoon kan telefonisch benaderd worden voor overleg. Het bestuur zorgt dat de namen en telefoonnummers van de kindertelefoon en de plaatselijke huisarts beschikbaar zijn op kamp.

H.5 Preventieve maatregelen en evaluatie.

Om te zorgen dat onveilige of ongewenste situaties zich niet voordoen, kunnen verschillende preventieve maatregelen worden getroffen ten aanzien van de leiding, de ouders en de deelnemers.

Leiding

Don Bosco Experience zoekt over heel het land mensen die op 'een Don Bosco manier' om kunnen gaan met kinderen. Ook leiders zonder ervaring in het jeugdwerk zijn welkom. Wel streven we naar een gelijkmatige verdeling ervaren en onervaren mensen gedurende de vakantieweken. De minimale leeftijd voor leiders is achttien jaar. In de weken met de jongste deelnemers kan ook een assistent-leider geplaatst worden. Assistent-leiders krijgen geen verantwoordelijkheid, maar mogen meelopen met de activiteiten. Een assistent-leider wordt altijd begeleid door een ervaren leider. Veelal zijn assistent-leiders voorheen als deelnemer meegegaan en willen zij betrokken blijven bij onze vakantieweken. Het leeftijdsverschil tussen leiding en kinderen bedraagt tenminste vier jaar.

Werving

De werving van leiding gebeurt o.a. via media en via mond tot mondreclame. Bij de werving wordt aandacht besteed aan onze uitgangspunten en visie ten aanzien van deelnemers en leiding tijdens de vakantieweken. Iedere nieuwe leider krijgt een intakegesprek waarbij altijd de hoofdleiding plus iemand van het bestuur aanwezig is.

Aanmelding

Na telefonische of schriftelijke aanmelding, krijgen nieuwe leiders een inschrijfformulier waarop nieuwe leiders kunnen aangeven of zij op de hoogte zijn van onze visie, uitgangspunten en regels en dat zij die ook onderschrijven. Leiders moeten onze regels respecteren en onderschrijven om mee te kunnen op kamp. Tijdens het leidingweekend wordt hier verder op ingegaan.

Leidingweekend

Op het leidingweekend wordt door hoofdleiding, assistenten en eventuele externe deskundigen gezorgd voor een stuk vorming, leiding en teamgeest. De nieuwe leiding dient het gehele weekend te volgen. Leiding die al eens eerder aan onze kampen hebben meegedaan, hoeven alleen op zaterdag en zondag aanwezig te zijn. Is meer dan de helft van het leidingteam van een bepaalde vakantie week niet aanwezig op het leidingweekend of een vervanging daarvan, dan kan deze vakantie week niet doorgaan.

Tijdens de vakantieweken

Tijdens de vakantieweken wordt storend gedrag van leiders en deelnemers zo spoedig mogelijk gecorrigeerd, bijvoorbeeld in een individueel gesprek. In het geval storend gedrag bij de leiding kan het gedrag ook aangekaart worden tijdens de dagelijkse evaluatie tijdens de kampweek.

Na de vakantieweken

Na de vakantieweken wordt het functioneren van de leiding geëvalueerd door de hoofdleiding en zonnodig door het bestuur. Naar aanleiding hiervan worden, indien nodig,

corrigerende gesprekken gehouden met individuele leiders. Deze gesprekken vinden bij voorkeur niet telefonisch plaats. Wanneer een gesprek door omstandigheden alleen telefonisch gevoerd kan worden, dan wordt daarvoor eerst een afspraak gemaakt. Dit geeft de betrokken persoon de gelegenheid zich op het gesprek voor te bereiden. De inhoud van het gesprek wordt kort samengevat in een verslag dat beide partijen ontvangen en dat bewaard wordt in het leidingarchief bij het secretariaat van de stichting. Een leider die onvoldoende functioneert en die weinig uitzicht biedt op verbetering, wordt, met opgaaf van reden, van deelname aan de vakanties uitgesloten.

Ouders

Ouders en/of verzorgers dienen de leiding te informeren over de bijzonderheden van hun kind. Deze informatie wordt serieus en vertrouwelijk behandeld. Het streven is te zorgen dat de problematiek van de deelnemers de capaciteiten van de leiding niet overstijgt.

In het informatieboekje voor ouders en deelnemers staat onder het kopje 'Veilig kamp' vermeld dat er een beleidsnota bestaat waarin wij vastleggen hoe wij een veilig en beschermd klimaat (proberen) te realiseren binnen onze kampen. Ouders of verzorgers kunnen deze beleidsnota aanvragen. Hebben ouders of verzorgers vragen of klachten na afloop van de kampweek, dan kunnen zij terecht bij de hoofdleiding van die kampweek of bij de voorzitter van het bestuur. De contactinformatie voor het dagelijks bestuur is achter in dit boekje opgenomen.

Deelnemers

Op de eerste dag wordt de deelnemers verteld hoe wij op vakantieweken/weekenden met elkaar om willen gaan. In dit praatje komen minimaal de volgende punten aan de orde:

1. Wij streven naar een fijne vakantieweek voor iedereen.
2. Alle vormen van geweld zoals b.v. schelden, slaan, pesten en trappen worden niet getolereerd.
3. Iedere deelnemer is baas over zijn eigen lichaam en iets wat je niet wilt, hoeft je niet toe te staan. (Het is belangrijk dat hierbij concrete voorbeelden worden aangegeven.)
4. Wanneer er dingen gebeuren die je vervelend vindt, dan kun je dat vertellen aan de hoofdleiding (vergeet de hoofdleiding niet voor te stellen) en als je dat niet durft, dan kun je een andere leider of leidster van de vakantieweek vragen om met je mee te gaan of vertrouwenspersoon.
5. Op het mededelingenbord van het kamp hangt het telefoonnummer van de kindertelefoon en de vertrouwenspersoon.