



Grensoverschrijdend gedrag in de zwembranche

0-meting

Mei 2015

Colofon

Titel

Grensoverschrijdend gedrag in de zwembranche

0-meting

Onderzoek en rapportage

Meike Elfring MSc.

Jarno Hilhorst MSc.

Een onderzoek uitgevoerd door Kennispraktijk (www.kennispraktijk.nl). Kennispraktijk adviseert bedrijven, overheden en instellingen die zich bezighouden met sport & bewegen, onderwijs en gezondheid.

© 2015

Opdrachtgever

Koninklijke Nederlandse Zwem Bond (KNZB)

Met dank aan...

De deelnemende verenigingen, accommodaties, zwemscholen en andere betrokkenen voor hun medewerking aan het onderzoek.

INHOUD

Inleiding	4
Algemeen.....	5
Grensoverschrijdend gedrag binnen de organisaties.....	8
Beleid en maatregelen.....	21
Meningen en behoeften	26
Bijlagen	31

De zwembranche streeft naar een veilig zwemklimaat in alle facetten. Reden voor KNZB, NPZ|NRZ, Optisport, LACO, Sportfondsen, RECRON, NOB, Reddingsbrigade Nederland, NCS, VSG en FNV Publiek Belang om met elkaar uitvoering te geven aan het Programma Zwemsportief. Dit programma wordt uitgevoerd in het kader van het landelijke plan 'Naar een veiliger sportklimaat' (VSK). Om te zorgen dat sport leuk blijft, en nog leuker wordt, hebben de sportbonden en NOC*NSF, in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport dit actieplan ontwikkeld. Binnen dit programma zetten sportbonden zich op verschillende manieren in voor een klimaat in de sport waarbinnen op een sportieve en respectvolle manier met elkaar wordt omgegaan.

Een van de aandachtsgebieden van het programma Zwemsportief is de preventie van grensoverschrijdend gedrag. Ook in de zwembranche komt soms grensoverschrijdend gedrag voor. Grensoverschrijdend gedrag is een breed begrip en omvat seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, beledigen, bedreigen en mishandeling.

Om meer zicht te krijgen op grensoverschrijdend gedrag in de zwembranche is één van de onderdelen van het Programma Zwemsportief een onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag en incidenten in de zwembranche. Met dit onderzoek, bestaande uit een 0- en 1-meting, hoopt de zwembranche beter zicht te krijgen op ervaringen en behoeften van verenigingen, -accommodaties en andere betrokkenen rondom grensoverschrijdend gedrag van zwembadbezoekers, verenigingsleden, ouders of eigen personeel. Het onderzoek wordt uitgevoerd door onderzoeks- en adviesbureau Kennispraktijk in opdracht van de KNZB en wordt ondersteund door NPZ|NRZ, Optisport, LACO, Sportfondsen, RECRON, NOB, Reddingsbrigade Nederland, NCS, VSG en FNV Publiek Belang.

Om achter de behoefte van de zwembranche aan kennis, handvatten en ondersteuning om grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie te voorkomen te komen, is in april 2015 een vragenlijst verstuurd naar bestuurders van verenigingen uit de zwembranche en directie/management van zwemaccommodaties en zwemscholen. Uiteindelijk heeft dit geleid tot een respons van 474. Uitgaande van een onderzoekspopulatie van ongeveer 2000 kunnen met deze respons uitspraken worden gedaan met een betrouwbaarheid van 95% en een foutenmarge van 3,9%.

Dit tabellenrapport geeft een overzicht van de uitkomsten van alle vragen die zijn gesteld in het kader van het onderzoek. Aan de hand van de uitkomsten van deze 0-meting krijgen de betrokken partijen niet alleen inzicht in wat er op dit moment gebeurt en waar behoefte aan is, maar levert de meting tevens handvatten en bouwstenen op voor de richting waarin beleid kan worden ingezet. Over een jaar wordt dit onderzoek nogmaals herhaald. Deze 1-meting moet zicht geven op de wijze waarop de ondervraagde partijen (verenigingen, accommodaties, zwemscholen) aan de slag zijn gegaan met de preventie van grensoverschrijdend gedrag.

Tabel 1: Respons per organisatie

Organisatie	n	%
KNZB	116	24,5
NOB	74	16,2
NPZ	118	24,9
Laco Recreatie BV	11	2,3
Optisport	25	5,3
Sportfondsen	27	5,7
NCS	15	3,2
Recron	11	2,3
Reddingsbrigade Nederland	73	15,6
Totaal	474	100

Tabel 2: Soort organisatie

Soort organisatie	%
Vereniging	58,9
Zwemaccommodatie	28,5
Particuliere zwemschool	9,3
Anders	3,4

Tabel 3: Aandeel organisaties bij verenigingen (n=279)

Organisatie	%
KNZB	41,8
NOB	25,5
NCS	5,5
Reddingsbrigade Nederland	25,5
NPZ	1,8

Tabel 4: Provincie waar organisatie is gevestigd

Provincie	%
Groningen	3,4
Friesland	4,6
Drenthe	3,8
Noord-Holland	15,8
Zuid-Holland	20,0
Zeeland	3,4
Noord-Brabant	12,4
Limburg	8,6
Gelderland	11,6
Overijssel	6,5
Flevoland	3,4
Utrecht	6,3

ACCOMMODATIES EN ZWEMSCHOLEN (N=195)

Tabel 5: Soort zwemaccommodatie (n=135)

Soort zwemaccommodatie	%
Openbaar zwembad	96,3
Zwembad van een vakantiepark	,7
Zwemschool	2,2
Anders	0,7

Tabel 6: Exploitanten van openbaar zwembad (n= 130)

Exploitant openbaar zwembad	%
Particuliere exploitant	45,4
Gemeente	13,1
Stichting	28,5
Gemeentelijk sportbedrijf	4,6
Anders	8,5

Tabel 7: Functie respondent accommodatie/zwemscholen/overig

Functie	%
Directeur	25,1
Accommodatie-/locatiemanager	50,8
Anders	24,1

VERENIGINGEN (N=279)

Tabel 8: Gemiddeld aantal leden verenigingen

Leden	Gemiddelde
Gemiddeld aantal leden 0-18 jaar:	112
Gemiddeld aantal leden 18+:	100

Tabel 9: Functie respondent verenigingen

Functie	%
Voorzitter	26,2
Bestuurslid met aandachtsgebied grensoverschrijdend gedrag	9,0
Ander bestuurslid	55,6
Anders	9,3

Tabel 10: Voorkomen van grensoverschrijdend gedrag bij de organisaties in percentages

Grensoverschrijdend gedrag	Nooit	Eenmalig	Vaker
Verbale seksuele intimidatie	80,0	12,9	7,2
Ongewenste aanrakingen	88,2	8,6	3,2
Aanranding/verkrachting	99,2	0,4	0,4
Maken en/of verspreiden van pornografie	97,9	1,7	0,4
Pesten	56,1	23,4	20,5
Discriminatie cultuur/religie	90,5	5,7	3,8
Discriminatie vanwege huidskleur	91,8	5,3	3,0
Discriminatie vanwege homoseksualiteit	98,1	1,7	0,2
Belediging	61,6	21,1	17,3
Bedreiging	83,1	12,4	4,4
Lichamelijk geweld	83,1	12,4	4,4
Verbaal geweld	60,3	22,2	17,5
Diefstal van persoonlijke eigendommen	61,2	15,4	23,4
Vernieling of vandalisme	68,1	16,0	15,8
Geluidsoverlast	88,2	7,4	4,4
Overmatig alcoholgebruik	90,5	7,4	2,1
Overlast tabaksrook	93,7	4,0	2,3
Overlast drugsgebruik	95,1	2,3	2,5
Ongewenst maken en/of publiceren van beeldmateriaal	89,0	9,1	1,9

Tabel 11: Acties als gevolg van verbale seksuele intimidatie (n=95)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	6,3
De klachten zijn onderzocht	51,6
Gedrag is besproken met de veroorzaker	77,9
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	52,6
Er is een sanctie opgelegd	32,6
Er is aangifte gedaan bij de politie	16,8
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	2,1
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	14,7
Ons beleid is aangescherpt	12,6
Weet ik niet	1,1
Anders *	8,4

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 12: Acties als gevolg van ongewenste aanrakingen (n=56)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	0
De klachten zijn onderzocht	66,1
Gedrag is besproken met de veroorzaker	71,4
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	41,1
Er is een sanctie opgelegd	41,1
Er is aangifte gedaan bij de politie	28,6
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	5,4
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	8,9
Ons beleid is aangescherpt	8,9
Weet ik niet	0
Anders*	14,3

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 13: Acties als gevolg van verkrachting/aanranding (n=4)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	0
De klachten zijn onderzocht	75,0
Gedrag is besproken met de veroorzaker	50,0
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	0
Er is een sanctie opgelegd	100,0
Er is aangifte gedaan bij de politie	100,0
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	0
Ons beleid is aangescherpt	0
Weet ik niet	0
Anders	0

Tabel 14: Acties als gevolg van het maken, hebben of verspreiden van pornografie (n=10)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	0
De klachten zijn onderzocht	50,0
Gedrag is besproken met de veroorzaker	60,0
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	30,0
Er is een sanctie opgelegd	50,0
Er is aangifte gedaan bij de politie	40,0
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	10,0
Ons beleid is aangescherpt	10,0
Weet ik niet	10,0
Anders *	20,0

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 15: Acties als gevolg van pesten (n=208)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	5,8
De klachten zijn onderzocht	50,5
Gedrag is besproken met de veroorzaker	88,9
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	59,1
Er is een sanctie opgelegd	18,8
Er is aangifte gedaan bij de politie	2,4
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	8,7
Ons beleid is aangescherpt	10,1
Weet ik niet	0,5
Anders *	5,3

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 16: Acties als gevolg van discriminatie vanwege cultuur of religie (n=45)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	6,7
De klachten zijn onderzocht	51,1
Gedrag is besproken met de veroorzaker	84,4
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	55,6
Er is een sanctie opgelegd	13,3
Er is aangifte gedaan bij de politie	8,9
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	4,4
Ons beleid is aangescherpt	11,1
Weet ik niet	0
Anders	6,7

Tabel 17: Actie als gevolg van discriminatie vanwege huidskleur (n=39)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	5,1
De klachten zijn onderzocht	59,0
Gedrag is besproken met de veroorzaker	84,6
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	51,3
Er is een sanctie opgelegd	20,5
Er is aangifte gedaan bij de politie	7,7
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	5,1
Ons beleid is aangescherpt	10,3
Weet ik niet	2,6
Anders *	2,6

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 18: Acties als gevolg van discriminatie vanwege homoseksualiteit (n=9)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	55,6
De klachten zijn onderzocht	66,7
Gedrag is besproken met de veroorzaker	33,3
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	11,1
Er is een sanctie opgelegd	0
Er is aangifte gedaan bij de politie	0
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	0
Ons beleid is aangescherpt	0
Weet ik niet	0
Anders	0

Tabel 19: Acties als gevolg van belediging (n=182)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	6,6
De klachten zijn onderzocht	43,4
Gedrag is besproken met de veroorzaker	84,1
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	53,8
Er is een sanctie opgelegd	24,2
Er is aangifte gedaan bij de politie	3,8
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	6,0
Ons beleid is aangescherpt	7,7
Weet ik niet	0,5
Anders *	4,4

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 20: Acties als gevolg van bedreiging (n=80)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	7,5
De klachten zijn onderzocht	48,8
Gedrag is besproken met de veroorzaker	57,5
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	48,8
Er is een sanctie opgelegd	46,3
Er is aangifte gedaan bij de politie	30,0
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	6,3
Ons beleid is aangescherpt	11,3
Weet ik niet	1,3
Anders *	11,3

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 21: Acties als gevolg van lichamelijk geweld (n=80)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	3,8
De klachten zijn onderzocht	60,0
Gedrag is besproken met de veroorzaker	80,0
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	50,0
Er is een sanctie opgelegd	48,8
Er is aangifte gedaan bij de politie	23,8
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	10,0
Ons beleid is aangescherpt	13,8
Weet ik niet	2,5
Anders *	6,3

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 22: Acties als gevolg van verbaal geweld (n=188)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	2,7
De klachten zijn onderzocht	47,3
Gedrag is besproken met de veroorzaker	85,6
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	60,6
Er is een sanctie opgelegd	27,7
Er is aangifte gedaan bij de politie	8,5
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	6,9
Ons beleid is aangescherpt	6,4
Weet ik niet	1,1
Anders *	6,4

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 23: Acties als gevolg van diefstal van persoonlijke eigendommen (n=184)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	9,8
De klachten zijn onderzocht	69,6
Gedrag is besproken met de veroorzaker	9,8
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	7,1
Er is een sanctie opgelegd	10,9
Er is aangifte gedaan bij de politie	46,7
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	9,2
Ons beleid is aangescherpt	15,8
Weet ik niet	1,6
Anders *	17,9

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 24: Acties als gevolg van vandalisme of vernieling (n=151)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	6,6
De klachten zijn onderzocht	62,9
Gedrag is besproken met de veroorzaker	39,1
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	25,8
Er is een sanctie opgelegd	20,5
Er is aangifte gedaan bij de politie	31,8
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	7,9
Ons beleid is aangescherpt	14,6
Weet ik niet	1,3
Anders *	7,9

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 25: Acties als gevolg van geluidsoverlast (n=56)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	10,7
De klachten zijn onderzocht	60,7
Gedrag is besproken met de veroorzaker	66,1
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	35,7
Er is een sanctie opgelegd	7,1
Er is aangifte gedaan bij de politie	1,8
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	12,5
Ons beleid is aangescherpt	17,9
Weet ik niet	1,8
Anders *	7,1

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 26: Acties als gevolg van overmatig alcohol gebruik (n=45)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	13,3
De klachten zijn onderzocht	46,7
Gedrag is besproken met de veroorzaker	64,4
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	53,3
Er is een sanctie opgelegd	22,2
Er is aangifte gedaan bij de politie	2,2
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	11,1
Ons beleid is aangescherpt	13,3
Weet ik niet	0
Anders *	4,4

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 27: Acties als gevolg van overlast door tabaksrook (n=30)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	10,0
De klachten zijn onderzocht	43,3
Gedrag is besproken met de veroorzaker	56,7
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	36,7
Er is een sanctie opgelegd	6,7
Er is aangifte gedaan bij de politie	0
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	6,7
Ons beleid is aangescherpt	10,0
Weet ik niet	3,3
Anders *	10,0

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 28: Acties als gevolg van overlast door drugsgebruik (n=23)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	13,0
De klachten zijn onderzocht	52,2
Gedrag is besproken met de veroorzaker	52,2
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	47,8
Er is een sanctie opgelegd	21,7
Er is aangifte gedaan bij de politie	34,8
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	0
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	17,4
Ons beleid is aangescherpt	17,4
Weet ik niet	4,3
Anders *	8,7

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 29: Acties als gevolg van het ongewenst maken en/of publiceren van beeldmateriaal (n=52)

Actie	%
Er is niet direct iets ondernomen	1,9
De klachten zijn onderzocht	53,8
Gedrag is besproken met de veroorzaker	69,2
Er is een waarschuwing gegeven aan de veroorzaker	42,3
Er is een sanctie opgelegd	25,0
Er is aangifte gedaan bij de politie	13,5
Het is gemeld bij het vertrouwenspunt sport van NOC*NSF	1,9
Onze huis-/gedragsregels zijn aangescherpt	21,2
Ons beleid is aangescherpt	15,4
Weet ik niet	1,9
Anders *	15,4

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 30: Mate waarin klachten en meldingen over grensoverschrijdend gedrag naar tevredenheid worden afgehandeld.

	%
Altijd	34,4%
Meestal wel	42,8%
Meestal niet	0,2%
Zelden tot nooit	0,2%
Weet ik niet	1,3%
Niet van toepassing	21,1%

Tabel 31: Is organisatie op de hoogte van de (eventueel) te nemen stappen als deze wordt geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag?

	%
Ja	85,0
Nee	6,8
Weet ik niet	8,2

Tabel 32: Mate waarin grensoverschrijdend gedrag van bezoekers, leden, kader of medewerkers een actueel probleem vormt.

	%
Totaal niet	52,5
Nauwelijks	44,7
Een behoorlijk probleem	2,3
Een groot probleem	0,4

Tabel 33: Mate waarin grensoverschrijdend gedrag de laatste jaren toe of afneemt.

	%
Nee, het probleem is eerder afgenomen	13,3
Nee, het is stabiel	46,0
Ja, het probleem is wat groter geworden	9,5
Ja het probleem is veel groter geworden	0,6
We hebben nooit te maken gehad met grensoverschrijdend gedrag	30,6

ACCOMMODATIES EN ZWEMSCHOLEN (N=195)

Tabel 34: Verantwoordelijkheid voor het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag

	Gemiddelde
Mate waarin men directie/management verantwoordelijk vindt voor voorkomen grensoverschrijdend gedrag op schaal van 1-10	8,0
Mate waarin men medewerkers verantwoordelijk vindt voor voorkomen grensoverschrijdend gedrag op schaal van 1-10	8,0

Tabel 35: Verantwoordelijkheid voor het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag

	Gemiddelde
Mate waarin men bestuur verantwoordelijk vindt voor voorkomen grensoverschrijdend gedrag op schaal van 1-10	8,0
Mate waarin men trainers/instructeurs verantwoordelijk vindt voor voorkomen grensoverschrijdend gedrag op schaal van 1-10	8,1
Mate waarin men (overige) vrijwilligers verantwoordelijk vindt voor voorkomen grensoverschrijdend gedrag op schaal van 1-10	7,7

BELEID EN MAATREGELEN

Tabel 36: Zaken waar organisatie over beschikt en bij kan dragen aan voorkomen/omgaan met grensoverschrijdend gedrag. *

	%
Huisregels	65,6
Gedragscode/gedragsregels (opgenomen in statuten en/of huishoudelijk regelement)	51,1
Eigen tuchtregeling	1,1
Klachtenregeling	12,4
Verklaringen Omtrent Gedrag	27,8
Vertrouwenscontactpersoon	21,1
Incidentenprotocol/calamiteitenplan	9,9
Andere afspraken op papier over waarden en normen	6,5
Protocol voor screening nieuwe medewerkers/vrijwilligers	4,6
Functie-/beoordelingscyclus	6,3
Geen van bovenstaande opties	6,1

* Respondenten hebben door een fout bij het programmeren van de vragenlijst slechts 2 antwoorden kunnen kiezen. Voor toelichtingen bij deze vraag zie bijlage.

Tabel 37: Manier waarop aandacht wordt besteed aan gedragsregels (n=279)

	%
Ze hangen duidelijk zichtbaar op de accommodatie/club	36,8
Regelmatig aandacht in nieuwsbrief, website en andere correspondentie naar leden/klanten	28,5
Nieuwe leden worden gewezen op de gedragsregels	49,2
Alleen bij overtreding van de gedragsregels komt het ter sprake/ brengen we het weer onder de aandacht	21,9
We spreken er bezoekers/ leden actief op aan	24,8
We organiseren bijeenkomst(en) over gedragsregels of waarbij we de gedragsregels onder de aandacht brengen)	4,5
Anders*	6,2

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 38: Mate waarin men gedragsregels nuttig vindt

	%
Zeer nuttig	47,3
Nuttig	43,0
Een beetje nuttig	8,0
Niet nuttig	1,5
Totaal niet nuttig	0,2

Tabel 39: Meerwaarde om huisregels, gedragsregels en andere maatregelen van om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen af te stemmen met andere partijen die gebruik maken van de accommodatie.

	%
Ja	57,6
Misschien	28,7
Nee	13,7

Tabel 40: Functiegroepen waar Verklaring Omtrent Gedrag voor is aangevraagd (n=132)

	%
Bestuurders	21,2
Trainers/coaches	43,2
Vrijwilligers	19,7
Medewerkers	24,2
Directie/management	15,2
Zwembadmedewerkers	18,2
(Zwem)instructeurs	37,9

Tabel 41: Mate waarin organisatie vindt dat men met het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag voldoende maatregelen neemt om grensoverschrijdend gedrag van vrijwilligers en/of medewerkers te voorkomen (n=132)

	%
Ja	14,4
Enigszins	58,3
Nee	25,0
Weet ik niet	2,3

Tabel 42: Drempels die worden ervaren bij aanvragen Verklaring Omtrent Gedrag

Drempels	%
We vinden het bezwaarlijk om voor vrijwilligers/medewerkers die al jaren bij de vereniging/organisatie betrokken zijn, nu nog een VOG aan te vragen	18,8
Roept vragen op/ kan onrust creëren	7,4
Het is niet nodig, bij ons gebeurt er toch niks.	5,9
We vinden het als vereniging/organisatie het geen prioriteit hebben	9,1
Het heeft geen nut.	2,1
Wij ervaren geen drempels.	52,5
Anders *	25,3

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 43: Meerwaarde van een gezamenlijke vertrouwenscontactpersoon voor organisaties die al een vertrouwenscontactpersoon hebben (n=100)

	%
Ja, een vertrouwenscontactpersoon van de bond	5,0
Ja, een gezamenlijke vertrouwenscontactpersoon binnen het zwembad	4,0
Ja, want die hebben we al	43,0
Ja	4,0
Nee	32,0
Misschien*	12,0

* Toelichtingen zijn te vinden in de bijlage

Tabel 44: Vertrouwenscontactpersoon met opleiding (n=100)

	%
Ja	31,0
Nee	51,0
Weet ik niet	18,0

Tabel 45: Bereidheid om vertrouwenscontactpersoon op te leiden (n=51)

	%
Nee	11,8
Misschien	51,0
Ja	37,3

Tabel 46: Bereidheid om in de toekomst een vertrouwenscontactpersoon aan te stellen (n=374)

	%
Nee	22,7
Misschien	38,0
Ja	39,3

Tabel 47: Meerwaarde van een gezamenlijke vertrouwenscontactpersoon (n=374)

	%
Nee	34,0
Misschien	42,8
Ja	23,3

Tabel 48: Bereidheid een vrijwilliger/medewerker op te leiden tot vertrouwenscontactpersoon (n=374)

	%
Nee	21,7
Misschien	42,0
Ja	36,4

Tabel 49: Het hanteren van eenduidig beleid ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag samen met de andere organisaties en verenigingen die gebruik maken van het zwembad.*

	%
Ja	32,3
Nee	67,7

* Toelichting bij deze vraag is te vinden in de bijlage

Tabel 50: Bereidheid om in de toekomst eenduidig beleid ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag te handhaven samen met andere organisaties (n=321)

	%
Ja	42,4
Misschien	49,5
Nee	8,1

Tabel 51: Beoordeling huidig beleid om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen

	Gemiddelde
Beoordeling huidig beleid om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen op schaal van 1-10	7,7

ACCOMMODATIES, ZWEMSCHOLEN EN OVERIGE ORGANISATIES (N=195)

Tabel 52: Wijze waarop zaken geregeld zijn om incidenten rondom grensoverschrijdend gedrag te voorkomen bij accommodaties, zwemscholen en overige organisaties in percentages.

	Slecht geregeld	Niet zo goed geregeld	Redelijk goed geregeld	Goed geregeld	NVT
Aanname beleid medewerkers	0	1,0	17,9	73,3	7,7
Samenstelling team	0	2,1	21,0	70,3	6,7
Open sfeer binnen de organisatie	0	1,5	20,5	75,4	2,6
Sociale controle	0	1,0	16,9	79,5	2,6
Vermijden 1-op-1 contact	0,5	2,6	16,4	71,3	9,2
Voorlichting en preventie	0,5	6,2	33,8	51,8	7,7

VERENIGINGEN (N=279)

Tabel 53: Wijze waarop zaken geregeld zijn om incidenten rondom grensoverschrijdend gedrag te voorkomen bij vereniging in percentages.

	Slecht geregeld	Niet zo goed geregeld	Redelijk goed geregeld	Goed geregeld	NVT
Aanname beleid vrijwilligers	1,8	13,6	33,7	34,8	16,1
Samenstelling kader	0,7	5,4	34,4	52,7	6,8
Open sfeer op de club	0,4	2,2	15,8	79,6	2,2
Sociale controle	0	1,8	17,9	77,8	2,5
Vermijden 1-op-1 contact	0	6,1	20,14	49,8	23,7
Voorlichting en preventie	5,4	19,7	34,4	22,9	17,6

Tabel 54: Als organisatie vinden we het belangrijk...

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Oneens	Helemaal mee oneens
...om huisregels te hebben	59,1	31,6	8,2	0,8	0,2
...om een gedragscode /gedragsregels te hebben	51,7	34,4	1,4	1,9	0,6
...om een eigen tuchtreglement te hebben	11,2	13,9	54,0	16,2	4,6
...om een klachtenregeling te hebben	34,2	40,1	20,0	5,1	0,6
...om gedragsregels op te nemen in statuten en/of huishoudelijk reglement	36,1	39,7	17,7	5,1	1,5
...dat er een incidentenprotocol is	39,5	38,6	17,9	3,2	0,8
...dat iedereen een verklaring omtrent gedrag heeft	32,3	23,6	28,1	11,6	4,4
...dat onze organisatie een vertrouwenscontactpersoon heeft	32,5	29,5	30,6	6,8	1,3
...dat nieuwe medewerkers of vrijwilligers een standaard screening doorlopen	21,5	35,9	30,4	8,0	4,2

Tabel 55: Als organisatie vinden we het belangrijk...

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Oneens	Helemaal mee oneens
...dat onze organisatie samenwerkt met andere gebruikers van het zwembad om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.	21,7	39,5	30,4	7,0	1,5
...dat iedereen die gebruik maakt van hetzelfde zwembad dezelfde maatregelen nastreeft bij grensoverschrijdend gedrag.	25,7	39,7	25,7	7,2	1,7
...er regelmatig aandacht is voor respect hebben voor elkaar	36,7	48,5	12,9	1,5	0,4
...iemand er op wordt aangesproken als hij/zij zich niet netjes gedraagt	61,2	37,3	1,3	0	0,2
... er alleen gediplomeerde trainers/medewerkers worden aangenomen	25,3	28,5	25,1	16,5	4,6
...er veel energie wordt gestoken in het werven en opleiden van scheidsrechters en/of juryleden (verenigingen n= 279)	11,1	36,2	42,7	4,7	5,4
...verenigingsofficials regelmatig worden bijgeschoold in hun kennis van spelregels en/of wedstrijdreglementen (verenigingen n=279)	16,8	49,8	27,6	2,2	3,6
...sportief gedrag wordt beloond	23,2	45,8	26,6	2,3	2,1
...er een bestuurslid/beheerder/manager aanwezig is om klachten mee te bespreken.	23,0	51,5	22,4	2,1	1,1
...er een vertrouwenspersoon benoemd is voor het bespreken van grensoverschrijdend gedrag	28,1	37,1	28,3	4,2	2,3

Tabel 56: Zaken waar organisaties tegenaan lopen bij het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.

	%
Onvoldoende bereidheid om (preventief) beleid te ontwikkelen	3,0
Onvoldoende kennis om (preventief) beleid te ontwikkelen	16,0
Onvoldoende kennis om (preventief) beleid te voeren	9,3
Onvoldoende middelen om (preventief) beleid te ontwikkelen	14,6
We lopen nergens tegenaan	65,6
Anders *	7,4

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 57: Behoefte aan meer aandacht voor de preventie van grensoverschrijdend gedrag bij de organisatie

	%
Ja	25,5
Nee	74,5

Tabel 58: Concrete behoeftes om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen

	%
Eenduidig beleid in de zwembranche	54,4
Brochures/folders	34,6
Begeleiding van overkoepelende partijen uit de zwembranche	15,0
Bijeenkomsten over dit thema	16,5
Anders*	14,8

* Antwoorden zijn te vinden in de bijlage

Tabel 59: Bekendheid met reeds bestaande producten en diensten op het gebied van het (voorkomen) van grensoverschrijdend gedrag

	%
Vertrouwenspunt sport NOC*NSF	54,6
Dilemmaspel Sociaal Fonds Recreatie	15,4
Voorbeeld arbeidsovereenkomst met gedragscode van Sociaal Fonds Recreatie	24,1
Handreiking opstellen klachtenprocedure van Sociaal Fonds Recreatie	18,8
Checklist incidenten van Sociaal Fonds Recreatie	12,2
Handboek beter beoordelen en belonen van Sociaal Fonds Recreatie	10,3
Cursusaanbod van Sociaal Fonds Recreatie	27,4
Website www.gedragscodezwembranche.nl	56,8
Programma Zwemsportief van KNZB	39,9

In de bijlage zijn nog maatregelen te vinden die volgens de respondenten bijdragen aan het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag in de zwembranche.

ACCOMMODATIES, ZWEMSCHOLEN EN OVERIGE ORGANISATIES (N=195)

Tabel 60: Maatregelen ingedeeld op prioriteit om grensoverschrijdend gedrag in de zwembranche te voorkomen.

1. Beleid van de organisatie hoe om te gaan met incidenten
2. Opleiden en voorlichten zwembadmedewerkers
3. Screening van nieuwe medewerkers
4. Bewustwording bij directie/management
5. Voorlichting en aanpak richting bezoekers
6. Voorlichting en aanpak richting ouders
7. Samenwerking met alle organisaties in een zwembad

VERENIGINGEN (N=279)

Tabel 61: Maatregelen ingedeeld op prioriteit om grensoverschrijdend gedrag in de zwembranche te voorkomen.

1. Bewustwording bij bestuurders
2. Beleid van vereniging hoe om te gaan met incidenten
3. Voorlichting en aanpak richting leden en bezoekers
4. Opleiden en voorlichten jeugdtrainers
5. Voorlichting en aanpak richting ouders
6. Screening nieuwe medewerkers en vrijwilligers
7. Opleiden en voorlichten van scheidsrechters/officials
8. Samenwerking met alle organisaties in een zwembad

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 11: ACTIES ALS GEVOLG VAN VERBALE SEKSUELE INTIMIDATIE (N=95)

- De klager heeft aan de veroorzaker uitgelegd wat het voor gevoel opriep bij de klager.
- Gesprek met slachtoffer en veroorzaker gemeld bij onze eigen vertrouwenspersoon van de vereniging direct toezicht geregeld.
- In de vraagstelling was sprake van grapjes. Die komen uiteraard veelvuldig voor maar dit leidt niet tot klachten en ingrijpen. De sfeer is op dat gebied goed.
- Met beide partijen is door het bestuur uitgebreid gesproken. Dit heeft tot resultaat gehad dat een lidmaatschap is opgezegd. De beschuldigingen bleken onwaar.
- Met onze vertrouwenspersoon besproken.
- Ontzetting volgens protocol vrolijk en veilig
- Ze waren samen aan het vrien zonder badkleding op de zonneweide. Grens overschrijdend gedrag weg wezen.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 12: ACTIES ALS GEVOLG VAN ONGEWENSTE AANRAKINGEN (N=56)

- Aangifte is keuze van de betrokken partij. Wij hebben een ontzegging gegeven volgens protocol vrolijk en veilig.
- Er is gesproken met de ouders van dit minderjarige lid.
- Het betrof hier een beschuldiging van ongewenste aanrakingen, zie ook vraag hiervoor.
- Klager en veroorzaker hebben met elkaar gesproken.
- Slachtoffer wilde er niks mee doen.
- Veroorzaker heeft gebeld met slachtoffer en uitleg geven.
- Veroorzaker onbekend (later gemeld).
- Zaak besproken binnen de trainersgroep

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 14: ACTIES ALS GEVOLG VAN HET MAKEN, HEBBEN OF VERSPREIDEN VAN PORNOGRAFIE (N=10)

- Bleek niet om pornografie te gaan en de minderjarige betrokkenen hadden beeldmateriaal zelf al vernietigd.
- Een meisje had een (bloot) selfie gemaakt en rond gestuurd naar een aantal personen binnen de vereniging. Hierover hebben we contact gehad met de ouders. Ouders hebben zelf vervolgstappen ondernomen met hulpinstanties.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 15: ACTIES ALS GEVOLG VAN PESTEN (N=208)

- Besproken in de bestuursvergadering. Hierbij is afgesproken dat in eerste instantie de trainers dit met de zwemmers opnemen.
- Besproken met ouders
- Gaat om pestgedrag van kinderen. Beide ouders erbij gehaald en afspraken gemaakt. Bij herhaling van pestgedrag zal de zwemles gestopt worden.
- Gesprek aangegaan met pester en gepeste, ieder afzonderlijk. Daarna apart besproken met ouders. Alles in goede harmonie opgelost.
- Gesprek met ouders. Afspraak met veroorzaker en zijn ouders. Verscherpt toezicht in kleedruimtes. Excuses veroorzaker, vergezeld van uitleg
- Gesprek met beide partijen, bleek allemaal nogal mee te vallen. Gaat nu weer prima met beide meisjes
- Klacht bleek ongegrond
- Onze vertrouwenspersoon is ingeschakeld. Gesprek heeft plaatsgevonden met veroorzaker en slachtoffer.
- Ook ouders zijn betrokken in de dialoog aangezien het hier om pestgedrag van minderjarige leden betrof.
- Sinds 2009 hanteren wij tijdens recreatief zwemmen het beleid dat bij ongewenste gedragingen direct politie wordt ingeschakeld en zwembadverbod wordt uitgedeeld. Effect 1 x in de 5 jaar weer een groep die wat wil starten, direct de kop indrukken door bovenstaande actie. Altijd gespreksonderwerp bij werkoverleg zwemzaal medewerkers, één duidelijke lijn!!
- Veroorzakers zijn beter in de gaten gehouden.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 16: ACTIES ALS GEVOLG VAN DISCRIMINATIE VANWEGE CULTUUR OF RELIGIE (N=45)

- Als vereniging in een grote stad is het onvermijdelijk dat er wel eens een woordenwisseling plaats vindt tussen voornamelijk de van afkomst allochtone leden. Dit wordt altijd in de minne geschikt door veroorzakers aan te spreken.
- Betrokkenen aan één tafel gezet en uitgesproken
- Klagen bleek valse verklaring te geven, klagen geroyeerd.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 17: ACTIE ALS GEVOLG VAN DISCRIMINATIE VANWEGE HUIDSKLEUR (N=39)

- Betrokken bezoekers hebben met elkaar gesproken.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 19: ACTIES ALS GEVOLG VAN BELEDIGING

- Besproken met ouders
- Dit ging om een klant wie een van mijn medewerkers had beledigd
- Excuses, zijn aanvaard door "slachtoffer"
- Het betreft hier tuchtzaken die voortkomen uit gespeelde competitiewedstrijden. Wanneer het ernstigere voorvallen zijn ondernemen we als bestuur actie, door in gesprek te gaan met de veroorzaker. Afgelopen jaar hebben we als bestuur geen sancties opgelegd. In de meeste gevallen doet de Tuchtcommissie een uitspraak.
- Intern de broodnodige discussies, sancties worden een volgende maal opgelegd, bovenop die van de bond. Agressie ook tegen de club zelf door derden. ook hierover veel discussie.
- Is gemeld bij de wedstrijdorganisatie

- Vader van zwemleskind. Discussie gestopt vader heeft kind van les gehaald.
- Zie vorige toelichtingen

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 20: ACTIES ALS GEVOLG VAN BEDREIGING (N=80)

- Aangifte is de keuze van de betrokkende. Verder werken wij via ons protocol en komt er een ontzegging via vrolijk en veilig
- Gedrag is ook besproken met ouder (s)
- Geen bedreiging
- Getwijfeld over aangifte, discussies lopen nog. Zelf echter ook boter op het hoofd van leden.
- Met wijkagent worden deze zaken meteen besproken
- Ook hier betreft het zaken die tijdens competitiewedstrijden hebben gespeeld. Uitspraak volgt door de Tuchtcommissie. In zeer ernstige gevallen nemen we als bestuur ook maatregelen / sancties. Afgelopen 12 maanden was dit niet het geval.
- Op dit moment wordt gewerkt aan aanscherping van de huis- en gedragsregels. Dit is nog niet geconcretiseerd.
- Toezicht bij douchen is verscherpt. Veroorzaker was geen lid van onze vereniging, indien het weer voorkomt wordt diegene de toegang tot het zwembad ontzegd. Bedreiging was niet van dien aard dat direct ontzegging van toegang direct een passende maatregel was
- Was een oorzaak buiten de vereniging, politie heeft de zaak onderzocht, dader is nooit gevonden.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 21: ACTIES ALS GEVOLG VAN LICHAAMELIJK GEWELD (N=80)

- Besproken met ouders
- binnen de groep/team waarbinnen het speelt extra discussies hierover onder leiding van bestuur
- De leerlingen zitten met een reden bij ons op school en soms is de oorzaak niet te achterhalen.
- gedrag is ook besproken met ouder (s)
- Net als bij de vorige vragen: lichamelijk geweld tijdens competitiewedstrijden waarnaar uitspraak door de Tuchtcommissie volgt.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 22: ACTIES ALS GEVOLG VAN VERBAAL GEWELD (N=188)

- Besproken met degenen die het betroffen, had te maken met een net beëindigde liefdesaffaire. Na afkoelingsperiode zijn er met beiden afspraken gemaakt ter voorkoming van herhaling
- Bij een volgende actie verwijdering van zwemschool
- De melder is opzij gezet
- Er is een telefonisch advies gesprek geweest bij meldpunt kindermishandeling.
- Gebeurd vaker omdat mensen niet eens zijn met bv een afschrijving.
- Gedrag is ook besproken met ouder (s)
- Het antwoord: gelijk aan antwoorden hiervoor.
- Het bestuur is met de personen in gesprek geweest.
- het betrof een kerstzaalvoetbaltoernooi waarbij de vereniging een planningsfout had gemaakt waardoor 2 teams met jongelui in de leeftijd van 16 - 18 jaar niet konden voetballen. Zij waren dermate teleurgesteld dat zij vernielingen aangericht hebben in de kleedruimtes en provocerend gedrag vertoonden. De vereniging zelf ondernam geen actie en ging aan de bar zitten waarop onze receptioniste wel actie ondernam en deze groep vriendelijk de deur heeft gewezen. De aansprakelijkheid hebben wij bij de vereniging neergelegd en besproken.
- Klager en veroorzaker hebben met elkaar gesproken
- Verbaal geweld is binnen de trainers en begeleiders kring besproken
- Wijkagent wordt voor al deze zaken benaderd

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 23: ACTIES ALS GEVOLG VAN DIEFSTAL VAN PERSOONLIJKE EIGENDOMMEN

- Aan diegene die iets kwijt was is verteld dat hij/zij zijn spullen in een kluisje kan bewaren, we weten niet wie het gedaan heeft.
- Aangifte is/wordt gedaan door benadeelde. Veroorzaker (vaak) onbekend,
- Af en toe ontbreken wel eens spullen in de kleedkamer. Onbekend is dan of eigendommen moedwillig zijn ontvreemd of niet. Wanneer er klachten zijn, wordt er verscherpt toezicht gehouden.
- besproken met ouders
- De dader is veelal niet bekend. Klant door op ons advies aangifte bij de politie. Wij onderzoeken of wij de dader kunnen vinden via oa beeldmateriaal. Dader proberen te achterhalen i.s.m de politie.
- Diefstal uit tassen of jassen is moeilijk te achterhalen. Bezoekers waarschuwen geen waardevolle spullen mee te nemen of in bewaring te geven bij kassa.
- Diefstal van geld uit de kleedkamer. Eigenaar heeft verzuimd z'n waardevolle spullen in een kluisje te stoppen. Dader is onbekend.
- Dit was tijdens het diplomazwemmen in Tilburg, ouders nemen nu alle kledingen en spullen mee in een shoppertas naar de tribune
- Eigenaar zwembad heeft gecodeerde kluisjes opgehangen zodat kostbare bezittingen in afgesloten kastjes weggelegd kunnen worden
- Eigendommen zijn door onze hulp aan politie weer bij rechtmatige eigenaar.
- Extra controle ronde in de kleedlokalen
- Fysieke beveiliging van betreffende ruimte wordt versterkt. (betere kasten etc.)
- Gaat om kleding van kinderen, gevraagd ouders scherp op te letten wanneer men ook in kleedruimtes aanwezig is
- Geen overlast gehad
- Gemeld bij de eigenaar van het zwembad.
- Gemeld bij de verhuurder
- Gesprek met verhuurder (zwembad) over toezicht op in- en uitgangen door zwembadpersoneel en/of bewakingscamera's. Gezocht naar oplossingen binnen de vereniging: gezocht naar een ontvangstdame of -heer bij de in- en uitgang, maar niet gevonden
- Gewezen op eigen verantwoording om de waardevolle zaken in de kluisjes op te bergen en niet in de kleedzaal te laten.
- Het betreft diefstal uit kleedkamers, waar geen toezicht op is. Behalve enkele veiligheidsverscherpingen hebben wij geen acties kunnen ondernemen en zou aangifte ook niks uitmaken.
- Het voorval deed zich voor bij een zwemevenement voor scholen georganiseerd door de vereniging. Een van de kinderen heeft niet goed op zijn spullen gelet en die waren weg. Er werd gezegd: gestolen, (een jas en een tas), maar het kan natuurlijk ook zijn dat een van de andere kinderen zich heeft vergist en de verkeerde spullen heeft meegenomen naar huis.
- Is nog in onderzoek
- Leden geïnformeerd hoe met eigendommen op de locatie om te gaan
- Leden gewaarschuwd voor kans op diefstal
- Lid heeft aangifte gedaan en het is terug gevonden. Was geen lid die Iphone gestolen heeft.
- Melding gemaakt conform procedure LACO. Het is mij niet bekend of de ouders aangifte hebben gedaan.
- Mocht de dader bekend zijn dan wordt de politie ingeschakeld en gaan wij de betrokkene aangifte laten doen en dan het bovenstaande zoals is ingevuld. Mocht er geen dader bekend zijn dan gaan wij beelden bekijken en zodra wij iets zien schakelen wij de politie in en werken wij mee met hetgeen wat zij nodig hebben.
- Nieuw camerasysteem

- Vaker omroepen "let op uw eigendommen"
- Veroorzaker niet bekend. Wederom klanten er op gewezen geen waardevolle spullen in de jas aan de kapstok te laten hangen.
- Via huisregels worden onze gasten erop gewezen om spullen op te bergen in kluisjes. Alle vormen van diefstal hebben buiten de kluisjes plaatsgevonden, in kleedkamer of op bezoekertribune (onbewaakt spullen plaatsen).
- Waar mogelijk beelden bekeken via video systeem. Vaak wordt diefstal gepleegd in de groepskleedruimte hier hangt natuurlijk geen camera. Klanten worden ten alle tijden gewezen op het feit dat men een kluisje kan huren voor 3 euro borg.
- We kunnen niet veel anders als opnieuw de leden waarschuwen, niets achter te laten in de kleedkamer en hen eraan helpen te herinneren hier niets achter te laten
- We weten niet wie de daders zijn, aangezien het niet op heterdaad is pas geconstateerd na de daad.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 24: ACTIES ALS GEVOLG VAN VANDALISME OF VERNIELING (N=151)

- Beelden bekijken en de daders, veroorzakers zoeken.
- Dader betrapt en overgedragen aan politie door zwembadpersoneel
- Direct herstellen, zodat de mensen/dader niet wordt uitgenodigd om dit opnieuw te doen of een ander het weer erger te maken. Moeilijk aan te pakken want je weet niet wie de dader(s) is.
- Dit is gebeurt bij een Kerstzaalvoetbal toernooi zoals eerder in deze enquête beschreven. Ook merken wij dit gedrag bij competitie weekenden, met name als teams verloren hebben moet de prullenbak of spiegel het vaak bezuren.
- Dit wordt momenteel onderzocht.
- Gemeld bij de verhuurder
- Het was meer kattenkwaad/grapje (kinderen in de leeftijd van 7 tot 10 jr.)
- Is aangegeven bij de politie (onbekende dader) en er is verscherpt toezicht door de wijkagent
- Kosten voor reparatie zijn door de veroorzaker vergoed.
- Nieuw camerasysteem
- Oorzaak is onduidelijk, zwembad tegels zijn kapot gegaan. Alle verenigingen bij het zwembad zijn hierop aangesproken. Inmiddels actie ondernomen door de mogelijke oorzaken weg te nemen. Verder geen persoonlijke omstandigheid
- Vernieling van een containerbunkerdeur. Deze was ontvreemd en is uiteindelijk in eigen beheer hersteld.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 25: ACTIES ALS GEVOLG VAN GELUIDSOVERLAST (N=56)

- De verhuurder is de veroorzaker. Wij zijn in een afhankelijke positie. We gaan dit bepreken in een gebruikersoverleg.
- Directie van het hotel geven geen toegang meer tot het hotel aan deze personen.
- Gemeente is ingeschakeld door diegene die de klacht ingediend heeft.
- Toezicht kleedkamers verscherpen, verzoeken ouders om hun verantwoording te nemen.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 26: ACTIES ALS GEVOLG VAN OVERMATIG ALCOHOL GEBRUIK (N=45)

- Betrokkene is uit het bad verwijderd.
- Is met de bond opgenomen en onderzocht, geen bewijzen gevonden, wel uitgebreid binnen groep besproken.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 27: ACTIES ALS GEVOLG VAN OVERLAST DOOR TABAKSROOK (N=30)

- De klacht is besproken met de melder van de rookoverlast
- Deuren worden beter gesloten gehouden. Betrof tabaksrook van buiten.
- Het is gemeld aan het sportcomplex de Waterwyck en de gemeente. Er is geen aanpassing aan de plaatsing van de rookpalen gedaan

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 28: ACTIES ALS GEVOLG VAN OVERLAST DOOR DRUGSGEBRUIK (N=23)

- Overleg met gemeente over aanpak
- Voor de poort van het zwembad staat een JOP dus niet op je bad

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 29: ACTIES ALS GEVOLG VAN HET ONGEWENST MAKEN EN/OF PUBLICEREN VAN BEELDMATERIAAL (N=52)

- Alles moest direct verwijderd worden en bij een volgende actie verwijdering van zwemschool een aangifte politie.
- Beelden verwijderd.
- Dialoog gestart in de algemene ledenvergadering over hoe we wensen om te gaan met beeldmateriaal
- Gesproken met de persoon die de klacht heeft ingediend. Er waren foto's op Facebook gezet van de persoon. Die zijn vervolgens op zijn verzoek verwijderd.
- Het gedrag is besproken met de veroorzaker. Deze was niet volledig op de hoogte, daarom hebben wij ons reglement herzien en dit soort zaken helderder omschreven en met alle kaderleden besproken. Zodat iedereen weer up tot dat is.
- Ouders ingelicht dit was genoeg
- Was een geval dat iemand had gezien dat er foto's werden genomen met mobiel van uit ander kleedhokje. een meisje heeft dit gemeld terwijl meerdere meisjes in de kleedkamer waren die niks hadden gezien. Dit is onderzocht maar geen dader(s) gevonden. van uit de bewuste locatie is ook bijna niet te doen om een foto te nemen. Wij twijfelen aan het verhaal maar hebben toch verscherpt toezicht ingesteld.
- Was een krant die een foto had geplaatst waar iemand op stond die daar niet van gediend was. Wij hebben ze met de krant in contact gebracht en de krant van de klacht in kennis gesteld. Verder zijn wij als accommodatie ook oneigenlijk in het nieuws gekomen door een hacker, kranten etc. Wij daarvoor de politie ingeschakeld.

TOELICHTINGEN BIJ TABEL 36: ZAKEN WAAR ORGANISATIE OVER BESCHIKT EN BIJ KAN DRAGEN AAN VOORKOMEN/OMGAAN MET GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG.

- Aangezien het gedrag van mensen niet op voorhand voorspelbaar is hanteren wij een duidelijk toezichtplan met huisregels en een zero tolerance beleid.
- Alle andere zaken beschikken wij ook over
- alle antwoorden hierboven kunnen aangevinkt worden.
- alle hierboven genoemde opties
- Alle instructeurs hebben een verklaring omtrent gedrag. En we hebben een vertrouwenspersoon.
- Alle klachten worden in het bestuur behandeld. Ook als er signalen zijn, maar dit is de laatste 3 jaar niet meer voorgekomen
- Alle trainers moeten een verklaring omtrent gedrag aanvragen en afgeven bij het bestuur
- Autonome vertrouwenscommissie

- Begrijp niet waarom vraag 35 met maar twee keuzes beantwoord kan worden. Van bovenstaande lijst hebben wij geen eigen tuchtreglement en worden het protocol screening en functionerings-/beoordelingscyclus op dit moment opgezet.
- Bestuursleden hebben deelgenomen aan workshop "sportveilig besturen". VOG is vast onderdeel van kader welke werkt met minderjarigen.
- Bij aanvang lidmaatschap wordt hierop gewezen en onder de aandacht gebracht. Bij nieuw (startjaar) opleidingen wordt dit wederom herhaald wat onze huisregels zijn en wat dit inhoud.
- Bij inschrijving wordt een formulier met afspraken door cursist ondertekend. Medewerkers zijn per definitie NOB-instructeurs. Voor hen geldt een gedragscode en licentieregeling die als vanzelfsprekend ook geldt in onze NOB-Duikschool.
- Bij ons zijn de nauwelijks aanwezige problemen nog verder geminderd vanaf het moment dat wij een papieren welkomstboekje met daarin o.m. de huisregel uitreiken aan elk nieuw lid.
- bij vraag 37 zijn slechts twee antwoorden mogelijk. volgende punten gelden voor onze vereniging.
 - OK Een gedragscode/gedragsregels (opgenomen in statuten en/of huishoudelijk reglement).
 - OK Een eigen tuchtreglement. (via KNZB)
 - Een klachtenregeling. (opgenomen als protocol bij huishoudelijk reglement)
 - Verklaringen Omtrent Gedrag. (wordt op dit moment opgezet) . . . ook al is dit niet waterdicht
 - Vertrouwenscontactpersoon (VCP) OK Incidentenprotocol/calamiteitenplan (opgenomen als protocol bij huishoudelijk reglement)
 - Andere afspraken op papier over waarden en normen. ??Protocol voor screening nieuwe medewerkers of vrijwilligers. (wordt op dit moment uitgewerkt in een nieuw vrijwilligersbeleid)
 - Functionerings-/beoordelingscyclus (wordt op dit moment uitgewerkt in een nieuw vrijwilligersbeleid)
- Bijna alle bovengenoemde zaken hebben we
- bijna alles hebben wij, kunnen alleen twee punten aangegeven worden
- Binnen de vereniging is ook een vertrouwenspersoon en in het reglement is vermeld dat ook de vertrouwenspersoon bij de NOB kan worden benaderd.
- Binnen onze vereniging is in februari 2015 een workshop "In veilige handen" voor al het kader georganiseerd. Hieruit zijn een aantal gedragsregels gekomen, die momenteel worden uitgewerkt.
- Binnenkort staat dit op de agenda van het bestuur
- Covenant met gemeente en politie
- Daarnaast beschikking van VOG, vertrouwenspersonen, incidentenprotocol
- Daarnaast ook een klachtenreglement
- dat de keuzes te beperkt zijn, wij vinden dat alle bovenstaande argumenten er toe bijdrage tot een veiliger werkomgeving
- De ethische gedragscode uit het HHR wordt eveneens losbladig als tucht- en klachtenregeling door het kader ondertekend. Kon in de vraag echter niet meer opties aanvinken dan 2.
- de gedragscode is nog niet opgenomen in het Huishoudelijk reglement, wordt op dit moment uitgerold over de vereniging, We hebben ook VCP's. Raar dat je maar twee dingen mag aanvinken.
- De instructeurs hebben afgelopen jaar een online bijscholingscursus gedaan waarbij deze aspecten duidelijk aan de orde zijn gekomen. Deze opleiding was verplicht om de licentie te verlengen. Gedurende ons 40 jarig bestaan hebben we 1x een incidentje gehad. Dit is adequaat afgehandeld. Alle leden zijn volwassen en ongewenst gedrag of iets wat in de buurt komt, wordt meteen uitgesproken. Wij geven wel eens een duikclinic aan minderjarigen. Ik ben op de hoogte van de risico's en zit er bovenop om risico's en incidenten te voorkomen. We zijn een kleine vereniging en hebben moeite om het bestuur met alle taken door vrijwilligers ingevuld te krijgen. Om die reden zitten we niet op procedures te wachten voor een probleem wat mijns inziens niet bestaat. Ik hoop dat u dit begrijpt.
- De klachtenregeling is ook opgenomen in reglement, incidentenprotocol, cursus "gedrageregels" voor al het kaderik had meer dan 2 antwoorden kunnen aanvinken bij 41
- de vereniging beschikt over een huishoudelijk reglement, statuten, calamiteitenplan, vertrouwenscontactpersoon, met klachten regelingen, tuchtreglement en incidentenprotocol.
- De vereniging beschikt over meerdere van bovenstaande items.

- De vereniging heeft een tuchtcommissie, maar heeft al meer als 10 jaar geen zaken behandeld
- De verenigingen AZ&PC en De Amer hebben zeer ver gevorderde plannen om tot een totale fusie te komen. De hier genoemde punten worden daarbij meegenomen.
- De VOG verklaringen worden allemaal aangevraagd en we zijn bezig met de licentiering van het zwem ABC, waardoor diverse maatregelen nog een dit jaar een extra opknop beurt krijgen. Deze zaken hebben bij onze vrijwilligers een hoge prioriteit. In samenspraak met hen wordt een en ander bepaald, waardoor het draagvlak voor een en ander ook groot is.
- De zwemschool ontvangt voornamelijk ouderen en kinderen. En we zijn constant aanwezig
- Deze moeten allen nieuwe leden onderteken.
- Deze vragen zijn beantwoord vanuit een SG. De basisvereniging zullen hier regels voor hebben. De SG bestaat uit 2 herenteams waterpolo.
- Door de vereniging is afgelopen jaar een huishoudelijk reglement opgesteld waarin de gedragscodes zijn opgenomen.
- Door grote sociale controle en betrokkenheid van ouders bij jeugdige leden is het tot nog toe niet nodig gebleken (preventieve) maatregelen te nemen. Doordat we een kleine vereniging zijn, kennen bestuur en technische commissie alle actieve leden.
- duidelijk communiceren met groepen die zich niet gedragen zoals jij dat wilt op je terrein
- Eigenaar geeft zelf de scholing gedurende vijf dagen per week. De zesde dag wordt verzorgd door freelancer. Betreft vrouwelijk personeel. Ouders/verzorgers bij lessen aanwezig.
- eigenlijk alle bovenstaande zaken zijn van toepassing.
- Eigenlijk meerdere antwoorden In deze accommodatie beschikken wij over huisregels, protocollen, calamiteitenplan, klachtenregistratie, Keurmerk Veilig & Schoon, medewerkers in bezit van VOG verklaring,
- elke instructeur heeft een VOG-document
- En verder:- Gedragscode- Huisregels- VCP- Calamiteitenplan
- er gelden ongeschreven wetten en normale fatsoensnormen, we gaan dit wel formaliseren aankomend seizoen
- er is een protocol schoolzwemmen en daarnaast beschikt de accommodatie verlenende instantie over de nodige veiligheidsprotocollen.
- er is een protocol voor screening in bewerking, ivm voorbereiding licentie NPZ/NRZ (opleiding voor zwem ABC)
- Er is sprake van meer van bovenstaande maatregelen, ook functionerings-/beoordelingscyclus, gedragscode en incidentenprotocol.
- Er kunnen maar 2 opties geselecteerd worden we hebben ook tucht reglement in statuten opgenomen separate klachten regeling 2 vertrouwenspersonen
- Er wordt gewerkt aan VOG en het opnemen van gedragsregels in het HR
- Er zijn meer antwoorden van toepassing
- Er zijn gedragscodes opgesteld wat wel en niet mag. Met eventueel een sanctie
- Er zijn geen regels opgenomen in het huishoudelijk reglement over grensoverschrijdend gedrag. Wij beschouwen het zo als dat iemand is die zich niet aan de normen en waarden houdt waarop de vereniging is opgebouwd dat hij er dan niet thuis hoort. Dit zal de betreffende persoon dan ook direct mede gedeeld worden.
- Er zijn meer dan 2 antwoorden van toepassing. Er is een calamiteitenplan Er zijn functioneringsgesprekken Er zijn vertrouwenspersonen
- Er zijn meerdere antwoorden die ik zou kunnen invullen. Alle nieuwe medewerkers moeten een VOG overleggen
- er zijn meerdere antwoorden. VOG verklaringen, contact persoon functioneringgesprekken.
- ER zijn meerdere mogelijkheden voor onze accommodatie voor wat betreft bovenstaande.
- Gedragscodes gepubliceerd via web site en persoonlijke e-mail naar alle leden omtrent de gedragscodes handhaving

- Gedragsprotocol is een onderdeel van de arbeidsovereenkomst
- Goed intake, eigen gedragscode, goed voorbeeld, en voorkomen van ongewenst gedrag door tijdig hierover te spreken met elkaar.
- Goede samenwerking met de politie is antwoord nummer 1
- Het zwembad bevindt zich in een sportcentrum en de huisregels zijn in het gehele sportcentrum hetzelfde en hangen ook in het sportcentrum. Alle werknemers moeten eerst een VOG verklaring aanvragen voordat ze kunnen beginnen bij de zwemschool.
- Hiernaast hebben wij in onze huisregels ook een gedragscode opgenomen. Daarnaast hebben wij ook vertrouwenspersonen waarbij leden/vrijwilligers terecht kunnen mochten zij dingen signaleren die zij niet direct kunnen of durven te bespreken.
- Huisregels zijn er ook.
- Huisregels. VCP, zijn ook van toepassing
- Iedere vrijwilliger moet een verklaring omtrent gedrag hebben, dit is bij ons verplicht. Tevens hebben we een huishoudelijk reglement.
- Iedereen die aan de badrand staat beschikt over een VOG en een gedragscode is opgesteld.
- Ik ben van mening dat wij, vereniging, trainers & vrijwilligers niet verantwoordelijk zijn om grensoverschrijdend gedrag te VOORKOMEN. Ben wel van mening dat wij, indien zich dit voordoet, duidelijk moeten maken dat dit voor ons niet acceptabel is. Ook dat wij afhankelijk van de ernst van de overschrijding acties moeten nemen die zouden kunnen oplopen tot royeren (en kennis geven aan de KNZB) tot zelfs het doen van aangifte.
- ik doe alles alleen en heb in al die jaren nog nooit vreemde dingen meegemaakt. Tevens heb ik een bijeenkomst van de gedragscode gevolgd.
- Ik heb 2 van de mogelijkheden aangekruist, daarnaast hebben wij de gedragscode, de VOG voor personeel, een calamiteitenplan, protocol nieuwe medewerkers
- Ik heb ook een klachtenregeling, Verklaring omtrent Gedrag, Incidentenprotocolcalamiteitenplan, Andere afspraken op papier over normen en waarden.
- Ik kan maar 2 antwoorden invoeren, maar alle antwoorden bij optisport zijn van toepassing m.u.v. een eigen tuchtreglement.
- Ik licht mijn personeel mondeling toe aan gedragsregels
- Ik mocht er maar twee invullen maar we hebben er 5 van bovenstaande antwoorden!
- in alle bovenstaande wettelijk verplichte onderwerpen staat er iets over in.
- In de huisregels staat dat gewenste en ongewenste intimiteiten niet zijn toegestaan, dit op straffe van verwijdering. sollicitatie procedure komt dit onderwerp uitvoerig aan de orde.
- in de statuten is een artikel opgenomen met gedragsregels en de eventuele gevolgen.
- In deze documenten zijn de regels en maatregelen vernoemd
- In ons huishoudelijk reglement worden de thema's sportiviteit en respect uitgebreid beschreven. Ook is er een aparte paragraaf voor seksuele intimidatie. Ook is in dit huishoudelijk reglement vastgelegd dat alle vrijwilligers (trainers en overige kader) die werken met minderjarigen, een VOG dienen te overleggen.
- Is vooralsnog niet nodig geweest hier regels voor op papier te stellen. Met praten altijd tot een oplossing gekomen.
- Jammer dat er maar 2 aangeklikt kunnen worden we hebben er namelijk nog een aantal die hierboven genoemd staan waar we gebruik van maken. We hebben ook een VCP, en een VOG regeling.
- Jammer dat er maar twee mogen worden aangevinkt als je echt een reeel beeld wil krijgen van de acties en de effort die onze accommodatie in het onderwerp uitvoert en insteek.
- kan er maar 2 aanvinken we hebben meerdere
- kan er maar 2 invullen terwijl alleen een eigen tuchtreglement niet aanwezig is. De rest wel.
- kan maar twee keuzes maken, beschikken ook over een klachtenregeling, VOG, functioneringsgesprekken en vertrouwenspersoon

- Klachtenregeling, VOG, calamiteitenplan, andere afspraken etc., screening nieuwe mdw of vrijw., functionerings-/beoordelingscyclus maken deel uit van het voorkomen van het grensoverschrijdend gedrag in onze accommodatie.
- maar ook over een klachtenregeling, VCP, calamiteitenplan en functionerings- / beoordelingscyclus
- mag er 2 invullen, zijn er meerdere van toepassing.
- Middels een verenigingsprofiel, die samen met de KNZB is opgemaakt wordt onder andere dit onderwerp, geformaliseerd conform de richtlijnen van de zwembond, ook al komt dit onderwerp niet veel voor. Tot nu toe werden zaken zoals hier besproken, indien noodzakelijk, mondeling naar tevredenheid afgehandeld.
- Mijn organisatie voorziet in alle situaties om een veilig en vertrouwde omgeving te creëren voor gasten en medewerkers. Dit is vastgelegd in protocols en calamiteitenplannen.
- N/A
- Naast de aangegeven punten is er een klachtenregeling, incidentenprotocol/calamiteitenplan en hanteren we een funct/beoordelingscyclus
- Naast het huishoudelijk reglement beschikken wij over een gedragscode en hebben wij een vertrouwenspersoon in dienst die deelnemers/ouders/trainers kunnen benaderen voor vragen/klachten en bemiddeling en advies.
- Naast Statuten en Huishoudelijk reglement hebben wij ook een veiligheidshandboek. Dit handboek wordt jaarlijks geactualiseerd en alle kaderleden tekenen hier jaarlijks voor. In deze procedure zijn ook de reglementen en gedragsregels vanuit de verhuurder opgenomen (LACO). De VCP-ers hebben hier ook een rol in.
- NOB model regeling
- Omdat er geen noemenswaardige incidenten zijn te benoemen wordt alles ad-hoc behandeld en tot op heden op 1 geval na onderling opgelost. Indien nodig kan wel direct een tuchtcommissie worden gevormd.
- onze club is nog bezig zich te beraden over de tekst omtrent dit onderwerp die in het huishoudelijk reglement zou moeten worden opgenomen
- Onze zwemschool wordt geleid door 1 zwemleraar en 1 administratief medewerker (koppel). Er wordt les gegeven in een zwembad van een hotel met 3 kinderen per groepje/les, alleen in het weekend. Daarmee zijn de lijnen van klant naar dienstverlener zeer kort. Tevens kan de klant meekijken.
- Ook worden jaarlijks de huisregels aan alle leden verspreid
- Op dit moment wordt aan alle bovenstaande punten gewerkt, de aangekruiste zijn geïmplementeerd
- Project in veilige handen loopt
- Protocol foto's, sociale media vastgesteld om gericht op bewustwording
- Protocol omtrent ongewenst gedrag ligt gereed ter goedkeuring ALV. Stappenplan is in uitvoering, beginnend met aanstellen vertrouwenspersoon en instellen meldpunt. Een bestuurslid zal verantwoordelijk worden voor het protocol.
- Raar dat er maar 2 mogelijkheden aangekruist kunnen worden, onze vereniging heeft afgelopen jaar hard gewerkt aan een klachtreglement, gedragsregels, nieuw beleid, alles in werkgroepen met leden, vrijwilligers en ouders. Verder reactie op de vorige vragen: onze vereniging is zeker verantwoordelijk voor de preventie om ongewenst gedrag te voorkomen of beperken maar kan niet verantwoordelijk zijn voor daadwerkelijk gedrag van een ander. Vond antwoorden mogelijkheden wat beperkt.
- regels worden regelmatig nagekeken, of ze nog kunnen worden nageleefd. Of moeten worden aangepast. Regelmatig gesprek in bestuur over incidenten, waar we gelukkig weinig last van hebben. Duidelijke afspraken in huishoudelijk reglement werken voor onze vereniging prima. Vertrouwenspersoon is er, maar hoeft gelukkig niet in actie te komen.
- Sinds een jaar is een protocol ongewenst gedrag in werking
- Sommige instructeurs hebben een VOG. Onze vertrouwens- commissie bestaat uit 3 personen

- systeem laat meer dan twee vinkjes niet toe. Hebben ook alle overige protocollen
- Te weinig antwoorden mogelijk. we hebben een klachtenregeling we hebben een vertrouwenspersoon we screenen nieuwe medewerkers en houden functionerings en beoordelingsgesprekken
- Tevens ook gedragscode, een klachtenregeling, calamiteitenplan, waarden en normen, functionering- en beoordelingscyclus.
- Tot op heden is dit nog niet aan de orde geweest
- Van ieder kaderlid (trainer, coach, groepsleider) die te maken heeft met jeugd tot 18 jaar hebben we een VOG verplichting.
- Vanuit onze bond is een set regels voor omgaan met elkaar beschikbaar
- VCP is net aangesteld en VOG is net aangevraagd
- VOG aanvragen zijn ingediend naar aanleiding van gratis VOG. Bij elementair zwemmen staan de gedragsregels op de site vermeldt. Voor de overige secties gelden deze ook. En we gaan uit van de algemene normen en waarden die gelden, toen respect voor elkaar, iedereen wil op een prettige manier zijn sport beoefenen.
- VOG is voor personeel
- voor medewerkers is er ook nog een protocol sociale media
- vorig jaar totale update gedaan... calamiteitenplan, toezichtplan. Zo compleet als mogelijk. Verder het gehele H.v.p. uitgewerkt. Met alle zinnen en onzinnen.
- Vreemd dat je slechts 2 antwoorden kan geven terwijl ik er 7 had kunnen aankruisen.
- Vreemd dat op bovenstaande vraag maar 2 antwoorden kunnen worden geselecteerd. We beschikken ook over: Een eigen tuchtreglement, Een klachtenregeling, Verklaringen Omtrent Gedrag, Vertrouwenscontactpersoon (VCP), Incidentenprotocol/calamiteitenplan, Protocol voor screening nieuwe medewerkers of vrijwilligers, Functionerings-/beoordelingscyclus
- Waarom kunnen er maar 2 opties gegeven worden? We beschikken ook over: - VOG medewerkers- Calamiteitenplan- Protocol screening- Functionerings en beoordelingscyclus
- Waarom kunnen er maar 2 opties worden aangevinkt, als meerdere opties mogelijk zijn?
- Wat raar dat je maar 2 opties kan geven. Want wij hebben ook een klachtenregeling en gebruiken de VOG. Daarbij hebben we ook een calamiteiten plan.
- We als verenging zijn een voorstander om korte lijn te houden en de verantwoordelijke personen er zo snel mogelijk bij te betrekken in samen spraak met eventuele de ouders, verzorger(s) maar gelukkig komt het bijna niet voor. ik weet verder niet als er ook wat vast gelegd is in bijvoorbeeld huis regels enz maar ik maak het in de eerst beste vergadering een agenda punt van. belangrijk aandacht punt toch.....
- We beschikken nog over meer zaken, echter mag ik er maar 2 aanvinken. Ik denk dat onze organisatie dit redelijk goed heeft gewaarborgd. Helemaal uitsluiten kan je het nooit.
- We beschikken over meer dan 2 genoemde opties
- We hebben afspraken over wie in de meisjes/ jongenskleedkamer mag komen. Per afdeling (jongens/ meisjes) is iemand die toezicht/ hoorzicht houdt op wat er gebeurd om bijv. pesten te voorkomen. Bij de jongens is dit een mannelijke persoon, bij de vrouwen een vrouwelijk persoon.
- We hebben er meer dan je hierboven maximaal kunt aangeven.
- We hebben in 2014 een uitgebreid Beleid omtrent gedrag, met bijbehorende huisregels/gedragsregels aangenomen en in werking gezet.
- We hebben meerdere punten.
- We hebben nietsklaarligen omdat we het no niet hebben meegemaakt
- We hebben ons aangesloten bij het initiatief van de knzb omtrent hun actie code blauw. We gaan voor de vrijwilligers een vog regelen
- We hebben ook een gedrachtscode en nemen dit met de vrijwilligers door en vragen dan een VOG aan van de vrijwilliger.
- We hebben ook een VOG beleid

- We vragen ook VOG aan voor trainers, bestuur en diegenen die met kinderen 'werken'. Dus ik kan niet nog een vink zetten waar dat nodig is hierboven...
- We werken nog aan VOG.Gedragsregel voor het zwembad worden momenteel afgerond. Deels worden ze al toegepast.
- We zijn een kleine zwemschool en de ouders zijn betrokken en aanwezig bij onze lessen. Hierdoor is er een goede verstandhouding en overleg indien nodig. Met gezond verstand en een goed normbesef en transparantie zijn zaken goed op te lossen. Protocollen en andere regelgeving zijn zaken die geen oplossing bieden, immers de betrokken mensen moeten de oplossing realiseren. De bovenstaande zaken zijn juridische aanvlieg routes die je nodig hebt om personeel aan te kunnen pakken en ontslagen te kunnen onderbouwen. Binnen onze zwemschool is er geen personeel. We maken met zijn alle heel veel protocollen en regeltjes om een schijnzekerheid te realiseren en onze bestuurlijke handen in onschuld te kunnen wassen. Persoonlijk heb ik moeite met deze manier van met elkaar omgaan. Ik werk ook in de financiële dienstverlening waar een zeer zware screening is door de AFM. Je merkt het in het nieuws, het grote graaien door de wettenboorden criminelen is er niet door gestopt.
- We zijn een kleine zwemschool. De ouders zitten altijd bij het zwembad. Indien er klachten zijn worden die meteen aan de medewerker doorgegeven of ze bellen mij op. De afstand ouders/medewerkers en directie is heel klein. Een incidentenprotocol is in ontwikkeling. We hebben heel weinig incidenten.
- We zijn intensief bezig met het opzetten van zo goed als alle punten hier boven naar aanleiding van de Licentie Zwem-ABC. We zijn allemaal vrijwilligers en hebben nog nooit een klacht of wat dan ook.Het liefst blijven we functioneren zals we al 52 jaar functioneren.
- wel bezig met VOG , maar dat is nog niet geheel geregeld
- Wij als ASA zijn een landelijke vereniging met als enig doel onze leden lid te laten zijn van de NOB. Als vereniging organiseren we niets. Er zijn uiteraard instructeurs lid van de vereniging, die zijn 100% verantwoordelijk voor hun doen en laten. Eénmaal hebben we een schriftelijke bedreiging gehad bij een lid die weigerde contributie te betalen, Een volgende keer zullen we aangifte doen.
- wij beschikken over al het bovenstaande
- Wij beschikken over alle bij vraag 44 genoemde onderdelen, behalve over "Andere afspraken op papier over waarden en normen".
- Wij beschikken over alle opties, behalve een eigen tuchtreglement.
- Wij doen meer dan alleen de maximaal 2 mogelijkheden
- Wij hebben 7 van de bovenstaande punten die in de accommodatie van toepassing zijn. Ik kon er maar twee aanklikken.
- Wij hebben een - Gedragsnormen en -regels voor begeleiders en trainers, moet ondertekend worden voordat persoon een functie gaat uitoefenen - Functie en taakomschrijving Vertrouwenspersoon-beleidsstuk omgaan met vertrouwelijke informatie- huisregels- Verplichte VOG voor trainers, begeleiders, bestuursledenOp onze site zijn huisregels, protocollen en gegevens mbt vertrouwenspersonen terug te vindenBegeleiders trainers spreken trainers aan op gedrag dat door leden als grensoverschrijdend kan worden opgevat
- wij hebben een huishoudelijk regelement, en elke trainer vrijwilliger moet een verklaring tekenen over het gedrag
- Wij hebben huisregels, zijn aangesloten bij het protocol vrolijk en veilig, vragen een VOG aan voor personeel en screenen nieuwe medewerkers. Ook wordt gedrag meetgenomen in de functionerings- en beoordelingscyclus
- Wij hebben meer items dan hier kunnen worden ingevuld
- wij hebben ook een klachtienrgeling en een calamiteitenplan
- Wij hebben sinds de laatste incidenten in en om het zwembad de regels aangescherpt bij onze vereniging uit voorzorg. Huisregels zijn er altijd geweest! Vetrouwenspersoon sinds 2 jaar, en VOG bij

iedere trainer ook sinds 2 jr. Protocol voor het plaatsen van foto's via media alleen bij goedkeuring lid, plaatsen.

- Wij hebben tevens een klachtenregeling, iedereen heeft een VOG, er is een vertrouwenspersoon, een calamiteitenplan en ook functioneringsgesprekken worden jaarlijks gevoerd.
- Wij hebben toegangsregels (pictogrammen) en uitgebreide huisregels (tekst A4)
- Wij hebben voor alle kaderleden een VOG aangevraagd. Verder vragen wij die aan voor alle nieuwe kaderleden. We zijn bezig met het opstarten van een functioneringscyclus. Hebben een huishoudelijk reglement die dit jaar is geoptimaliseerd en aangepast naar de huidige situatie. Verder laten wij ons leiden naar de gedragsregels die zijn opgesteld via de NCS en als er klachten zijn hebben wij ervoor gekozen om naar de vertrouwenspersoon van de NCS te verwijzen.
- Wij kunnen het nog oplossen zonder protocollen, Dit geeft veel meer vrijheid.
- Wij spreken een ieder aan die dekt anders te moeten zijn of anders reageren. Als deze actie een lid niet bevalt is de keuze van onze vereniging om afscheid te nemen van dit lid.
- Wij trainen de mensen voor mogelijk voorvallen die kunnen voorkomen. Medewerkers kunnen zelf aangegeven waar ze meer aandacht aan willen geven. De huisregels zijn duidelijk en moeten door alle medewerkers wel gelijk worden toegepast. Elkaar aanspreken als dat niet het geval is. Duidelijk inwerkplan nieuwe medewerkers etc. Elkaar steunen en aanspreken op elkaar verantwoordelijkheden.
- Wij voldoen aan de licentie eisen van NPZ-NRZ . Daar moet aan meer eisen voldaan zijn dan de hierboven 2 mogelijkheden om de vorige vraag te beantwoorden. Daar zou ik er al 5 kunnen benoemen
- Wij voldoen aan meerdere criteria, van bovenstaande maar kon er maar twee aanklikken, in de verdere vragen wordt gevraagd alsof wij nog willen nadenken nee ja of misschien, kan geen antwoord geven voldoen wij aan, dus met ja geantwoord.
- Wij werken met huisregels alle medewerkers hebben een VOG verklaring, we hebben een klachtenregeling, vertrouwenspersoon, en we werken met een vrijzwemprotocol, ontruimingsplan is aanwezig, zwemles protocol
- Wij zijn bezig een gedragscode op te stellen en gaan VOG opvragen van onze vrijwilligers.
- Wij zijn bezig met een VOG voor iedereen die met minderjarigen werkt.
- Wij zijn binnen de vereniging bezig een nieuw beleidsplan op te stellen waarbij het beleid n.a.v. grensoverschrijdend gedrag wordt opgenomen. Verder houden wij oren en ogen open.
- Wij zijn een kleine vereniging waarin iedereen elkaar kent en respecteert
- Wij, defensie, hanteren een gedragscode waar iedere militair /gebruiker binnen "ons" bad zich aan dient te houden.
- Zijn bezig met een VOG
- Zodra er iets is binnen onze ploeg wordt iemand direct gecorrigeerd door elkaar. Wij dat wil zeggen alle trainers/vrijwilligers en bestuur leden zijn alle heel erg verantwoordelijk bezig naar de leden toe.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 37: MANIER WAAROP AANDACHT WORDT BESTEED AAN GEDRAGSREGELS (N=279)

- Agendapunt op werkoverleg
- Alle bovenstaande antwoorden
- De gedragsregels en het protocol bij overtreding van de gedragsregels zijn voor alle leden toegankelijk via de website van de vereniging
- Gedragsregels liggen bij de receptie en worden bij nieuwe leden mee gegeven aan de klant.
- Het is te vinden op de website, maar we wijzen men er niet specifiek op.
- Iedereen wordt hier op gewezen. Huis en gedragsregels staan duidelijk vermeld op website.
- Niet
- Staat op de website

- Studiegroep momenteel bezig met onderzoek wat de huidige bekendheid is, een RIE en duidelijk actieplan.
- Vanuit overkoepelend bestuur wordt gewerkt aan beleid / huisregels op papier te zetten
- We doen hier niks mee
- We zijn dit aan het verwerken in ons nieuwe systeem, inzake de licentie zwem-ABC 2016.
- Website
- Ze staan op de website.
- Ze staan vermeld in het Huishoudelijk Reglement. Ook voor Vrijwilligers is een beleidsstuk opgesteld met daarin opgenomen gedragsregels. Alles is voor iedereen terug te vinden op onze website.

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 42: DREMPELS DIE WORDEN ERVAREN BIJ AANVRAGEN VERKLARING OMTRENT GEDRAG

- Administratieve rompslomp- Wij hebben maar twee jeugdleden, hun ouders zijn er altijd bij
- Wij hebben onze twijfels bij de VOG. Het is lang niet waterdicht met andere woorden het is eens schijnveiligheid voor de buitenwereld.
- Alle lesgevers zijn in het bezit van VOG
- Alle medewerkers beschikken over een VOG
- Alle medewerkers jong en oudgedienden inclusief de bestuursleden hebben een VOG
- Beetje onnozel om voor mij zelf een verklaring omtrent gedrag aan te vragen
- Bij iedere nieuwe medewerker wordt een VOG aangevraagd.
- Bij onze vereniging is tot op heden nog niks gebeurd, waardoor een VOG aanvraag niet noodzakelijk wordt bevonden. Het is momenteel een onderwerp in het bestuur. Ik ben van mening dat onze vereniging de VOG aanvraag moet invoeren.
- Bij Optisport is het verplicht om je VOG aan te vragen.
- Bij vraag 39 kon ik niet volledig antwoorden, dus dan maar zo. Wij hebben voor al onze actieve kaderleden een VOG aangevraagd, omdat zij allemaal in contact komen met kinderen. Gelijke monniken, gelijke kappen. Dan kan er ook niet een vaag gebied komen als mensen van taak binnen de vereniging veranderen. Verder dragen wij uit om indien mogelijk zo min mogelijk alleen te zijn met een kind.
- Bureaucratisch traject via OR e.d.
- Daar zijn we mee bezig. Veel hebben nu een VOG aangevraagd. Ik kon die vink in een voorgaande vraag niet zetten...
- De kosten die ook nog eens binnen de werkkostenregeling vallen
- De kosten moeten alleen door ons betaald worden, en dat is het enige min punt. Het wordt door de komst van de NRZ licentie verplicht.
- De kosten. Wij zijn nu bezig met een traject om het gratis te regelen voor al onze trainers en overige vrijwilligers
- De vog aanvraag is veelste veel werk en rompslomp voor een vereniging als ons met 130 medewerkers als het eenvoudiger zou zijn zouden wij het wel doen. Ondanks dat in het verleden het bewezen is dat een ieder elkaar op de juiste wijze controleerde op ongewenst gedrag en of handelingen
- De VOG dekt maar beperkt af. Zolang de persoon in kwestie niet in aanraking met justitie geweest is, is er niets geregistreerd.
- De vraag blijft staan, voor wie zou je een verklaring omtrent gedrag willen hebben. Zijn dat alleen de trainer/coaches of ook helpende ouders die incidenteel bij springen.
- Deze verklaring heeft betrekking over een relatief korte voorgaande periode en toont alleen aan dat de betrokken persoon niet veroordeeld is over de recente periode
- Dit wordt wel begrepen, en roept geen vragen op, en bovendien vertrouwen wij onze medewerkers.

- Een verklaring omtrent gedrag biedt geen garantie dat er geen grens over schrijdend gedrag zal plaatsvinden.
- Er is geen drempel, is geregeld
- Er is tot op heden nog niks gebeurd, waardoor een VOG aanvraag nog niet nuttig is bevonden. Het is momenteel een onderwerp die in het bestuur wordt besproken en ik ben van mening dat dit punt ingevoerd zou moeten worden bij onze vereniging.
- Er zijn geen drempels rond het aanvragen van een VOG voor bestuurders en/of instructeurs
- Er zijn geen drempels, is een goede manier om er achter te komen of je te maken hebt met betrouwbare medewerkers.
- Er zijn geen drempels, financieel wordt het vergoed door NOCNSF en bij onze vereniging moet iedereen die met kinderen werkt een VOG aanvragen. Dit is echter niet het enige middel om seksuele intimidatie te voorkomen, vandaar mijn antwoord 'enigszins' op de vorige vraag. Het is een combinatie van een aantal middelen als beleid, VOG, houding en gedrag etc.
- er zijn helemaal geen drempels. Ze worden voor iedereen die trainer is of vrijwilliger aangevraagd.
- Eventueel bij nieuw personeel wel verklaring aanvragen!
- Financieel en velen hebben al een verklaring aangevraagd voor een vereniging waar ze voor werken. Vindt het vervelend dat het iedere keer opnieuw moet en of het echt toegevoegde waarde heeft, dat betwijfel ik
- Geeft een verkeerd gevoel van veiligheid omdat het niets zegt over toekomstig gedrag en alleen aangeeft of iemand recentelijk een vergrijp heeft begaan
- Geen drempel is verplichting in arbeidscontract.
- Geen drempels
- Geen drempels
- Geen drempels.
- Geen mening
- Geen minderjarigen in de vereniging. Gemiddelde leeftijd is 45 jaar.
- Geen prio ivm praktisch geen jeugdleden. en nooit iemand alleen met een jeugdlid
- Gratis verklaring omtrent gedrag zou dit jaar mogelijk zijn best veel bureaucratische toestanden om daar gebruik van te maken
- Hanteren strikt protocol in omgang met (jeugd)leden
- Het is alleen een verklaring dat er in het verleden niets gebeurd is en geen garantie voor de toekomst
- Het is beleid dat wij van iedere medewerker een VOG verklaring ontvangen
- het is een must als je met kinderen werkt. het woord pedo staat bij niemand op zijn voorhoofd
- Het is een verplichting van de Gemeente
- Het is en blijft een momentopname.
- Het is maar een moment opname. Als er uit het verleden geen melding bekend is krijgt ieder een verklaring ongeacht de leefstyle van die persoon.
- Het is moeilijk om te bepalen dat al onze vrijwilligers bereid zijn om een VOG aan te vragen. Wij hebben op dit moment (gelukkig) nog geen problemen van deze aard dat wij hier nu de noodzaak van inzien.
- Het is niet zaligmakend. En moment opname
- Het is slechts een momentopname. indien niet elk jaar vernieuwd wordt heeft het geen zin.
- Het kost veel geld om iedereen een VOG-verklaring te laten maken
- Het VOG is een hulpmiddel, het gaat juist om de aanpassing van het beleid, de huisregels die zorgen voor een veilig sportklimaat. Een VOG is geen vrijbrief maar toont alleen aan dat iemand in het verleden niet veroordeeld is. Dit is nog geen garantie voor de toekomst. Drempels waar wij ook tegenaan lopen is: Hoe om te gaan wanneer iemand geen VOG wenst aan te vragen, wanneer deze al jaren lid is van de vereniging.
- Hoe ver moet je gaan als vereniging welke louter draait op vrijwilligers? Nog een taak er bij voor het al drukke bestuur welke spaarzame vrije tijd in de vereniging steekt?

- Iedereen heeft bij ons een verklaring omtrent gedrag
- Ik heb 3 dames als personeel, niemand werkt alleen.
- Ik zie als beheerder geen drempels, het levert juist meer op. Versterkend. Op elke school of in onderwijs heb je een vog nodig, dit moet je hebben.
- In de afgelopen 13 jaar dat ik bij de vereniging betrokken ben, waarvan de laatste 4 jaar als voorzitter is er nog nooit, door niemand ooit geopperd dat de VOG iets zou zijn dat wij zouden moeten invoeren om.....Zoals ik al eerder gemeld heb, heb ik de afgelopen 12 maanden 1 x een scheldpartij ervaren waarvan de aanleiding de frustratie was van een trainer die niet kon lesgeven omdat zijn badwater "weg was", hij daar stond met een groep kinderen voor training en het gevoel had dat de verhuurder alleen maar de commercie voor ogen had en zijn kinderen in de kou liet staan. dit is uitgezocht, besproken met betrokken en naar tevredenheid afgerond. Heb niet het idee dat de VOG hier een bijdrage aan kan leveren of iets had kunnen voorkomen.
- Indien een persoon bestempeld is met iets wat in het verleden gebeurd of voorgevallen is en hij daar nu geen vertoon van heeft, waarom zullen wij hem dan op hetgeen hem eerder voorgevallen is nog een keer op aanspreken. Ieder krijgt een kans en binnen de vereniging is er altijd wel een vorm van ballotage die tot op heden zichzelf heeft bewezen.
- Is (nog) geen onderdeel van personeelsscreening
- Is een moment opname en heeft niet veel toegevoegde waarde. Maken het bedrijfstechnisch ook mee voor bepaalde onderzoeken.
- Is nog niet genoeg bij stil gestaan, wellicht een aandachtspunt voor de toekomst
- Is wel aangevraagd
- Kosten
- Kosten voor de leden. Maar willen we er wel mee bezig.
- Kosten!
- Lesgevers beschikken bij ons allen over een VOG.
- Nog nooit over nagedacht
- Onze leden zijn voor het overgrote deel 50-plussers, wij zien het nut van dit soort zaken niet.
- Ouders en instructeurs hebben mogelijkheid tot controleren van gedrag
- Schijnveiligheid
- Tijdgebrek. Je moet een goed functieprofiel opstellen om de VOG over aan te vragen en deze staat bij ons nog niet op papier.
- Tot nu toe nog geen reden geweest om hier actie op te nemen
- Vanaf medio 2015 worden, naast aanscherping van het beleid in het kader van ongewenste intimiteiten, (seksueel) gedrag, intimidatie, enz ook aan alle vrijwilligers een VOG gevraagd. Dit jaar hebben we van alle vrijwilligers, trainers, bestuursleden enz een VOG. er zijn dus geen drempels hiervoor aanwezig
- Veel defensiepersoneel wat al een zwaarder onderzoek heeft gehad.
- VOG is een momentopname. Erg belangrijk en we hebben deze al jaren verplicht gesteld! Je moet als vereniging immers het uiterste doen de veiligheid van je leden te waarborgen. Echter een bezwaar vanuit de VOG is er alleen na een veroordeling. Ik vrees dat (net als dat bv in de zorg ook speelt) dat een aantal mensen doordat er uiteindelijk geen veroordeling is door de mazen van het systeem glippen. In de zorg is er nu de mogelijkheid mensen op een lijst te zetten zodat ze bij andere zorgverleners geen OAK meer krijgen (als die checken). Op deze lijst staan ook mensen zonder de veroordeling. Hoe dit goed te doen zonder onnodig te stigmatiseren is een grote uitdaging denk ik.
- Voor onze vrijwilligers die met kinderen werken vragen wij automatisch een VOG aan
- Vrijwilligers medewerkers zijn dezelfde personen als instructeurs, dus iedereen met een taak heeft een VOG
- Wachten op nieuw loket voor aanvragen VOG.
- we doen eigen onderzoek en screening
- We hebben van allemaal (instructeurs/toezichthouders) een Verklaring Omtrent Gedrag

- We hebben dit nooit eerder gedaan en zouden dus eerst moeten uitzoeken hoe we dit moeten aanpakken. Tevens bestaat onze vereniging, doordat we een studentenvereniging zijn, voor ongeveer 80% uit vrijwilligers. Bijna alle leden hebben wel een taak. Waar trek je dan de grens of eis je de VOG van iedereen?!
- We hebben geen jeugdleden. Betreft een volwassenen relaxte duikclub
- We hebben het al
- We hebben het plan om voor alle kaderleden die het betreft een VOG "verplicht" te stellen.
- We hebben op dit moment niemand beschikbaar die dit kan coördineren.
- We moesten e-herkenning aanvragen en dat duurde even
- We twijfelen eraan of de vog daadwerkelijk een toevoeging biedt we trekken zelf referenties na en monitoren nieuwe vrijwilligers intensief en leiden op met 4 ogen principe
- We vragen ze wel op, maar kon dit net niet aanvinken (maximaal 2)
- We zijn er mee bezig dus geen bezwaar maar invoering heeft tijd nodig
- We zijn er mee bezig met de vog aan te vragen
- We zijn ermee bezig.
- We zijn nu bezig met de aanvraag.
- Wij ervaren geen drempel, dit doen wij al
- Wij gaan dit voor alle kaderleden aanvragen, en zien géén drempels. Het enige waar we vraagtekens bij hebben is hoe om te gaan met jeugdkader of aankomend jeugdkader.
- Wij gaan het vanaf 2016 invoeren!
- Wij gaan wel deze stap zetten naar verklaring omtrent gedrag dit om te voorkomen dat dit kan gebeuren binnen onze club.
- Wij hebben een Verklaring Omtrent gedrag!
- Wij hebben wel een VOG verklaring voor alle medewerkers
- wij verlangen wel voordat er een werknemer in dienst komt een verklaring omtrent gedrag.
- Wij vinden dat trainers en instructeurs in het bezit moeten zijn van een VOG, dit moet dit jaar gereed zijn
- Wij vinden dit niet bezwaarlijk ! maar bij de mensen die nu bij ons in dienst zijn is dit niet van toepassing. Bij nieuw aan te nemen personeelsleden zal dit ook zeker gaan gebeuren.
- Wij vinden het bezwaarlijk om de vrijwilligers daar ook nog mee te belasten.
- Wij vinden het juist heel positief om het wel te doen.
- Wij vragen een verklaring van goedgegedrag van medewerkers, echter is dit een schijnveiligheid. Iemand die iets fout doet en niet betrapt vang je hiermee niet af.
- Wij werken niet met vrijwilligers en hebben alleen zweminstructeurs in dienst.
- wij zijn als club bezig voor iedereen die te maken heeft met minderjarigen binnen de context van onze club een VOG aan te vragen, procedure loopt, aanvraag moet nog worden ingediend
- Wij zijn bezig met een plan van aanpak voor vrijwilligers en daarbij hoort ook de verklaring omtrent gedrag
- Wij zijn er actief mee bezig om dit momenteel te regelen voor alle vrijwilligers.
- Wij zijn er net mee bezig om aannamebeleid te ontwikkelen. Aanvragen van VOG is daar onderdeel van.
- Wij zijn op dit moment aan het onderzoeken hoe wij de VOG gaan aanvragen/gebruiken.
- Wij zijn studentenvereniging, alle leden zijn de vrijwilligers.
- Willen het aanvragen maar krijgen het moeilijk voor elkaar omdat dit initiatief van de vrijwilligers vereist,... Namens de vereniging aanvragen zou makkelijker zijn!
- Worden binnenkort aangevraagd voor kader leden
- Wordt binnenkort verplicht voor onze vrijwilligers.
- Wordt door sportbedrijf leiden vergoed
- Wordt nu wel voorbereid.
- Wordt op dit moment aan gewerkt om het te regelen.

- Zelf heb ik een zware screening gehad door het AFM, ik mag anders geen financieel advies geven als ik niet van onbesproken gedrag ben. Verder is er geen gelegenheid binnen de zwemschool om onbehoorlijk gedrag te vertonen en is altijd toezicht van mij of de ouders zelf. De ouders zijn overal aanwezig en ondersteunen de lesgevende indien nodig.
- Zijn daar al mee bezig met aanvragen
- Zijn het aan het organiseren. Dat iedereen er 1 nodig heeft
- Zijn momenteel bezig om voor alle leden, bestuurders, trainers die direct betrokken zijn bij het begeleiden/trainen van jeugd een VOG aan te vragen.
- Zijn nog niet toegekomen aan uitvoering, het is wel de bedoeling deze verklaring aan te vragen

TOELICHTING BIJ CATEGORIE MISSCHIEN VAN TABEL 43: MEERWAARDE VAN EEN GEZAMENLIJKE VERTROUWENSPERSON VOOR ORGANISATIES DIE AL EEN VERTROUWENSPERSON HEBBEN (N=100)

- Als deze zou samen werken met onze vertrouwenscontactpersoon (of de contact persoon zou bij vragen terecht kunnen bij de andere vertrouwenspersoon) dan zou het zeker een meer waarde hebben. Twee weten er meer dan een.
- Dit zou vanuit onze overkoepelende organisatie geregeld kunnen worden
- Geheel afhankelijk van hoe deze gezamenlijke contactpersoon zijn taak oppakt.
- Gezamenlijk met??We hebben een vertrouwenspersoon die al jaren lid is van onze vereniging. Wellicht zou het soms beter zijn om een buitenstaander mee te laten kijken. Overigens wordt onze vertrouwenspersoon zelden gevraagd. Gelukkig kunnen de "probleempjes" tot nu toe binnen de afdelingen worden opgelost.
- Ik denk niet dat er gebruik van wordt gemaakt, men kent de consequenties niet.
- ligt aan wat er onder gezamenlijk wordt verstaan
- Vraagstelling onduidelijk
- We hebben een eigen vertrouwenspersoon binnen de vereniging, een binnen de bond en een op landelijk niveau.
- We hebben een eigen vertrouwenspersoon. Ik weet niet of een tweede daar iets extra's aan toevoegt.
- We hebben nu een VCP aangesteld, maar misschien is het wel handig van elkaar te leren
- We hebben op zich niet heel veel contact met andere verenigingen, dus ik weet niet of het veel meerwaarde zou hebben. Aan de andere kant is het voor de VCP misschien wel handig om ook te zien hoe het bij andere verenigingen toegaat.
- weet niet of iemand van een kleine vereniging snel bij een "vreemde" zou aankloppen

TOELICHTING BIJ ANTWOORDEN VAN TABEL 49: HET HANTEREN VAN EENDUIDIG BELEID TEN AANZIEN VAN GRENSOverschrijdend GEDRAG SAMEN MET DE ANDERE ORGANISATIES EN VERENIGINGEN DIE GEBRUIK MAKEN VAN HET ZWEMBAD.*

- Toepassing eenduidig calamiteitenplan- Toepassing eenduidig toezichtplan- Participatie convenant "Vrolijk en veilig"
- 2x per jaar evaluatie over de gang van zaken.
- Afspraken vastgelegd in huurdersovereenkomsten.
- alleen een eenduidig beleid samen met andere gebruikers kan succesvol zijn.
- alleengebruik van het zwembad gedurende 1 uur in de week waardoor andere verenigingen niet in het geding zijn.
- Als exploitant ben je een professionele organisatie. verenigingen moeten het vooral hebben van vrijwilligers. het is nu nog moeilijk te stroomlijnen.

- Als het aan de orde komt, zal daar zeker over gesproken worden, als andere gebruikers ook in het bad zijn
- Als vereniging beschikken wij over 2 vertrouwenspersonen, een vrouwelijke en een mannelijke. Verder hebben wij geen afspraken met andere gebruikers van de sportaccommodatie.
- Als vereniging hebben wij geen specifiek beleid en van het zwembad weet ik dit niet.
- Als vereniging zijn wij tijdens de gehuurde uren de enige gebruiker van het zwembad
- Als zwem- en polovereniging hebben wij als ongeschreven regel, gezien de fysieke en contactuele vorm van sport, dat er een duidelijke scheiding plaatsvindt van heren, dames, aspiranten en pupillen. Tevens zijn wij als vereniging heel duidelijk, net als ons thuisbad, in de onderlinge controle hieromtrent. In principe zijn wij old school en erg op normale en fatsoenlijke omgangsvormen gesteld. Hier zijn eigenlijk geen schriftelijke vastleggingen voor noodzakelijk, daar bij signalen er direct en persoonlijk wordt opgetreden.
- Andere verenigingen/stichtingen zijn in bezit van calamiteitenplan
- Bij calamiteiten zal het bestuur direct optreden en in overleg met verhuurder van de accommodatie
- Bij grens overschrijdend gedrag wordt arbeidsovereenkomst ontbonden
- Bij ons maken geen andere organisaties gebruik van de accommodatie
- bijvoorbeeld met schoolzwemmen en via gebruikersoverleg
- binnen de vereniging zijn we bezig, 1 lid geeft workshops op dit gebied voor bestuur en trainers
- Buiten de gedragsregels van het zwembad zijn er geen contacten met andere verenigingen betreffende dit onderwerp. We maken ook niet gelijktijdig gebruik van het zwembad.
- collectief aangestuurd door Hoofdkantoor moederbedrijf
- Dat weet ik eigenlijk niet. Wel dat het bij meerdere verenigingen leeft en dat zij er ook mee bezig zijn.
- Dat wil zeggen: grensoverschrijdend gedrag wordt bij onze vereniging niet getolereerd.
- De gebruikers zijn op de hoogte van de regels, hebben een calamiteitenplan en voor het zwembad eventueel een toezichtplan
- De verenigingen die het zwembad huren hebben hun eigen beleid.
- De vragen zijn soms moeilijk te beantwoorden daar wij juist een op een zwemmen met lichamelijk gehandicapte kinderen zijn. Ouders zijn hierover zeer tevreden en ook de zwembaden in onze omgeving.
- de zwemschool is de enige organisatie die gebruikt maakt van het zwembad, daarnaast wordt het slechts beperkt gebruikt als extra faciliteit van een hotel.
- Deze afspraken zijn nog niet gemaakt
- Dit is gewoon niet zo. Valt verder niets aan toe te lichten.
- Duidelijke afspraken met de huurders- verenigingen
- Eenmaal per jaar vindt er integraal overleg plaats.
- Eerste en tevens laatste incident was 15 jaar geleden. (geweld tussen ouder en zijn eigen kind). We hebben onze gedragsregels niet op papier. Maar als er zich wat voordoet zouden we wel ingrijpen.
- Eigenlijk hebben we geen beeld van het beleid van andere verenigingen binnen ons zwembad.
- Eigenlijk niet zeker, gezien hierover geen actief contact is met andere gebruikers. We hebben enkel contact met één andere vereniging en dat gaat meestal niet over dergelijke onderwerpen.
- elke club / vereniging tekent en moet handelen volgens de huisreglementen. onze organisatie heeft al jaren een vertrouwenspersoon (medewerker) aangesteld
- Enigste huurder van een binnenbad, behorende bij een camping.
- Er heeft hier nooit communicatie over plaats gevonden, dus hoe andere organisaties of verenigingen dit beleid voeren weet ik niet.
- Er heeft nooit afstemming met de andere gebruikers plaatsgevonden.
- er is 1 andere vereniging in het bad , maar nooit gelijktijdig met ons
- Er is daarover geen overleg
- Er is een gedragsprotocol dat wordt uitgedeeld aan elke medewerker. Medewerkers tekenen hier ook voor.

- er is een overeenkomst.
- Er is geen afstemming met andere verenigingen die het zwembad gebruiken. Mij is onbekend of zij dezelfde regels hanteren als wij.
- er is geen afstemming met verenigingen
- Er is geen gezamenlijk overleg met alle betrokken partijen. Elke organisatie heeft vermoedelijk haar eigen beleid.
- Er is geen samenwerking in dit geval.
- Er is geen samenwerking met de overige organisaties.
- Er is in geen enkele vorm een overlegvorm met andere gebruikers van de accommodatie
- Er is met regelmaat contact met de verenigingen en een jaarlijks overleg met alle verenigingen.
- Er is nagenoeg geen overleg met andere partijen, gebruikersoverleggen zijn door de gemeente afgeschaft.
- Er is niemand anders.
- Er is op dit punt geen samenwerking tussen andere organisaties en verenigingen die gebruik maken van het zwembad.
- Er is veelvuldig overleg met partners.
- Er is vooralsnog geen beleid op grensoverschrijdend gedrag dus is er ook geen sprake van afstemming hieromtrent
- Er is vooralsnog geen overlegvorm met de andere gebruikers waarin dit aan de orde kan worden gesteld.
- Er is wel sociale controle, maar geen samenwerking met andere verenigingen.
- Er maken geen andere mensen gebruik van ons zwembad.
- Er maken geen anderen gebruik van het zwembad.
- Er wordt hier op gecontroleerd
- Er wordt elk jaar voor aanvang van een nieuwe seizoen met elkaar gesproken over de afspraken die gelden en ze worden, als er wijzigingen zijn, hierover geïnformeerd.
- er wordt onderling weinig tot niet gecommuniceert
- Er zijn bij ons geen andere organisaties die gebruik maken van ons zwembad
- er zijn geen andere gebruikers
- Er zijn geen andere organisaties en/of verenigingen bij onze zwemschool.
- Er zijn geen anderen aanwezig op het moment dat het zwembad gebruikt wordt. Wij zitten in een hotel en de gasten mogen ook gebruik maken van het zwembad en dat wordt gerespecteerd.
- Er zijn geen soortgelijke verenigingen die gebruik maken van het zwembad
- gedragcode nvr
- Gedragscode
- Geen eenduidigheid met meerdere organisaties die gebruik maken van de accommodatie
- Geen gezamenlijk beleid.
- Geen onderling contact hierover tussen verenigingen
- Geen regelmatig overleg over dit soort zaken met de huurders.
- Geen verhuur aan verenigingen.
- geregeld via de bond
- gezamenlijk overleg bij grensoverschrijdend gedrag.
- Goede intake (screening), goede afspraken (gedragscode), goed voorbeeld geven (bestuur en instructeurs), elkaar aanspreken als voordat het mis dreigt te gaan, sanctioneren als het toch fout is gegaan (aan iedereen kenbaar maken).
- Grensoverschrijdend gedrag wordt niet geaccepteerd, indien nodig volgt ontslag, tijdens onderzoek wordt medewerker op non actief gesteld.
- hebben geen problemen

- Helaas moet er iets gebeuren voor dat je stappen gaat ondernemen. Door dat er meer op tv en binnen de bond over geschreven wordt gaan wij zorgen dat dit ons niet gaat overkomen en maatregelen nemen
- Het bad wordt gebruikt door vereniging, stichting en derden. Vereniging en Stichting gaan in de nabije toekomst hun beleid eenduidig maken. Vervolgens gaan we bekijken hoe we derden (bijvoorbeeld bezoekers) met dit beleid vertrouwd gaan maken.
- Het beleid van de andere verenigingen is mij onbekend. Ik vermoed dat ze een soortgelijk beleid hebben.
- Het convenant gedragscodes zwembaden geldt voor alle gebruikers binnen die gebruik maken van de accommodatie
- Het is nog niet met alle huurders besproken
- Het is onderdeel van team overleg, en collega's onder elkaar houden hierop toezicht
- Het zwembad zit in een reorganisatie. Er is na pakweg 5 jaar weer eens een gezamenlijk overleg geweest. Daar stond zoveel op de agenda, dat dit een volgende keer aan de orde moet komen.
- Hier hebben wij geen kijk op.
- Hier is geen overleg over geweest.
- Hierin is nog geen samenwerking.
- Ieder jaar hebben we een avond waarbij alle verenigingen komen waarbij we dan een BHV gedeelte wordt behandeld
- Iedere organisatie heeft zijn eigen regels en behoeften
- Ieder werkt voor zich, er is geen contact.
- Iedereen is gelijk iedereen kent de (huis)regels en ongewenst gedrag naar medewerkers en/of gasten wordt niet getolereerd.
- Ik ben de een van de weinige huurders van het bad, heb weinig tot geen contact met andere huurders of de verhuurder
- Ik ben niet op de hoogte van hoe anderen dit regelen.
- Ik ben zelfstandige en huur badwater om mijn zwemlessen te geven. De andere organisatie die op andere dagen hetzelfde badwater huurt heeft dat hoogstwaarschijnlijk zelf goed geregeld?
- Ik denk dat wij als vereniging op de goede weg zijn en alles redelijk goed geregeld hebben. We hebben behalve de gemeente geen contact met andere verenigingen die gebruik maken van de accommodatie. Wat betreft vertrouwenspersoon: we hadden de voorkeur om iemand te vragen die niet als vrijwilliger betrokken is. Ons vertrouwenspersoon is een oud huisarts, die de vereniging voldoende (van de buitenkant) kent.
- Ik heb eerder gezegd geen idee op welke manier de andere organisaties hier mee omgaan.
- Ik huur een gedeelte van een zwembad. Andere gedeelte is voor recreatie zwemmers, dus de ouders kunnen zien hoe wij lesgeven. Het zwembad zelf hanteert de regels die wij ook moeten naleven.
- Ik huur water bij een sportschool en deze werken met een protocol.
- In overeenstemming met gemeentelijk beleid en protocollen NOB
- In overleg met de leiding van het zwembad zijn er afspraken gemaakt over de gedragsregels.
- Is (nog) niet ter sprake geweest en ook nog geen reden toe.
- Is duidelijk verankerd in huisregels, algemene voorwaarden en ter beschikkingstellingsovereenkomsten
- Is er niet
- Is niet bekend, zover zijn de contacten nog niet met de andere gebruikers.
- Ja, gebruik het dilemma kaartspel van de NPZ/NRZ Recron welke ook is besproken gedurende werkoverleg
- Ja, o.a. doordat de verenigingen ook in het bezit zijn van het calamiteitenplan
- Jaren geleden afgesproken binnen vrolijk en veilig. Beter is het deze op te poetsen i.p.v. weer een nieuwe actie zoals code blauw
- Klachten inzake ongewenst gedrag doen zich nauwelijks voor. De meest voorkomende klachten doen zich tijdens wedstrijden voor en worden tuchtrechterlijk afgedaan. Overige klachten doen we binnen

de vereniging zelf af. Deze zijn niet zo ernstig dat deze extern gemeld moeten worden, maar als dat nodig is, dan doen we dat. We zullen op dit punt ook niet samen willen werken met de accommodatieverhuurder. De onderwerpen uit deze enquête dienen intern afgehandeld worden. dat is de verantwoordelijkheid van de vereniging. Bemoeienis van de verhuurder van de accommodatie zal door de verhuurder alleen maar gebruikt worden om tegen de vereniging gebruikt te worden. Veiligheid betreft meer dan alleen de onderwerpen die in deze enquête genoemd worden. Te denken valt aan de verantwoordelijkheden van de verhuurder of beheerder van de accommodatie om zorg te dragen voor doelmatige en goed functionerende noodvoorzieningen (en dus niet de EHBO trommel tijdens cluburen af te sluiten). Tevens het opstellen van een doelmatige calamiteitenplan en het nemen van het initiatief tot samenwerking met de hurende partijen.

- meerdere gebruikers, geen interactie
- meestal opereren we niet gelijktijdig
- met verenigingen in gesprek over gedragscode
- Moet geregeld worden
- n.v.t
- Nee omdat we geen afspraken hier over hebben met andere verenigingen
- Nee, wij hebben hierover géén contact met de andere gebruikers/huurders van de accommodatie.
- Net zoals het zwembad zelf heeft de zwemvereniging ook al een vertrouwenscontractpersoon aangesteld
- Niet anders dan het beleid van het zwembad.
- Niet bekend met het beleid van de andere organisaties en verenigingen
- Niet onder de aandacht genomen. Wellicht toekomstmogelijkheden.
- Niet op de hoogte van andere gebruikers hun beleid. Eigenlijk alleen van beheerder uit zwembadreglement.
- niet samen.
- Nog niet aan de orde geweest
- Noodzaak voelt niet groot. Nooit van gekomen
- Nvt
- Onbekend hoe de verenigingen die het bad zonder personeel huren, dit soort dingen geregeld hebben
- ons bad wordt (bijna) niet verhuurd aan verenigingen of andere organisatie's.
- Onze activiteiten en die van andere gebruikers kruisen elkaar nooit
- Onze club maakt slechts in een afgemeten tijdruimte gebruik van een afgezonderd deel van het zwembad en heeft hoegenaamd geen bemoeienis met andere verenigingen in het zwembad
- Onze huisregels zijn opgenomen in een standaard contract. Elke gebruiker van ons zwembad moet hiervoor teken.
- Onze medewerkers blijven ten alle tijden aanwezig tbv controle.
- Op dit punt hebben we geen contact met het zwembad
- Op het moment van gebruik hebben we het zwembad helemaal alleen, en wij hebben geen minderjarigen in onze vereniging.
- Openluchtwembad. Werkt voornamelijk met seizoenpersoneel en vrijwilligers. Met het personeel wordt bij de start van het seizoen een opstartcursus georganiseerd. Hier komt alles ter sprake. Er zijn geen andere organisaties welke gebruik maken van ons zwembad.
- Overigens: vraag 43 en verder: wij hebben al een VCP. Vragen kan ik dus niet beantwoorden.
- overlegvormen
- personeel werkt ook in de zwemvereniging
- Regelmatig contact en overleg met de gebruikers hierover
- regelmatige overleg met verenigingen over hoe zich te gedragen
- Regels zijn van toepassing voor alle gebruikers op het zwembad wordt ook besproken b.v. bij huur van de accommodatie, gebruik door scholen/verenigingen etc.
- Samen met de beheerder van het zwembad.

- samenwerkende zwembaden zuid holland en stedelijk met de zwembaden den haag
- Staat vermeld in de gedragscode waarvoor getekend word
- staat vermeld in ons toezichtplan
- Te weinig contact met elkaar. Wij zijn de enige die op dat tijd stip gebruik maken van het zwembad. Hebben dus niet te maken met andere mensen.
- Tijdens onze verenigingsuren zijn wij alleen gebruiker van de gehele zwem-accommodatie
- Toelichting op een vorige vraag omtrent VCP. onze vereniging heeft 2 vertrouwenscontactpersonen opgeleid maar omdat er in vorige vragen maar 2 antwoord mogelijkheden waren, kon ik die niet ook aangeven. Dus ja, erg belangrijk maar we hebben deze al. antwoord op deze vraag... We maken nooit gelijktijdig gebruik van het zwembad met andere verenigingen. Het is al lastig genoeg in deze tijd met veranderende behoeften van leden en ouders om je eigen zaken en leden goed geregeld te hebben.
- Trainers en voorzitters van partijen die gebruik maken van faciliteiten zijn op de hoogte van gedragsregels en moeten deze ook hanteren.
- Vastgelegd in protocols.
- Veel overleg met sportverenigingen waren we mee samenwerken
- veilig en schoon
- verenigingen die het zwembad van Optisport huren mogen grotendeels hun eigen beleid bepalen.
- Verenigingen moeten dit zelf doen, zou inderdaad goed zijn om dit op elkaar af te stemmen. Met name het opvragen van een VOG gebeurd nog minimaal bij verenigingen.
- vindt geen afstemming plaats
- Voor alle gebruikers gelden dezelfde huisregels
- Voor de bezoekers van het zwembad zijn er meer regels dan voor de collegae onderling.
- Voor gebruik zwembad worden goede afspraken gemaakt en op papier gezet
- Voor het zwembad geopend wordt op 29 april 2015 heeft elke medewerker alle protocollen en de gedragsregels van de zwembaden gelezen en afgetekent
- Vrolijk en veilig Samen werkende zwembaden midden Holland
- Waar het maar kan hebben wij eenduidig beleid, echter gaar dat niet altijd op. Dit hangt van het voorval af en de rol van je eigen medewerker.
- We binnen de vereniging bezig om het rond te krijgen en daarna verder.
- We hebben al een vertrouwenspersoon, die optie kan ik nergens kiezen. We hebben er zelfs 2
- We hebben dit vor ons zelf gedaan en opgesteld. Dit naar aanleiding van een voorlichting vanuit de cursus 3 zwemtrainer
- We hebben een vertrouwens commissie met daar in een vrouw en een man
- We hebben geen afspraken met de andere gebruikers van het zwembad/sporthal. Wel zijn we periodiek in gesprek met de Stichting die het beheer heeft.
- We hebben geen andere gebruikers. Zijn openluchtbad.
- We hebben geen andere organisaties of verenigingen in huis. Met de zweminstructeurs bespreken we wel hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag.
- we hebben het beleid beperkt tot onze eigen vereniging. met andere gebruikers hebben we slechts incidenteel te maken.
- We hebben ons beleid zelfstandig gemaakt en zijn hiervoor zelf verantwoordelijk. Er bestaat geen behoefte dit breed te trekken
- We hebben onze eigen regelgeving
- We hebben weinig overlap van het gebruik van het zwembad met andere verenigingen. Dus hierover is ook weinig contact.
- We hebben zelf beleid gericht op grensoverschrijdend gedrag middels protocollen. en we hebben een eigen onafhankelijk vertrouwenspersoon aangesteld voor de hele vereniging.
- We klagen regelmatig bij de zwembad over geluidsoverlast en ongepaste gedrag van kinderen die meedoen aan de Discoavond in de zwembad. De afgelopen jaar is er wel iets verbetering.
- We komen in zwembaden door heel NL en hebben met vele verenigingen te maken

- We kunnen het badpersoneel om hulp hierbij vragen
- We lopen er samen met het zwembad wel enorm tegenaan dat bij het leszwemmen papa's mee gaan in de meisjeskleedruimtes en mama's in de jongenskleedruimten. In de wisselingen groepen zijn daar ook verenigingsleden aan het omkleden.
- We maken slechts zeer sporadisch gebruik van zwembad.
- we vragen andere organisaties die gebruik maken van het bad onze regels te volgen
- We werken niet samen met anderen. Echt kleinschalig in privé bad aan huis
- We zijn een duikvereniging en zijn alleen aanwezig in het zwembad.
- We zijn een kleine, overzichtelijke club waar iedereen zijn verantwoordelijkheid pakt.
- We zijn niet op de hoogte van het beleid van het zwembad
- Weet ik niet.
- Weet ik niet. Dat is nog nooit besproken voor zover ik weet.
- Weet niet zeker of dit nee is, maar wij hebben geen problemen zoals zwembaden die mogelijk wel kennen.
- wel eigen personeel nog niet met externe huurders
- Wel in overleg met het zwembad zelf
- Wel overleg indien nodig, maar wij hechten als vereniging meer waarde aan het beleid omtrent grensoverschrijdend gedrag dan andere organisaties
- Wij bespreken in de personeel overleggen hoe wij het beleid graag uitgevoerd willen hebben
- Wij gebruiken als ASA geen zwembad
- wij hanteren de huisregels van het hotel en zij zijn ook verplicht deze te volgen
- Wij hanteren de regels van het zwembad waarin wij actief zijn.
- wij hebben als vereniging onze eigen gedragsregels/protocol vastgesteld. Ik weet niet wat/hoe andere gebruikers van het hebben geregeld.
- Wij hebben als vereniging zelf vertrouwenspersonen, omdat er ook grensoverschrijdend gedrag buiten het zwembad kan plaatsvinden (gezien de aard van onze activiteiten).
- Wij hebben altijd gezamenlijk overleg zowel voor als ma eventuele incidenten
- wij hebben daar geen overleg over
- Wij hebben een calamiteiten plan waar dit een onderdeel van is, en voor iedere gebruiker geldig is.
- Wij hebben een centraal beleid, deze staan beschreven in onze huisregels en calamiteitenplan, gebruikers en verenigingen ontvangen deze ook zodat we samen hetzelfde beleid uitstralen.
- wij hebben een ervaren vertrouwenspersoon. daarnaast hebben wij binnen onze vereniging diverse politiefunctionarissen die ons kunnen adviseren. Verder is er een relatie met slachtofferhulp nederland (eenmaal voorgekomen).
- Wij hebben een goed werkend beleid en hebben het zwembad alleen tijdens onze trainingsuren
- Wij hebben geen afstemming met andere gebruikers van het zwembad omdat wij tijdens het gebruik van het zwembad daar alleen zijn en dus geen rekening hoeven te houden met zwembadmedewerkers of andere gebruikers.
- Wij hebben geen contact met de andere verenigingen. Die zijn nooit tegelijkertijd aanwezig.
- Wij hebben geen contacten met andere gebruikers.
- Wij hebben geen inzage in de protocollen van de andere verenigingen (zoals de duikers e.d.)
- wij hebben geen samenwerking met andere verenigingen in het zwembad. wij werken als duikvereniging samen met een duikschool en hanteren dezelfde regels.
- Wij hebben geen structureel overleg over dit onderwerp met andere verenigingen. Wel bespreken wij het veiligheidshandboek, incidentenprocedure en calamiteitenplan jaarlijks met de verhuurder. Daarnaast vind er een 2 maandelijks overleg plaats met de verhuurder, waar eventuele incidenten besproken worden. De incidenten hebben vrijwel allemaal betrekking op (verwondingen tgv) achterstallig onderhoud aan accommodatie, samenwerking en soms diefstal.
- Wij hebben nu geen inzicht in hoe de andere gebruikers dit beleid binnen hun vereniging hebben geregeld. Er is dus ook geen zicht op in hoeverre dit overeenkomt.

- wij hebben ons eigen beleid hier in.wel worden voorvallen besproken met de verantwoordelijke instantie binnen het zwembad
- Wij hebben uniek gebruik zwembad, er zijn dan geen andere groepen of clubs
- Wij hebben weinig te maken met de andere verenigingen
- Wij huren het bad van een grote landelijk opererende zorg instelling. Deze instelling staat stijf van alle gedrag en huisregels en protocollen.
- Wij huren het zwembad van de gemeente. Zij hebben een eigen vrijetijdsbedrijf dat het zwembad gebruikt voor zwemlessen. Het beleid is niet op elkaar afgestemd.
- Wij huren het zwembad voor 1 1/2 uur per week. Onze instructeurs zijn dan aanwezig en houden alles in de gaten.
- Wij maken als vereniging alleen gebruik van het zwembad. Geen andere clubs of verenigingen
- Wij maken ieders apart gebruik van het zwembad
- Wij staan op ons zelf. Dat betekent dat wij geen gedrag regels overleggen/willen met derden.
- Wij werken niet zoveel samen met de andere verenigen. Wij delen alleen de zwemuren.Wij zijn wel samen gebruikers van het zwembad waardoor er natuurlijk wel enige communicatie onderling is.
- Wij zijn altijd alleen met onze vereniging in het zwembad
- Wij zijn de enige vereniging
- Wij zijn de enige zwemschool die gebruik maken van het zwembad.
- Wij zijn een particuliere zwemschool en huren het bad. Daarnaast hebben we geen samenwerkingsverband met de verhuurder van het bad.
- Wij zijn een studenten zwemvereniging die het bad deelt met ander burger zwemclubs.onderling is er geen direct contact tussen deze verenigingen
- Wij zijn enige gebruiker van het bad. Grensoverschrijdend gedrag is bij onze vereniging niet aan de orde. Zover er bij mij bekend is.
- Wij zijn in de gelukkige omstandigheid dat wij op dit moment weinig tot geen problemen ervaren
- Wij zijn momenteel bezig met een betere samenwerking met de andere verenigingen.
- Wij zijn onderhuurder van een duikvereniging ons gezamenlijk uur wordt niet verder met andere gebruikers gedeeld. Ook in de sportbar hebben we een eigen hoek, daardoor we nauwelijks contact hebben met andere gebruikers. In de gezamenlijke ruimten geldt het reglement van het sportcomplex.
- Wij zijn slechts een kleine vereniging we maken gebruik van een zwembad wat voor een zeer beperkte doelgroep is open gesteld.
- ze negeren alle tips en tops en doen er alles aan om te ontkennen en zeggen dat er niets mis is bij de vereniging
- Zoals aangegeven hebben we een eigen beleid m.b.t. grensoverschrijdend gedrag, dat is voldoende.Wel blijven we alert
- Zoals eerder aangeven is het beleid binnen de vereniging sinds kort uitgewerkt en middels bijeenkomsten aan ouders, leden en vrijwilligers/trainers bekend gemaakt en in open sfeer over gesproken
- Zou niet weten waar te beginnen
- Zowiezo weinig contact met andere gebruikers.
- Zwembad is medeverantwoordelijk dus spreekt ook mensen aan op hun gedrag indien nodig

CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 56: ZAKEN WAAR ORGANISATIES TEGENAAN LOPEN BIJ HET VOORKOMEN VAN GRENDOVERSCHRIJDEND GEDRAG.

- Aangezien we gelukkig alleen nog maar te maken hebben gehad met kleine pesterijen, die we middels praten meteen hebben kunnen stoppen, zijn we met dit onderwerp nog niet veel in aanraking gekomen. Middels de nieuwsberichten en campagnes zijn we bewuster geworden van het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. En zijn we hier ook mee aan de slag gegaan door informatie te verspreiden onder trainers en door het aanvragen van VOG. We zijn hier nog mee bezig en dit is zich aan het ontwikkelen, dus we zijn nog geen specifieke zaken tegen gekomen waar we tegenaan liepen.
- Afdwingen van goed gedrag van bezoekers die via Verhuurder binnenkomen
- Als er iets gebeurd wordt ik als voorzitter benaderd en neem maatregelen
- De durf van medewerkers om aan gasten aan te geven dat de grens bereikt is.
- Een initiatief arm zwembadmanagement. Initiatieven moeten van de huurders komen. Ook daarin zitten grote verschillen t.a.v het nemen van initiatief en het doen van voorstellen. Gevolg deze zaken worden intern geregeld.
- Er is nooit de wens noch de noodzaak geweest om hier iets mee te doen.
- Er is veel materiaal te vinden. Dat gaat allemaal over één aspect. Het valt niet mee om het hele pallet van sportiviteit en respect in beeld te krijgen en dan een keuze te maken.
- Er kan nog zoveel beleid en voorlichting zijn,gedrag van individuen heb je niet in de hand. Dus proactief zetten we alles op en we hopen daarmee zoveel mogelijk te voorkomen. Maar 100% zeker is dat niet.
- Het beoordelen wanneer het gedrag ook grensoverschrijdend is. Vaak randgevallen waar een uitleg van de veroorzaker uitkomst biedt. Neemt niet weg dat er dan toch iets is gebeurd op de grens.
- Het opstellen van regels en deze te publiceren dat het een en ander juridisch is gedekt valt tegen. Daarnaast het verkrijgen van vertrouwenspersonen is moeilijk.
- Ik weet het niet. Hooguit dat het veel tijd kost om dingen goed te regelen.
- Je zou op sommige momenten meer peronseel willen inzetten voor toezicht in garderobes e.d.Hier zijn onvoldoende middelen voor.
- Met name van de scholen verwacht ik dat ze veel meer aan preventie gaan doen.
- Moeilijk te bepalen. Wij zijn een kleine vereniging met een duidelijk beeld wat wij van ieder zijn gedrag vinden en stralen dit ook uit naar onze leden.
- Nog geen item van gemaakt
- Omdat onze club, voor zover mij bekend is, zelden of nooit met grensoverschrijdend gedrag te maken heeft gehad wordt het wel binnen de club besproken en hebben we een vertrouwenspersoon gehad (die nog niet is opgevolgd). Gedragsregels moeten nog in het huishoudelijk reglement worden opgenomen na goedkeuring door een ledenvergadering. We gaan voornamelijk uit van ieders eigen verantwoordelijkheid tav gepast (en ongepast) gedrag en onderlinge sociale controle en dat werkt binnen onze kleine vereniging tot nu toe goed
- Onbegrip bij ouders
- Ondanks alle preventieve maatregelen, zijn er altijd dingen die je niet kunt voorzien. Waardoor je geen 100% zekerheid hebt.
- Onderlinge communicatie
- Onvoldoende juridische kennis om een preventief correct beleid op te zetten.
- Onvoldoende vrijwilligers/tijd om dit punt op een goede manier op te pakken. Natuurlijk gaan we wel goed om met mogelijke incidenten c.q. klachten
- Te druk bezig om andere zaken rond de vereniging gerealiseerd te krijgen. Financien, vrijwilligers etc.
- Te weinig kennis over deze zaken, omdat het weinig tot niet voorkomt.

- Te weinig menskracht en steeds weer andere prioriteiten
- testosteron bij de mannen (waterpolo)
- Tijd
- Tijd / Prioriteit / Mensen. Alles is in huis om beleid te ontwikkelen, maar er staat meer op de agenda.
- Tijd en beschikbaarheid mensen.
- Tijdgebrek, andere prioriteiten
- Wat een verschrikkelijke enquête zeg. We worden min of meer gedwongen hem in te vullen, maar veel is bij ons (erg erg erg kleine vereniging) echt niet van toepassing. Verwijder het antwoord op vraag 46 maar weer, want daar gold nvt. Ik heb maar wat aangeklikt. Ook knap waardeloos dat je niet eens een vraag mag overslaag. Jahaaa, er worden nu allemaal antwoorden gegeven, maar gedwongen antwoorden vragen is HEEL ONBETROUWBAAR RESULTAAT!
- We hebben dit tot op heden niet meegemaakt en zitten nu in de fase dat we daar preventief iets mee gaan doen
- We hebben er geen zin in om ons hier mee bezig te gaan houden. Er zijn geen problemen nu en die verwachten we ook niet.
- We hebben nog nooit de stap gezet om aan een (preventief) beleid te werken.
- Wij lopen nu nergens tegen aan, echter wat de toekomst ons brengt is ongewis en zeker niet altijd in te schatten. Wij brengen om die reden dit altijd in als een item tijdens werkoverleg, wat maandelijks plaatsvind.
- Zodra wij iets kunnen verbeteren zullen wij dat direct oppakken. Zelf kritisch blijven op je eigen rol. Maak ik het probleem erger door mij eigen gedrag. Kortom, Dansen met je gasten en klanten.

ANTWOORDEN CATEGORIE ANDERS VAN TABEL 58: CONCRETE BEHOEFTE OM GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG TE VOORKOMEN

- Acceptatie ouders dat trainers en coaches het functioneren van het team als prioriteit hebben boven de individuele begeleiding van de individuele jeugdsporter
- Als ik bij vraag 54 geen behoefte heb aan meer aandacht is vraag 55 ook nutteloos
- Awareness bij ouders. Zij kunnen zwemscholen en sportscholen screenen voordat ze het kind op les laten gaan. Ouders zijn echter heel slecht geïnformeerd mbt de noodzaak van VOG, huisregels, ehbo/bhv, vrije toegang tot zaal vooral bij priveles. Dit geldt voor alle sporten en accommodaties waar kinderen veelvuldig komen.
- cursussen voor vertrouwenspersonen
- Die dingen zijn bijna allemaal al geregeld door onszelf, NOC*NSF of SportSupport
- een nieuw camera systeem
- Een poster met algemene regels die overal toepasbaar op zijn en dus ook binnen de zwembranche. Hiermee onderstreep je het algemene normbesef en leefregels die we als samenleving hebben. Op deze manier blijft iedereen je begrijpen en staat iedereen er ook achter.
- Een voorbeeld hoe dit goed te borgen en introduceren binnen vereniging
- Eenduidig beleid is denk ik kort door de bocht. Elke grote stad heeft zijn eigen problemen en ook oplossingen daarvoor. Problemen in Amsterdam zijn anders dan in een dorp
- Externe begeleiding/training/bewustmaking (vanuit bijv. KNZB of NOC/NSF) van onze vrijwilligers
- Extra geld

- geen
- Geen
- Geen actie
- geen behoefte
- Geen behoefte aan bovenstaanden
- geen behoefte.
- geen behoeftes
- geen concrete behoefte
- Geen concrete behoefte
- Geen, wij hebben maar 1 incident gehad in al die jaren.
- gezond verstand
- Goede transparante samenwerking met locatie
- gratis vog
- het in gesprek gaan met gebruikers van de accommodatie (verenigingen), samenwerking met NOC of KNZB
- Het is ieder jaar weer anders. Het ene jaar heb je een klein groepje vervelende jeugd, het andere jaar niet. Handvaten voor personeel hoe met brutale opstandige jeugd om te gaan in de leeftijd van 13,14 jaar.
- Het vervelende van deze enquette is dat wij nog nooit met grensoverschrijdend gedrag te maken hebben gehad. Nogmaals het is daardoor moeilijk in te vullen.
- Iemand die de kar gaat trekken om beleid en uitvoering te maken/ regelen
- ik heb geen concreet behoefte
- Ik zou het zo niet weten. Trainers houden in de gaten of het misloopt en proberen dat voor te zijn danwel zorgen dat het niet weer voorkomt.
- meer bewustwording bij alle ouders van de ernst van het probleem. We werken er aan, maar meer landelijke aandacht voor het probleem bij alle sporten (!) zou helpen.
- meer normen en waarden in de maatschappij. als er kinderen sávonds nog om tien uur op straat lopen en je belt jeugd jongeren wer kunnen ze er niets aan doen(erg)
- N.v.t
- Nee
- Nergens behoefte aan. Misschien was het stoppen van de enquête als er geen onvolwassen leden binnen de vereniging zijn toch nog niet zo slecht. In 40 jaar tijd hebben we slechts 1 opmerking via via gehad van gedrag wat "iets minder gewenst" was. Ik hoop dat u begrijpt dat er enorm veel verschil is tussen verenigingen met uitsluitend volwassenen, zonder wedstrijden etc. Wij zitten niet op onnodig werk te wachten voor een probleem wat niet bestaat.
- niet
- niet overdrijven, je verzuipt onderhand in de regelgevingj
- niets
- Niets
- Nlets
- niks
- Niks
- niks nodigalles onder controle

- niksveel dingen in deze enquête zijn meer voor verenigingen met veel mensen
- nix
- nvt
- Onafhankelijke vertrouwingspersoon die zich alleen maar met dit punt bezighoud
- Techniek zoals camera-beveiliging, inzet meer personeel
- tijd, aangezien er ook veel andere zaken geregeld moeten worden binnen een vereniging.
- vanuit Optisport wordt dit landelijk goed ondersteund en bewaakt. dus geen aanvullende behoeften.
- Verder geen extra behoeften
- Verwijzing op website
- wat invullen als er geen concrete behoefte is
- We hebben eea nu goed ingeregeld, enquête komt als mosterd na de maaltijd
- we hebben hier geen problemen mee
- zie vorige vraag. Geen.

MAATREGELEN DIE VOLGENS RESPONDENTEN BIJDAGEN AAN HET TEGENGAAN VAN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG IN DE SPORT EN RECREATIE

- "Oudere"werknemers inhuren. Goede training hoe om te gaan met
- 1 vergroot bord bij de ingang van het bad met wat grensoverschrijdend gedrag is en eventuele de consequentie ervan kunnen zijn .
- Het niet meer versturen van te lange enquêtes naar hele erg kleine verenigingen2. het straks als resultaat van uw verschrikkelijke onderzoek niet komen met allerlei verplichte maatregelen die wij moeten gaan nemen als verschrikkelijk kleine vereniging
- Aandacht van iedereen tijdens training en wedstrijden, aanspreken ouders
- aanpakken pesten opleidingen personeel (omgaan met agressie)
- aanspreken bij het signaleren ervan en dan maatregelen nemen
- aanspreken op ongewenst gedrag bij de veroorzaker en ouders
- accommodaties en verenigingen op 1` lijn brengen
- Actief voorlichting aan onze leden en vrijwilligers
- afspraken
- Alert zijn op grensoverschrijdend gedrag en correct optreden indien noodzakelijk.
- Algeheel protocol tussen justitie en gehele zwembranche, database met overtreders en actief beleid geweerde bezoekers landelijk te weren
- Algemeen beleid
- Algemene duidelijke regels die niet specifiek zwembranche georiënteerd zijn. Het breed organiseren van toezicht door ouders. Stoppen met het maken van regels en protocollen die alleen maar complicerende bijdrage hebben en geen oplossing bieden. Bestuurders moeten duidelijk gemaakt worden dat hun gasten beschermd moeten worden en dat daar geen kapitaal intensieve maatregelen voor nodig zijn. Besturen zijn het aanspreek punt voor zaken die niet kloppen en zij kunnen het ook oplossen, die verantwoordelijkheid kan niet op iemand anders worden geschoven. Einde van de slappe bestuurders die zich achter regeltjes en protocollen kunnen verstoppen. Volledige aansprakelijkheid voor bestuurders.

- Alle organisatie met de zelfde richtlijnen laten werken
- Allemaal dezelfde maatregelen in de sport en recreatie.
- allemaal op 1 lijn zitten
- Als beleid is gevormd en afspraken zijn gemaakt die duidelijk verwoord zijn in regelingen, protocollen, website e.d. moeten die consequent worden uitgevoerd. Begeleiding moet niet schromen om leden, ouders en officials direct aan te spraken bij gedrag dat niet getolereerd moet worden.
- Als organisatie duidelijke afspraken maken en trainingen/opleidingen geven.
- Altijd alert blijven
- Beginnen bij de bron opvoeding, dus de ouders voorlichten. De verwachtingen van ouders zijn hoog tegenover de vereniging. Terwijl het allemaal onbetaalde vrijwilligers zijn, die er veel tijd in steken.
- Beleid en preventie door alle gebruikers zwembad gesteund
- beleid, bewustzijn en kennis over deze problematiek
- bescherming en begeleiding van klokkenluiders
- bespreek maken en houden binnen de vereniging
- bespreekbaar maken, vertrouwenspersoon, sancties en tuchtspraak
- Bespreekbaar zijn en voorkomen dat je een op een met een leerling komt
- Betere screening van kleinere zwemscholen, want daar gebeurt op dit moment het meeste wat het nieuws haalt....
- Betere/strengere opvoeding van de jeugd bij eigen ouders
- Betrokkenheid vd ouders
- bewustwording
- Bewustwording medewerkers en bezoekers en hoe hier mee om te gaan.
- bewustwording ouders
- Bewustwording van ALLE bestuursleden is nooit fout. Ondanks het feit dat ik misschien een zeer extreme enquête heb ingevuld, ben ik altijd zeeeeer alert op ongewenst gedrag.
- Bewustwording van betrokkenen.Praktische tips en handvatten
- Bewustwording van de klant om geen grensoverschrijdend gedrag te tonen in openbare gebouwen of verenigingen.Goed gedrag begint bij jezelf.
- bewustwording van effecten bij slachtoffer en bij veroorzaker
- Bewustwording vergroten door item bespreekbaar te maken en te houden.
- bewustwording, hoog op agenda plaatsen
- bewustwording, openheid en discussie
- bewustwording, vertrouwenspersoon
- Bewustwording, voorlichting en sociale controle
- bezoekers informeren
- bij grensoverschrijdend gedrag de veroorzaker tijdelijk de toegang weigeren.
- bij ons is dit alles gelukkig niet aan de orde.
- Bij ons niks
- bij onze tak van sport komt eigenlijk grensoverschrijdend gedrag niet voor, ik heb het nog nooit meegemaakt of van collega instructeurs vernomen dat ze hier mee te maken hebben gehad.
- Bij voorkomende gevallen direct bespreken en mogelijke sancties opleggen.

- Blijf het bespreken met elkaar en maak er een vast agenda punt van bij elk overleg
- Blijven praten, mensen aanspreken op gedrag, goed voorbeeld doet goed volgen
- Breed uitdragen van richtlijnen
- cameratoezicht
- campagnes: zodat mensen zich bewust blijven van hun eigen gedrag en dat van anderen.
- Communicatie
- corrigerend optreden, beter is Tv beelden hoe niet / wel moet kan....
- cursus omgaan met agressie voor medewerkers
- Dansen met je klanten en gewoon helder, sportief en duidelijk de spelregels / gebruikersregels / stellen en zelf het goed voorbeeld geven.
- Dat men van jongs af aan bekend is met de waarden en normen van de vereniging
- De aandacht die nu gegeven gaat worden moet meer bekendheid geven, als daarbij vanuit de bond meer materiaal en wellicht voorbeelden van reglementen worden verstrekt gaat dat ook bijdragen.
- De leden het vertrouwen geven en open communicatie met de ouders/verzorgers
- De mogelijkheid tot samenwerking/informeren andere baden bij grensoverschrijdend gedrag. Ik ben van mening dat dit snel tot de mogelijkheden moet behoren.
- De openheid elkaar zowel binnen als buiten de vereniging aan te kunnen spreken en je collega's te ondersteunen wanneer nodig.
- De vermelde info met links uit vorige pagina weer onder aandacht brengen
- dialoog aangaan
- dij ons is het geen probleem
- Direct aanspreken bij respectloos en grensoverschrijdend gedrag door trainers, begeleiders etc. Gesprek aangaan, desnoods met ouders, verantwoordelijkheden geven, voorbeeldgedrag
- direct en consequent optreden van het kader
- Direct op dit gedrag inspringen. Maatregelen treffen. Eenduidig zijn. Luisterend oor. Dagelijks door je accommodatie lopen. Contact hebben/ houden met alle partijen.
- Direct oplossen.
- directie en personnel samen de kar trekken !
- Dit is voornamelijk gespitst op overdekte baden en zwemclubs. Daar is meer 1 op 1 contact. minder sociale controle. In openluchtbad werkt het heel anders. Is het soms een paar opstandige pubers die lastig kunnen zijn.
- Dit zwembad is gelegen in een dorp waar sociale controle de overhand heeft!!
- Doe maar gewoon dat is al moeilijk genoeg. Zelfcorrigerend sociaal gedrag invoeren
- Door alle mede leiders goed te informeren
- duidelijk aangeven van wat van bezoekers en medewerkers wordt verwacht
- duidelijk protocol en de regels goed handhaven en optreden als regels worden overschreden.
- Duidelijk uitgedragen beleid.
- duidelijk zichtbaar beleid en bij grensoverschrijdend gedrag ook toepassen. Anders heeft het geen zin.
- duidelijke afspraken
- duidelijke afspraken binnen de gehele recreatie branche in samenspraak met politie en justitie.
- Duidelijke afspraken en deze met betrokkenen doornemen.

- Duidelijke afspraken en handhaving daarvan
- Duidelijke afspraken en regels
- Duidelijke communicatie
- Duidelijke gedragscodes, screening en voorlichting.
- Duidelijke gedragsregels die worden nageleefd en gehandhaafd. Open structuur waarbij iedereen zich vrij voelt dingen die niet "correct" aanvoelen te (kunnen) melden.
- duidelijke grenzen al aangeven bij de allerkleinsten tijdens de training, leren om sportief met elkaar om te gaan.
- Duidelijke normen en waarden kaderen.
- Duidelijke regelgeving en controle op gedrag en omgang met leerlingen en leden
- Duidelijke regelgeving en strenge handhaving.
- duidelijke regels en afspraken en hier ook actief over praten en op controleren in een open structuur.
- Duidelijke regels en goed getraind personeel
- Duidelijke regels en sancties wanneer grensoverschrijdend gedrag voorkomt.
- Duidelijke richtlijnen geven tav wat als ongewenst en grensoverschrijdend gedrag wordt gezien.
- Duidelijkheid binnen de organisatie en personen direct aanspreken als zij de grens overschrijden.
- Duidelijkheid en directe aanpak
- duidelijkheid in verwachtingen ten aanzien van gedrag
- Duidelijkheid inzake regels
- duidelijkheid onder elkaar wat wel en wat niet wordt getolereerd.
- duidelijkheid wat wel en niet mag. Respect creëren voor een ander en zijn spullen
- duidelijkheid, zonder haken en ogen
- Een duidelijk (operationele) toolkit die makkelijk in gezet kan worden bij verenigingen
- Een goed uitgeschreven beleid
- Een goede training van medewerkers, waardoor zij eventuele problemen met bezoekers of onderlinge problemen op een goede en correcte wijze kunnen oplossen. Actie = reactie, m.a.w. als je iemand rustig en met respect benadert en behandelt dan is de kans groot dat je eenzelfde reactie van de ander kan verwachten.
- Een integraal beleid wat door alle organisaties verbonden aan de branche wordt ondersteund en uitgedragen. Dat begint bij één landelijke organisatie, ipv de versnippering die nu is ontstaan en blijft voortduren en waarschijnlijk verergert. Dit draagt niet bij aan het verbeteren op dit thema. Kortom we komen in de situatie terecht dat we afhankelijk zijn van de drijfveren van een directie/management/eigenaar.
- Een open cultuur in zwembaden, voorlichting aan zwembadinstructeurs e.a. door bespreking van casus, zorgen dat ouders de zwemlessen kunnen zien via monitor, etc.
- Een open en vertrouwelijke sfeer, waarbij kennis bij de leden/vrijwilligers bekend is en het bestuur dicht bij de leden staat
- een standaard protocol.
- Een zo groot mogelijke vorm van sociale controle
- eenduidig beleid
- Eenduidig beleid en maatregelen
- Eenduidig beleid en regelgeving
- Eenduidig beleid en sociale controle

- eenduidig beleid, vanuit een overkoepelende branche organisatie geregeld
- Eenduidig optreden personeel
- eenduidigheid
- eenduidigheid bij alle zwembaden, bv over zwemmen in diep water zonder zwemdiploma
- eenduidigheid in alle zwembaden van Nederland.
- Eerlijke en duidelijke communicatie
- Eerst beleid ontwikkelen
- eigen verantwoording en toezicht hierop.
- elkaar aanspreken op gedrag
- Elkaar aanspreken op gedragduidelijke gedragscodes
- elkaar aanspreken, sociale controle
- elkaar hier gelijk op aanspreken als het zich voordoet of lijkt te gaan voordoen
- Er wordt al veel aan gedaan en aandacht aanbesteed. Sociale bewustwording is het belangrijkste.
- er zijn al genoeg maatregelen
- Fatsoen bij de mensen
- Gedrag herkennen en aanpakken. Het liefst binnen de vereniging zelf een oplossing zoeken.
- gedrag vormen/regels streng toepassen, goede sfeer creëren voor medewerkers en leden
- gedragscode, brochures, huisregels en veel met collega's over hebben
- gedragsregels
- Geef als bestuur het juiste voorbeeld en hanteer een eenduidig beleid waarin je duidelijk maakt dat grensoverschrijdend gedrag niet wordt getolereerd.
- geen
- Geen
- geen echt idee
- geen idee
- Geen idee
- geen idee dan eerder vermelde maatregelen
- Geen idee welke maatregelen het meest effectief zijn, maar die zouden kunnen bijdragen
- Geen idee, ik denk dat er veel te verbeteren valt bij de opvoeding thuis dus bij de basis.
- geen maatregelen alles gaat prima
- geen mening
- Geen mening
- Geen mening, bij ons eigenlijk geen probleemWs ook wel omdat wij een relatief kleine vereniging hebben
- geen opmerking
- geen opmerkingen
- Gelijke handhaving van de regels in alle badinrichtingen
- Genoeg ogen/ mensen die in de gaten houden dat ieder zich aan de regels houdt. Direct de oorzaak aanpakken niet laten sudderen. Een helder beleid, waar ook ouders van op de hoogte zijn, zodat ook zij hun kind kunnen aanspreken.
- gericht geschikte mensen bij de verschillende doelgroepen plaatsen, en deze hier specifiek voor trainen

- geschoold personeel wat adequaat en vooral preventief functioneert.
- Gewoon normaal blijven doen.
- Gezamenlijk beleid in alle zwembaden.
- gezamenlijkheid
- Gezamenlijk overleg om tot een uniform beleid te komen!
- gezellige sfeer binnen de vereniging en elkaar aanspreken op ongewenst gedrag
- Gezond verstand, altijd vier ogen, zorg dat je vrijwilligers "beschermd" zijn. Bespreek het onderwerp en zorg ervoor dat de leden weten wat de grenzen zijn.
- Goed intake, bewustwording, goed voorbeeld geven, duidelijke regels, bespreken van je gedrag (positief belonen), sanctioneren indien ongewenst gedrag optreed, bespreken met de hele vereniging.
- Goed onder de aandacht brengen bij het personeel.
- goed op 1 lijn zitten met de politie
- Goed opgeleide en ervaren medewerkers en direct actie als er iets aan de hand is!
- goed opgeleide medewerkers
- Goed opletten
- Goed overleg met betrokken partijen (huurders ,medewerkers, branche organisatie en directie)
- Goed toezicht
- Goed toezicht van het badpersoneel en sociale controle
- goed voorbeeld doet goed volgen
- Goed voorbeeld doet goed volgen. Kijk naar de prof voetballers, trainers. Zij zijn onze voorbeelden en maken er een potje van af en toe.
- goede controle
- goede fatsoenlijke basis leggenduidelijk beleid en standpunt van de verenigingblijven op dit gebied en daar ook in investeren
- goede interne controlenooit kind alleen met 1 instructeur
- Goede landelijke afspraken. Alle betrokken organisaties in betrekken.
- Goede ondersteuning vanuit de bond, gezamenlijk aanstellen van vertrouwenspersonen
- Goede oplettendheid van alle ouders, leden, vrijwilligers en medewerkers die rondom het zwemmen aanwezig zijn.Een vast aanspreekpunt voor vermeende misstanden te melden. (vertrouwenspersoon)VOG verklaringen vragen aan betrokkenen die met minderjarigen in aanmerking komen.Niet weg bacheliseren en niet de andere kant opkijken.
- goede opvoeding van de ouders
- Goede screening aan de voorkant, juiste begeleiding van medewerkers, open sfeer. Verbonden- en betrokkenheid.
- Goede screening van professionals/trainers
- Goede sociale controle en ingrijpen voordat het een probleem wordt
- goede voorlichting
- Goede voorlichting / workshops
- Goede voorlichting aan ouders den leden
- Goede voorlichting en afspraken met leden te maken
- Goede voorlichting en duidelijke maatregelen nemen
- Goede voorlichting en mensen er op aanspreken als ze grensoverschijdend gedrag vertonen

- Goede voorlichting en open communicatie.
- Goede voorlichting misschien ??
- goede voorlichting naar medewerkers en publiek
- Handen ineeneenduidige landelijke richtlijnen over houding en gedrag in de sportHulp bij opzetten, invoeren en levend houden van beleid op dit gebied
- hebben geen problemen
- Hechte verenigingsmentaliteit met open omgangsvormen en daarmee als vanzelfsprekend samenhangende goede sociale controle.
- Helder communiceren
- Helder een eenduidig beleid door de gehele organisatie. probleem bij de kop aanpakken en direct actie.
- Heldere communicatie en daadwerkelijk optreden in voorkomend geval.
- Heldere harde consequente aanpak van incidenten
- Het begint met het thema bespreekbaar te maken
- Het bijbrengen van respect voor elkaar en elkaars eigendommen cq normen en waarden.
- Het eenvoudig en duidelijk aanbieden van de diverse punten. En zorgen dat het weinig tijd kost om stof eigen te maken. Bestuurders zijn vrijwilligers, die de taken naast hun dagtaak verrichten.
- Het herintroduceren van het wederzijds respect en een zekere vorm van terugkeer van ouderwets gezag in de samenleving. Dit klinkt misschien achterhaald, maar sinds de jaren 90 van de vorige eeuw heeft er een negatief omslagpunt plaatsgevonden in de omgangsvormen, waar velen zich twintig jaar later niet meer altijd in kunnen vinden. Maar als kanttekening meld ik, de zwem- en waterpolosport relatief weinig grensoverschrijdend gedrag vertoond in tegenstelling tot andere sporten. Dit stemt mij positief!
- Het inzetten van extra beveiliging op drukke dagen. Wij hebben een groot buitenbad. Dit voorkomt grensoverschrijdend gedrag direct bij binnenkomst van bezoekers.
- Het is naar mijn mening van het grootste belang dat je beschikt over een goed team van medewerkers Screening kan hierbij een beetje helpen.. Dat de sfeer altijd open is, dat het normaal is om situaties met elkaar te bespreken, en elkaar zelfs aan te spreken op eventueel grensoverschrijdend gedrag. Zo werkt het bij ons al jaren. Verder hebben wij er voor gekozen om de ouders tijdens de zwemles plaats te laten nemen in de zwem zaal. Iedereen mag zien wat wij doen.
- Hoe integer en zuiver ben je zelf als lesgever.
- Iedereen bewust maken dat een-op-een contact zoveel mogelijk vermeden dient te worden.
- Iedereen screenen
- Ik denk dat de key issue : bewustwording is. Vooral de jeugdleden zitten in een leeftijd dat "regeltjes" niet het eerste is waarvoor ze warmlopen. Voorlichting over effecten (bv van pesten, bv van plaatsen foto's op sociale media) is van belang. Regels moeten er natuurlijk zijn maar die kun je van jongs af aan op een "speelse" manier erin brengen (altijd shirt liefst short aan langs bad, relaties zijn leuk.... maar in bad ben je om te sporten..., maar ook zorg dat je bij een wedstrijd dure telefoons even bij je ouders laat en dat minimaal je tas dicht is als ie aan bad staat.....en zelf voorbeeldgedrag tonen bij bv coaching. kids altijd vanuit positieve grondhouding aanspreken etc.)
- ik denk dat er een goede en duidelijke vertrouwensrelatie moet zijn tussen medewerkers, management en gebruikers
- Ik geloof dat we bij Laco de zaken goed geregeld hebben, maar dat we altijd waakzaam zullen moeten zijn. Ook bij aanname van nieuwe medewerkers
- Ik vind dat alles momenteel prima is geregeld.

- Ik zou het niet weten
- In de eerste plaats sociale controle.
- In ons geval is het met name respect voor elkaar. Daarnaast proberen wij uiteraard te voorkomen dat er ongewenste handelingen gebeuren. Meestal gaat het per ongeluk, maar helaas hebben ook wij het afgelopen jaar moeten constateren dat er mensen zijn die er toch misbruik van maken.
- In onze zwemschool NVT. In het algemeen respect naar kinderen, ouders, lesgevers en omgekeerd.
- In werkoverleg met medewerkers bespreken. Problemen onder ogen durven zien. Adequaat handelen. Goed contact met wijkagent
- Indien gesignaleerd, gelijk melden en aanspreken. Minder papieren tijgers, maar korte lijnen tussen bestuur en leden..
- Informatie
 - informatie en opleidingskader meer bewust maken van wat grens overschrijdend gedrag is en hoe je het kan waarnemen in een vroeg stadium.
 - Informatie vanuit de zwembranche
 - informatie voorziening (in ons geval zijn folders e.d. eerst voldoende
 - Intern het aanstellen van vertrouwenspersonen en het aanvragen van VOG voor die kaderleden / trainers die het betreft. Als bestuur dienen we het voorbeeld te geven en zelf ook een VOG aan te vragen.
 - Invoeren protocol ongewenst gedrag, trainen van trainers, begeleiders en bestuursleden, voorlichting aan leden en bezoekers, bespreken incidenten.
 - Is volgens onze mening niet van toepassing binnen onze vereniging.
 - juist het positieve complimenteren en grensoverschrijdend gedrag sancties op leggen van niet meedoen aan een wedstrijd of zwemles.
 - Kaderleden opleiden om grensoverschrijdend gedrag te herkennen.
 - Kenbaar maken van huisregels
 - Kennis
 - Kleine groepen en veel betrokkenheid organiseren. Minder clientisme.
 - Kort op de bal zitten en regelmatig een nieuwe VOG.
 - korte lijnen houden
 - Kwaliteit en kwantiteit van de personele bezetting. Dit raakt ook een goede CAO en het vak van zwemonderwijzer op minimaal MBO+ niveau houden belonen
 - Landelijke campagnes. Vooral op scholen en clubs. Opleiden en training personeel en vrijwilligers.
 - Landelijke communicatie, eenduidig beleid en maatregelen
 - Lik op stuk beleid.
 - meenemen in de opleidingen voor zweminstructeur regelmatig voorlichtingsbijeenkomsten houden en dit laag drempelig maken voorlichting gratis.
 - Meer aandacht van de ouders, transparantie, intern goed opgeleide medewerkers.
 - Meer aanwezigheid / betrokkenheid van ouders tijdens deze activiteiten. Strenger maatregelen tegen overschrijdvers.
 - Meer bewustwording van het belang voor het hebben en tonen van respect voor elkaar. Zeker ook bij ouders van jeugdleden.
 - meer informatie aan iedereen
 - Meer informatie over hoe mee om te gaan

- meer informatie over wat er al is ontwikkeld. Tevens evt een ondersteunende bijeenkomst om tot een goed plan te komen.
- Meer kennis en bewustwording krijgen van grensoverschrijdend gedrag.
- Meer kennis en bewustwording krijgen van voorkomende grensoverschrijdend gedrag.
- meer openheid over dit thema
- Meer professionaliteit bij trainers en bestuurders. De vrijwilligers in de sport zijn niet noodzakelijk de beste mensen op de plaats. In het verleden hebben we meegemaakt dat zwemmers onheus zijn bejegend door trainers en bestuurders, omdat deze eerder het eigenbelang in het oog hadden dan het belang van de sporter.
- Meer samenwerking met de huurders van het zwembad
- Meer voorlichting dmv brochures met tips and tricks etc.
- meeste incidenten gaan via social media (7/24) buiten de normale zwembad contact tijden om, maar je wordt er als vereniging wel mee geconfronteerd. mensen moeten veel meer bewust worden hoe men contacten moet onderhouden de wat daarbij de normen en waarden zijn.
- Mensen entree weigeren!
- Mensen goed informeren en direct aanspreken bij grensoverschrijdend gedrag.
- Mensen met respect behandelen
- Mentaliteitsverandering bij leden
- Met name goede voorlichting over hoe om te gaan met grensoverschrijdend gedrag. Voornaamste doelgroep: bestuurders en trainers/coaches.
- met regelmaat vrijwilligers herinneren aan grensoverschrijdend gedrag Met behulp van korte brochures informeren Grensoverschrijdend gedrag protocols... klachten etc. van verschillende vereniging samenvoegen. Dit beperkt tijd, vergroot onafhankelijkheid en verbeterd gedrag op een zwembad. Zwembad kan makkelijker tips en tops geven (en visa versa)
- n.v.t.
- Niet meer dan eerder in enquête aangegeven!
- Niet over nagedacht
- Niet, bij onze leerlingen is het niet altijd te voorkomen, maar kijken hoe je het beste ermee om kan gaan.
- normaal doen
- nvt
- Nvt
- Ondersteunende wetgeving
- Onderwerp bespreekbaar houden
- Onze vereniging heeft de zaken prima op orde.
- Op een rustige manier reageren en uitleggen als er onwenselijk gedrag is. Ik werk alleen met jonge kinderen aan hun A en B diploma en heb gelukkig nog nooit grensoverschrijdend gedrag meegemaakt.
- Open communicatie en een goede vriendschappelijke sfeer
- Open communicatie met leden en ouders
- Open contact met elkaar
- open en eerlijk met elkaar in gesprek gaan en blijven
- open houding, bereikbaar zijn voor bezoekers /ouders / kinderen. Vertrouwen uitstralen Professionele afhandeling
- open ruimte

- Open staan voor de leden. Ook luisteren naar de leden
- Openbaar bespreken en aankaarten problemen
- openheid
- Openheid en communicatie
- Openheid en duidelijkheid
- openheid en het aanspreken van gasten en medewerkers. Duidelijkheid geven wanneer een gast de grens heeft overschreden en dit dan ook duidelijk maken.
- openheid en transparantie binnen de organisatie
- Openheid van zaken in accommodaties en durf om het aan te pakken
- openheid, duidelijkheid, vertrouwen,
- opleiden en begeleiden van kader en trainers
- opleiders dan wel trainers nooit alleen met leerlingen /sporters laten zijn
- opleiding
- Opleiding en informatie van (jeugd)trainers en begeleiders. Informatie leden en hun ouders. Juist beleid nav een visie omtrent grensoverschrijdend gedrag.
- Opleiding en Voorlichting.
- Opleiding, voorlichting, sociale controle, licenties
- Opstellen van gedrags- en omgangsregels en deze kenbaar maken binnen de vereniging. Deze regels ook implementeren in het aanmeldformulier. Daarnaast ook regelmatig bespreken binnen de secties
- Opvoeden van de gehele samenleving
- Opvoeden.
- opvoeding door de ouders
- opvoeding en het gedrag van kinderen corrigeren waar nodig en niet meer het beleid van "moet toch kunnen" en "het was toch niet zo erg" enz. Heb je als ze volwassen zijn misschien minder problemen. zo ja lik op stuk beleid.
- opvoeding in het gezin
- opvoeding van de ouders
- Opvoeding van kinderen door ouders
- Ouders bij de badrand, met duidelijke regels.
- Ouders verantwoording laten nemen, niet het kind dumpen en met vervolg. Overzichtelijke faciliteiten
- Over leg plegen
- Overall 4-ogen beleid. Ouders vertellen dat slaapfeestjes bij de coach geen goed idee zijn etc landelijke aandacht voor problemen rond homoseksualiteit, pesten etc. Lidmaatschap-pasjes met pasfoto's goed controleren en overtreders zwaarder straffen..
- personeel en manament goed opleiden
- Personen die vaak problemen veroorzaken in het bad bij de entree weigeren. Wegens wisselende receptionisten komen deze personen toch binnen. Als er een foto gemaakt mag worden van deze personen kunnen wij deze bij de receptie ophangen, zodat deze personen makkelijker herkend worden. Dit mag nu niet i.v.m. de privacy.
- Positief gedrag uitstralen door de medewerkers, laat zien dat je verstand heb van hetgeen dat je aan het doen bent. Grensoverschrijdend gedrag ontstaat vaak doordat mensen zich onbegrepen voelen.
- Praten met elkaar

- Preventie - openlijk bespreken met elkaar waar de grenzen liggen
- Preventie en ouders betrekken bij iedere zwemles.
- Preventie in de vorm van voorlichting en screening vrijwilligers. Voldoende communicatie over gedragsregels. Bewustwording binnen het kader dat zij degenen zijn die moeten aanspreken, signalen en rapporteren. Zorgen voor transparantie.
- Preventief informatie geven en hier op letten.
- preventief optreden van zwembadpersoneel
- Preventief signaleren van grensoverschrijdend gedrag
- proactief handelen
- Publicatie naar buiten toe en coörganiserend gedrag van leidinggevenden.
- regelgeving
- Regels
- Respect en sportiviteit
- Respect hebben met/voor elkaar.
- Respect hebben, leren voor ieder individu. Dit begint al bij de basis. In de gezinssituatie.
- Respect naar elkaar.
- Respect voor elkaar de basis maken van onze maatschappij.
- Respect voor elkaar. Elkaar behandelen zoals je zelf behandelt wilt worden. Er zijn naar mijn mening geen andere maatregelen voor sport en recreatie dan elders in onze maatschappij.
- Respectvol met elkaar omgaan, met de basis in de opvoeding! Het is niet de taak van de verenigingen om hier de opvoedingstaak op zich te nemen. Wel is het goed dat er veel aandacht aan wordt besteed.
- richtlijnen vanuit bond/overkoepelende organisatie
- Samen erover praten en acties uitzetten als het zich al voordoet
- Samenwerken en overleg
- screening nieuw personeel. verklaring omtrent goed gedragsociale controle medewerkers
- Snel en adequaat inspelen op probleem wat zich voordoet.
- sociale controle
- Sociale controle
- Sociale controle en betrokkenheid van ouders bij activiteiten van hun kinderen.
- sociale controle en openheid binnen de vereniging naar leden / ouders en trainers
- sociale controle en respect
- Sociale controle en zelfreiniging
- Sociale controle is de belangrijkste.
- Sociale controle onderling en het belangrijkste is om de kinderen bewust te maken dat sport voornamelijk fun is
- sociale controle, medewerking van ouders
- Sociale controle, open sfeer en elkaar aanspreken op gedrag
- sociale controle, transparantie, eigen en ouderlijke verantwoording, fatsoensnormen, correcte opvoeding, etc
- Sociale controle!!!(Wij zijn een klein bad dus ik snap dat het dan eenvoudiger is) Hard optreden tegen overtreders

- Speerpunt voor medewerkers om heel alert te zijn op respectvol benaderen van gasten en gasten onderling
- spelen/sporten waarbij respect ... normen en waarden naar voren komen.
- sterkere sociale controle
- streng straffen
- Tijdens evenement: Afspraken herhalen, duidelijk maken naar wie je kunt gaan ingeval van grensoverschrijdend gedrag, duidelijk statement innemen wat we wel en niet accepteren en de eventuele consequenties zijn.
- Toezicht
- Tot nu toe zijn wij voldoende in staat om grensoverschrijdend gedrag zelf te signaleren en te bespreken met de betrokken personen.
- training, meetings, cursussen, kennisdeling regionaal.
- transparantie
- Transparantie
- Transparantie, en duidelijk communiceren met elkaar. Eenduidigheid is belangrijk en je procedure rondom het aannemen van nieuw personeel verbeteren.
- Twee Instructeurs/trainers op een groep zetten.
- Uitwisselen best practices. Publicatie in vakbladen
- Uniform beleid
- universele sancties
- VCP, gedrachtcode doornemen met vrijwilligers, VOG aanvragen, informatie op website voor leden, bespreekbaar maken binnen vereniging, voorlichting etc
- Veel aandacht van de trainers en kaderleden die dagelijks met de leden werken.
- veel communiseren met ouders en leden
- Veel informatie naar buiten toe. En folders die mensen zelf kunnen meenemen
- Veel sociale controle in het zwembad door middel van veel baden, activiteiten en reuring in en om het zwembad
- Vertrouwenspersoon
- Vertrouwenspersoon aanstellen communicatie naar ouders/medewerkers
- Vertrouwenspersoon, duidelijk beleid definiëren en inzichtelijk maken, regelmatig in nieuwsbrief en andere uitingen even aandacht aan besteden
- vertrouwenspersoon
- VOG
- VOG en gedragsregels
- VOG invoeren + verplichtstellen van stappenplan van NOC-NSF
- VOG verplicht. Een ommissie is dat als ze bij de ene accommodatie een toegangsverbod krijgen ze rustig naar een ander gaan daar kent men ze nog niet.
- VOG, aannamebeleid, duidelijke regels
- voor bewustwording wat niet kan
- Vooraf duidelijke spelregels/ richtlijnen
- Vooral ervoor blijven praten met alle leden, dus jong en oud.
- vooral sociale controle en nooit één op één
- voorbeelden geven van hoe je het bespreekbaar maakt

- Voorbeeldgedrag van vrijwilligers, trainers, bestuur. Elkaar aanspreken. Respect voor de ander uitdragen.
- Voorlichting
- VOORLICHTING
- voorlichting aan kader en overige leden
- Voorlichting aan leden, ouders, vrijwilligers enz. Elkaar aanspreken op Zorgen voor een vertrouwde en veilige omgeving
- Voorlichting betrokkenen
- Voorlichting en bijscholing personeel en directie.
- Voorlichting en het onder de aandacht brengen
- Voorlichting en screening
- voorlichting naar gebruikers en opleiden medewerkers
- Voorlichting nieuwe leden en ouders (meer standaardiseren). Thema meerjaarlijks terug laten komen vanuit bestuur en VCP richting vrijwilligers. Betere aansluiting bij Positief Coachen.
- Voorlichting, kader niet in een op een situaties met kinderen/zwakkeren brengen, sociale controle. En voor werken met kleine kinderen verklaring omtrent gedrag (al zegt dit alleen dat de persoon nooit is betrap op ernstig grensoverschrijdend gedrag)
- Voorlichting, brochures, folders.
- voorlichting, inzichtelijk maken, beeldmateriaal etc. in dialoog blijven met diverse partijen gebruikers en betrokkenen.
- Voorlichting, open communicatie en sfeer naar kaderleden en leden.
- Vriendelijk en kundig personeel die hun ogen en oren open houden. Snel signaleren van problemen.
- Wanneer iedereen de normen en waarden van weleer zou respecteren hadden we deze hele enquête en alle bijbehorende zaken niet nodig.
- we hebben er nog niet mee te maken gehad, dus denk ik dat we het goed doen. maar vooral als team overkomen naar de bezoekers, zodat deze weten wat er wel en wat er niet kan. wat we wel doen is als er iets in het nieuws is geweest omtrent grensoverschrijdend gedrag dit in het team overleg bespreken.
- Weet ik niet.
- Weet ik niet. Zo lang ik lid ben van onze vereniging is dit nog niet voorgekomen en van voor mijn tijd weet ik het niet.
- Weet ik op dit moment niet
- Wij zien (nog) geen probleem, dus hebben wij nog nooit erover nagedacht.
- wij zijn een vereniging zonder jeugd leden jongste lid is 20 jaar en we hebben ook geen behoefte aan een jeugd opleiding binnen onze club we hebben een leeftijd grens van 16 jaar
- Wijzen op de verantwoording en gevolgen van eigen gedrag (oorzaak en gevolg)
- x
- xx
- zero tolerance
- Zie antwoorden op alle vorige vragen
- zijn in de vorige vragen al duidelijk beantwoord
- zoals wij in de vereniging hebben.
- zorgvuldige selectie vrijwilligers

