

Het Recept voor Sociale Veiligheid binnen de vereniging

Ga op zoek naar de juiste ingrediënten en stappen voor
een sociaal veilige studentenvereniging

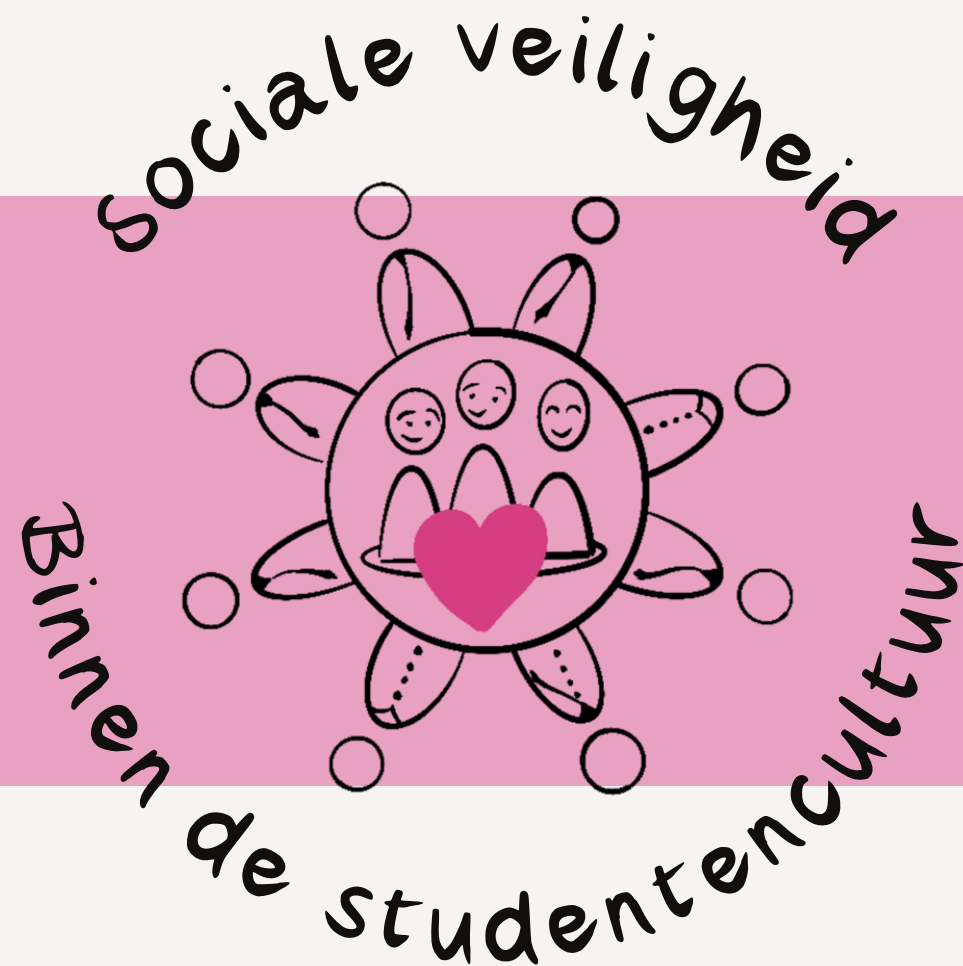


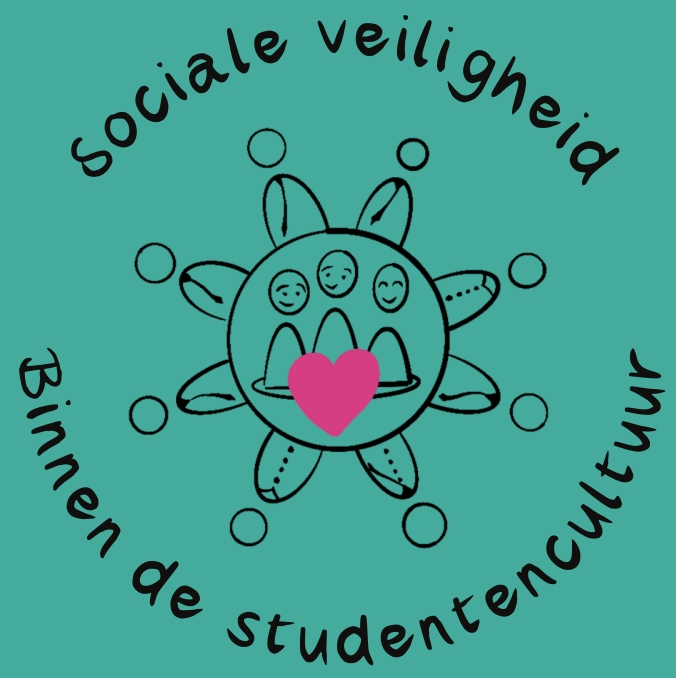
“

De aanpak voor een sociaal veilige vereniging ligt in de handen van de studenten die daar onderdeel van zijn. Laat je inspireren door de inhoud, de gesprekken en inzichten. Er is geen goed of fout, er is alleen vooruitgang doordat je tijd investeert in wat jij belangrijk vindt.

”

Delft
Mei 2025
Meike Mulders





Inhoudsopgave

• Wat is sociale veiligheid?.....	6
• Opzet van het werkboek.....	8
• Het proces en de fasen.....	10
• Planning.....	12
• Doelen & afspraken.....	14
• Belangrijke begrippen.....	16
• <u>Fase 1: Ontdekken & begrijpen</u>	20
◦ De praatplaat	21
◦ Voorwaarden voor een sociaal veilige vereniging	25
◦ Factoren & elementen	26
■ Taalgebruik	29
■ Sociale normen	47
■ Sociale controle & aanspreekcultuur	57
■ Subculturen	67
■ Verantwoordelijkheid & eigenaarschap	83
■ Structuur & continuïteit	93
◦ afronden fase 1	111
■ Hoe ziet de vereniging er uit als sociaal veilige omgeving?	112
■ Definitie van sociale veiligheid binnen de eigen context	115
• <u>Fase 2: Bespreken & reflecteren</u>	117
◦ Dilemma's	118
◦ Reflectie	122
◦ Huidige situatie naar droom scenario	130
◦ Beoordelen voorwaarden sociale veiligheid	132
◦ Aanbevelingen voor stappen en acties	134
• <u>Fase 3: Concluderen & prioriteren</u>	137
◦ Risico's, knelpunten & sterke punten	140
◦ Belangrijke thema's, factoren en elementen	143
• <u>Fase 4: Definieren & uitwerken</u>	144
◦ Definieren van de onderwerpen	148
◦ Doelstellingen	151
• <u>Fase 5: Rollen verdelen & afronden</u>	152
◦ Plan van aanpak	156
◦ Aanbevelingen & inspiratie	158
◦ Tijdlijn	163
• <u>Fase 6: Evalueren</u>	164
◦ Hoe houd je het onderwerp levend?	166
◦ Evalueren van de plannen	171
• Bronnen (inspiratie).....	173

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is het gevoel van jezelf kunnen zijn en jezelf kunnen ontwikkelen, iets wat enorm belangrijk is binnen een studentenvereniging. Het thema wordt binnen de context van studentenverenigingen vaak geassocieerd met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, en hoewel dat een belangrijk en relevant onderwerp is, kijkt dit werkboek verder dan dat. Sociale veiligheid gaat over veel meer dan alleen seksueel grensoverschrijdend gedrag; het omvat ook thema's zoals discriminatie, uitsluiting, machtsmisbruik, groepsdruk, roddelcultuur, onveilig taalgebruik en de ruimte om jezelf uit te spreken.

Daarom richt dit werkboek zich op de bredere sociale dynamiek binnen verenigingen die samen de sociale veiligheid beïnvloeden. Om de veiligheid binnen verenigingen écht te vergroten, is cultuurverandering noodzakelijk. Een belangrijk thema om samen, binnen de vereniging, mee aan de slag te gaan. Maar wat betekent sociale veiligheid eigenlijk? En welke rol kun jij daarin spelen?

Wat is sociale veiligheid

Het begrip uitgelegd



Sociale veiligheid is een enorm complex thema dat vaak door iedereen anders wordt geïnterpreteerd. Maar ondanks dat daar verschillen in kunnen zitten, is het belangrijk om hier verder in te duiken en op zoek te gaan naar welke factoren er meespelen binnen jouw vereniging. Een voorbeelddefinitie van sociale veiligheid is hieronder beschreven; deze definitie wordt binnen de TU Delft gehanteerd.



Voor ons betekent sociale veiligheid dat we als medewerkers en studenten respectvol met elkaar omgaan. Dat we elkaar gelijkwaardig behandelen en dat we erbij horen ongeacht onze afkomst, positie, geslacht of identiteit. Sociale veiligheid betekent ook dat we elkaar durven aan te spreken en dat we onbevreesd kunnen zeggen wat we vinden. Ook als we een afwijkende mening hebben. Dit geldt in het bijzonder voor mensen in een afhankelijke positie. Sociale veiligheid betekent tot slot dat we ons beschermd weten tegen ongewenst gedrag.



Binnen de vereniging kan sociale veiligheid zich uiten in bijvoorbeeld: seksueel grensoverschrijdend gedrag, pesten, discriminatie, inclusiviteit, fysiek en verbaal geweld, online grensoverschrijdend gedrag, seksisme en nog veel meer.

Om een sociaal veilige omgeving te kunnen creëren en waarborgen is het cruciaal om een goede basis te hebben. Binnen de vereniging zit deze basis vaak in de cultuur; het is daarom belangrijk om elementen binnen deze cultuur te analyseren en waar nodig te veranderen. Deze cultuurverandering is niet iets wat in een paar weken of maanden gebeurt, maar is een proces van de lange termijn. Daarom is het extra goed dat je met behulp van dit werkboek, samen met andere studenten binnen de vereniging, aan de slag gaat om daar de eerste stappen in te zetten.

De verschillende factoren en elementen die in dit boek behandeld worden zijn gekoppeld aan de studentencultuur. Dit werkboek omvat zeker niet alles wat er speelt binnen de vereniging, maar de uitkomsten die uit dit boek komen zullen een basis vormen van waaruit verder uitgebouwd kan worden naar grotere thema's. Gebruik de informatie, voorbeelden, tips en acties vooral om met elkaar te reflecteren en tot concrete stappen te komen. Het gesprek is daarin de sleutel tot vooruitgang en misschien wel verandering.

Discriminatie

Vrijheid om jezelf uit te spreken

Diversiteit & inclusie

Jezelf kunnen zijn

Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Elkaar aan kunnen spreken op gedrag

Ongewenste opmerkingen

Het gevoel van veiligheid

Machtsmisbruik

Je thuis voelen

Opzet werkboek

Doel & doelgroep



Het **doel** van dit werkboek is om de **complexiteit van het thema sociale veiligheid op een duidelijke manier aan te bieden**. Waarbij dit werkboek een ondersteuning is om door te informatie, factoren en stappen heen te lopen en aan te moedigen tot het opstellen van een concreet plan van aanpak. **Door de verschillende factoren uit te leggen met voorbeelden en tips kan met eigen kracht en motivatie gewerkt worden aan langdurige cultuurverandering voor een sociaal veilige vereniging.**



De **doelgroep** bestaat uit **studenten die lid zijn bij een studentenvereniging**. De informatie in het werkboek is toegespitst op studenten gezelligheidsverenigingen, maar het kan zeker **ook ingezet worden voor andere type studenten organisaties** (studie-, sport of cultuur verenigingen).



Het **werkboek is bedoeld om door te nemen met een groep studenten binnen de vereniging die aan de slag gaan met het opstellen van een plan van aanpak** om de sociale veiligheid op de vereniging te vergroten. Het is belangrijk dat de **diversiteit binnen deze groep** zo groot mogelijk is, dat betekend verschillende genders, jaarlagen, posities & rollen binnen de vereniging en groeperingen. Zo zorg je er voor dat **zoveel mogelijk perspectieven meegenomen** worden in het doorlopen van het werkboek, en heb je ook op meerdere vlakken een ingang om het plan uiteindelijk te toetsen.

Format

Welke onderdelen zijn er en hoe kun je die gebruiken?

De 6 verschillende factoren, die invloed hebben op de sociale veiligheid, bevatten allemaal elementen die een rol kunnen spelen. Deze elementen zijn ook afgebeeld in de PraatPlaat (pagina 20). In het werkboek zal voor **elk van deze factoren & elementen uitgelegd worden wat er mee bedoeld wordt** en wat de **mogelijke (positieve & negatieve) effecten zijn**. Ook zullen er **tips zijn die gebruikt kunnen worden in de aanpak, of als inspiratie dienen**. Na elke factor of element zal er ruimte zijn voor **reflectie**, schrijf daar bevindingen op, ideeën of actiepunten. Aan het einde van het werkboek zullen al deze reflecties gebruikt worden als **input voor het plan van aanpak**.

[Factor of element]



Korte beschrijving van [factor of element] met voorbeelden, definitie of dilemma.



Wat zijn de mogelijke effecten (positief & negatief)



Tips om over na te denken, over in gesprek te gaan of mee te nemen in je plan van aanpak.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Ruimte om opmerkingen in te schrijven zodat belangrijke inzichten, ervaringen en perspectieven later terug gezocht kunnen worden.

Het werkboek dient als **documentatie van het proces** dat jullie gaan doorlopen. Omdat het werkboek gebruikt wordt door **een 'kernteam' van ten minste 4 studenten** is er een online versie van de informatie beschikbaar (QR-code vind je onderaan deze pagina). Deze kan bijvoorbeeld op een scherm of met een beamer geprojecteerd worden **zodat iedereen toegang heeft tot de informatie en de opdrachten**. De reflecties, bevindingen, actiepunten, perspectieven en andere belangrijke informatie kan in het werkboek genoteerd worden. Dit kan direct in het werkboek of door post-its erbij te plakken.

Gebruik tijdens het behandelen van de thema's ook post-its om dingen op te schrijven. Zo kun je in het gesprek alle belangrijke elementen noteren en bewaren, hoe handig!

QR code naar de digitale versie van het werkboek



Scan me

Het Proces

Welke stappen gaan we zetten?



Het doorwerken van het boek is **een proces dat niet in 1 dag of week gebeurt**. Het is **cruciaal om de tijd te nemen om met elkaar in gesprek te gaan en tot de kern te komen**.

Ook is het belangrijk om de **rest van de vereniging te betrekken** door clubgenoten, jaargenoten of andere leden om input te vragen of misschien zelfs een discussieavond te organiseren.

Bespreek goed met elkaar welke thema's **prioriteit** hebben en belangrijk zijn binnen jouw vereniging. Bijvoorbeeld door te kijken naar thema's die vanuit de reflectieopdracht bij de PraatPlaat naar voren zijn gekomen. Op pagina 12 en 13 vind je de 6 verschillende fases van dit proces.

Tools

Wat heb je nodig?

- Het werkboek
- Een team van ten minste 4 studenten
- Pennen, stiften, papier & post-its
- Een afgesloten ruimte waar je rustig met elkaar in gesprek kunt gaan
- Optioneel: scherm/beamer
- Motivatie & tijd

Goed om in gedachte te houden

1

Neem voldoende tijd, maak een planning waarin je beschrijft welke thema's je wanneer gaat bespreken.

2

Niet alle thema's zullen relevant zijn voor jouw vereniging, prioriteer de thema's die interesse wekken omdat ze voor komen of omdat je er nog niet zoveel over weet.

3

Zorg dat de gesprekken verder rijken dan alleen het 'kernteam' dat bezig is met het werkboek. Dit kan door met andere leden in gesprek te gaan (tijdens het eten, op de borrel of tijdens een koffietje). Ook zou de informatie verwerkt kunnen worden in een discussie avond of kan er input verzameld worden via een enquête.

4

Het doorwerken van dit werkboek houdt in dat er een basis gelegd wordt. Het ondersteund in de stappen, maar de uitvoering en invulling moet je zelf doen.

Hoe ziet het proces er uit?

Fase 1

Ontdekken & begrijpen

Wat is sociale veiligheid? Welke factoren en elementen spelen een rol binnen de vereniging? Hoe ziet jouw vereniging eruit als een sociaal veilige omgeving?

- Praatplaat sociale veiligheid bespreken.
- Relevante factoren en elementen onderzoeken.
- De informatie verzamelen en begrijpen.
- Sociaal veilige vereniging beschrijven.

Fase 2

Bespreken & reflecteren

Op welke manier komen de factoren en elementen terug binnen de vereniging? Hoe uit zich dat en wat zijn de effecten? Welke ervaringen zijn er die meegenomen kunnen worden in het proces? Welke elementen zijn belangrijk in het creëren van de sociaal veilige omgeving?

- Bespreek de relevante thema's met elkaar.
- Betrek andere lagen van de vereniging om nieuwe inzichten te verzamelen.
- Onderzoek welke voorbeelden en aandachtspunten er zijn binnen de vereniging.
- Wat betekent dat voor de sociale veiligheid op de vereniging?

Fase 3

Concluderen & prioriteren

Wat zijn de bevindingen? Welke factoren spelen een rol en hebben aandacht nodig om de sociaal veilige omgeving te creëren?

- Kies welke factoren en elementen belangrijk zijn om tot een sociaal veilige omgeving te komen binnen de vereniging.
- Wat betekent dat voor het proces?
- Welke onderwerpen hebben prioriteit? Welke onderwerpen hebben veel aandacht en welke onderwerpen hebben minder aandacht nodig?

Fase 4

Definiëren & uitwerken

Wat versta je onder de gekozen factoren en elementen? Hoe maak je het begrijpelijk voor leden die niet onderdeel zijn van dit proces? Welke stappen ga je allemaal zetten?

- Beschrijf per onderwerp de huidige situatie, hoe staat het er nu voor en wat zijn de aandachtspunten.
- Beschrijf per onderwerp het doel. Wanneer draagt het positief bij aan de sociale veiligheid?
- Definieer doelgroepen, eerstejaars, specifieke groeperingen of commissies.
- Welke stappen en zijn er nodig om tot het doel te komen? En wie zijn er bij die stappen betrokken?

Fase 5

Rollen verdelen & afronden

De grote lijnen van het plan zijn af. Doelen zijn opgesteld en stappen zijn uitgewerkt. In deze fase wordt dit overzichtelijk uitgewerkt en worden de rollen concreet verdeeld.

- Maak een planning voor de komende jaren. Met daarin de activiteiten en stappen uitgewerkt.
- Beschrijf verantwoordelijkheden, wie gaat de uitvoering doen en wie controleert of de stappen gezet worden?
- Vraag feedback vanuit de vereniging op het plan en rond af.

Fase 6

Evalueren

Zodra de eerste stappen in het plan zijn uitgevoerd is het belangrijk om te evalueren. Worden de stappen gevolgd, doelen behaald en verantwoordelijkheid genomen?

- Evalueer het plan periodiek.
- Stuur waar nodig bij, betrek leden en andere partijen als dat nodig is.
- Vier behaalde doelen, elke stap richting cultuurverandering voor een sociaal veilige omgeving is belangrijk!

Planning

Bespreek met elkaar hoe veel tijd je aan elke fase wil besteden en wanneer je dat gaat doen.

Het begrijpen, reflecteren en tot een plan komen is een proces dat niet in een middag gebeurt. Om er voor te zorgen dat de benodigde stappen echt gezet gaan worden is het handig om vooraf met elkaar af te spreken hoeveel tijd je er ongeveer aan wil besteden. Zo weet je wat je van elkaar kunt verwachten en waar je naartoe werkt. Vul hieronder in wanneer je samen komt en hoeveel tijd je wil besteden.

Fase 1

Ontdekken & begrijpen

Hoeveel uren wil je
besteden in deze fase?

Uur

Datum meeting 1

Datum meeting 3

Datum meeting 2

Datum meeting 4

Fase 2

Bespreken & reflecteren

Hoeveel uren wil je
besteden in deze fase?

Uur

Datum meeting 1

Datum meeting 3

Datum meeting 2

Datum meeting 4

Fase 3

Concluderen & prioriteren

Hoeveel uren wil je
besteden in deze fase?

Uur

Datum meeting 1

Datum meeting 3

Datum meeting 2

Datum meeting 4 14

Fase 4

Concluderen & prioriteren

Hoeveel uren wil je
besteden in deze fase?

Uur

Datum meeting 1

Datum meeting 3

Datum meeting 2

Datum meeting 4

Fase 5

Definiëren & uitwerken

Hoeveel uren wil je
besteden in deze fase?

Uur

Datum meeting 1

Datum meeting 3

Datum meeting 2

Datum meeting 4

Fase 6

Evalueren

Hoeveel uren wil je
besteden in deze fase?

Uur

Datum meeting 1

Datum meeting 3

Datum meeting 2

Datum meeting 4

Doelen & afspraken

Om het proces te starten worden eerst doelen opgesteld & afspraken gemaakt. Het is namelijk van belang dat gesprekken over sociale veiligheid gevoerd worden in een sociaal veilige omgeving.



Doelen

Wat wil je bereikt hebben aan het einde van dit proces? Zijn er specifieke punten die veel aandacht verdienen? Zijn er persoonlijke- of groepsdoelen? Zorg dat ze SMART geformuleerd zijn.

Bijvoorbeeld: Na het doorlopen van dit werkboek begrijp ik wat sociale veiligheid binnen de context van de studenten cultuur inhoud en welke factoren daar een rol in spelen.

A large, empty rectangular box with a thin grey border, intended for students to write their goals.



Afspraken

Wat vind je belangrijk in de samenwerking? Wat is er nodig voor het succesvol afronden van dit proces? Wat neem je mee uit eerdere samenwerkingen? Wie of wat moet er betrokken worden in het proces? Wat wordt er wel of niet gedeeld met anderen?

Bijvoorbeeld: We laten elkaar uitpraten, behandelen elkaar met respect (wat verstaan we onder respect?), we komen elke woensdag bij elkaar om verder te werken.

Belangrijke begrippen

Een aantal belangrijke begrippen uitgelegd

Taalgebruik

De manier waarop we met elkaar praten: woordkeuze, toon, context. Taal is krachtig, het vormt cultuur, normaliseert gedrag en beïnvloedt hoe veilig iemand zich voelt binnen een groep.

Sociale normen

Ongeschreven regels binnen een groep over wat 'normaal' gedrag is. Deze normen bepalen gedrag, vaak zonder dat we het doorhebben. Ze worden gevormd door herhaling, groepsdruk en voorbeeldgedrag. Ook opvoeding, persoonlijke overtuiging en omgeving speelt een grote rol.

Mannencultuur/mannelijkheid

Een groeps cultuur waarin stereotypen rondom mannelijkheid domineren. Denk aan: stoer zijn, geen emoties tonen, seksueel dominant zijn fungeert in veel gevallen als voedingsbodem voor het negeren van grenzen. In studentenverenigingen worden deze beelden vaak onbewust versterkt, wat leidt tot minder ruimte voor kwetsbaarheid en meer groepsdruk. Dit beperkt niet alleen mannen zelf, maar beïnvloedt ook hoe binnen groepen met anderen wordt omgegaan.

Schadelijk taalgebruik

Taal die iemand kwetst, uitsluit of kleineert, bewust of onbewust. Denk aan seksistische grappen, vernederende bijnamen of taal die mensen reduceert tot object of stereotype. Het lijkt soms onschuldig of 'studentikoos', maar heeft vaak een grotere impact dan gedacht, vooral als het structureel gebeurt.

Gedragscode

Een document waarin staat welk gedrag gewenst is binnen de vereniging, en wat de normen en waarden zijn. Het is een richtlijn voor leden én bestuur, en helpt bij het aanspreken op gedrag. Het document is toegankelijk, makkelijk te begrijpen en voor alle leden bekend.

Sanctioneren

Het nemen van maatregelen na ongewenst gedrag. Bijvoorbeeld een waarschuwing, schorsing of roeyement. Belangrijk is dat sancties duidelijk, eerlijk en transparant zijn, passen bij de ernst van het gedrag en de context. Het doel van sanctioneren is niet om te 'straffen' maar om de vereniging een veilige plek te maken, gedrag af te keuren en iemand te leren wat wel oké is.

Seksisme

Een vorm van discriminatie op basis van geslacht of gender. Dit kan zich uiten in uitsluiting, kleinerende opmerkingen, rolbevestiging ("mannen zijn leiders") of seksuele objectificatie. Seksisme zit soms verborgen in humor of tradities, maar draagt altijd bij aan ongelijkheid en kan worden ervaren als grensoverschrijdend.

Tradities als dekmantel

Soms worden oude gebruiken, 'tradities' of gewoontes binnen verenigingen (zoals ontgroeningsactiviteiten, drankspelletjes of seksistische liederen) gebruikt als rechtvaardiging voor grensoverschrijdend gedrag. "Het hoort erbij" of "het is maar een grap" wordt dan gebruikt om gedrag niet te hoeven bespreken. Deze normalisering maakt het extra lastig om te herkennen waar de grens ligt.

Normaliseren

Wanneer gedrag dat eigenlijk niet oké is, toch geaccepteerd wordt "omdat het nou eenmaal zo gaat". Door dit gedrag niet te benoemen of weg te lachen, wordt het een gewoonte. En dat maakt het moeilijk om het later nog te veranderen of er iets van te zeggen. Binnen groepen wordt gedrag vaak genormaliseerd als onderdeel van de cultuur en gewoontes binnen die groep, maar dit gedrag heeft vaak ook effect op de omgeving.

Melding

Wanneer een lid aangeeft dat er iets is gebeurd wat niet oké was. Dit kan anoniem, bij een vertrouwenspersoon of via een meldpunt. Het is cruciaal dat de drempel laag is en dat de melder serieus genomen wordt.

Code-switching

Het wisselen van taalgebruik of gedrag afhankelijk van de context. Binnen studentenverenigingen zie je dit vaak wanneer iemand zich in de ene groep open en respectvol opstelt, en in een andere groep grove grappen of seksistische opmerkingen maakt, omdat dat daar 'normaal' is. Dit komt veel voor binnen mannengroeperingen waar de druk hoger is om mee te doen met grof gedrag.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid betekent dat je jezelf kunt zijn, zonder angst voor oordeel, uitsluiting of grensoverschrijdend gedrag. Het gaat over het gevoel dat je erbij hoort, gerespecteerd wordt, en je vrij voelt om je uit te spreken, ook als je ergens anders over denkt of ergens last van hebt. Binnen studentenverenigingen betekent het ook dat je beschermd wordt tegen ongewenst gedrag, en dat er ruimte is voor kwetsbaarheid, verschil en openheid.

Grensoverschrijdend gedrag

Alle vormen van gedrag waarbij iemand over de grens van een ander gaat, bewust of onbewust. Dit hoeft niet altijd seksueel te zijn; het kan ook gaan om pesten, machtsmisbruik of uitsluiting. Grensoverschrijdend gedrag is iets wat iemand zo heeft ervaren en mag daarom nooit onderwerp van discussie of twijfel zijn.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Gedrag waarbij iemand een seksuele grens overgaat, zonder instemming van de ander. Het gaat om acties waarbij macht, druk of manipulatie een rol spelen. Belangrijk: het is niet de intentie van de dader die telt, maar het effect op het slachtoffer. Denk aan ongewenste aanrakingen, opmerkingen of seksuele handelingen zonder instemming. Het gedrag kan verbaal, non-verbaal of fysiek zijn. Ook subtiele vormen (zoals seksuele opmerkingen, 'flauwe' aanrakingen) zijn schadelijk en moeten serieus genomen worden.

Sanctioneren

Alle acties en afspraken die bedoeld zijn om ongewenst gedrag te voorkomen, duidelijk te maken wat gewenst gedrag is en handvatten te bieden om in te grijpen als dat nodig is. Denk aan bewustwordingscampagnes, trainingen, gesprekken en een aanspreekcultuur.

Subculturen

Binnen verenigingen bestaan kleinere groepen (huizen, jaarclubs, verticalen, disputen, commissies etc.) die elk hun eigen sfeer, gewoontes en normen ontwikkelen. Dat noemen we subculturen. Deze kunnen een veilige bubbel zijn waarin ruimte is voor verbinding en eerlijkheid, maar ze kunnen ook leiden tot het normaliseren van gedrag dat buiten de groep onacceptabel is. De sociale norm binnen zo'n subcultuur kan soms sterker zijn dan die van de vereniging als geheel.

Groepsdruk

Groepsdruk is de (vaak onuitgesproken) druk die je voelt om mee te doen, erbij te horen of je aan te passen aan de norm van de groep. Soms heel duidelijk ("drink dit, anders hoor je er niet bij"), maar vaak ook subtiel, zoals lachen om een seksistische grap of meedoen aan een traditie waar je je niet prettig bij voelt. Groepsdruk komt voor in allerlei vormen, en is niet altijd slecht, maar het wordt een probleem als het leidt tot grensvervaging.

Symbolisch taalgebruik

Taal die bewust wordt ingezet om gedrag of groepsgevoel te beïnvloeden. Bijvoorbeeld slogans als "Ben je oké?", "Hart voor de vereniging" of "Voor studenten, door studenten" die groepsnormen uitdrukken en gedrag sturen. Vaak herhaald in rituelen, liedjes of uitspraken binnen de vereniging.

Piramide van geweld

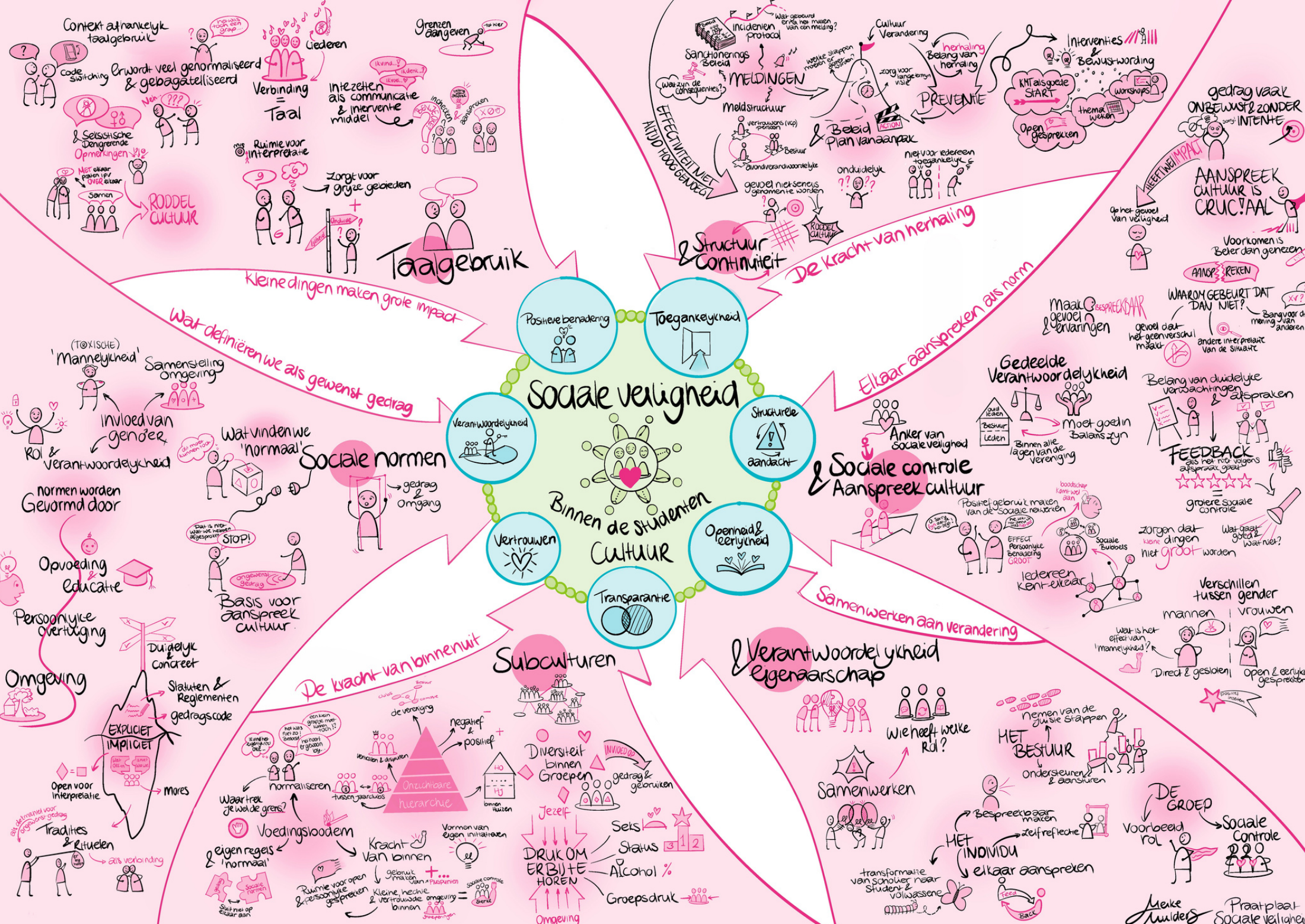
Een model dat laat zien hoe schadelijke grappen, seksistische opmerkingen en klein gedrag uiteindelijk kunnen bijdragen aan ernstige vormen van geweld. Door het 'normaliseren' van kleine uitglijders stijgt de tolerantie voor grensoverschrijdend gedrag. (voor het volledige rapport zie de bronnenlijst achter in het werkboek)

Wat is sociale veiligheid? Welke factoren en elementen spelen een rol binnen de vereniging?
Hoe ziet jouw vereniging er uit als een sociaal veilige omgeving?

- Praatplaat sociale veiligheid bespreken.
- Relevante factoren en elementen onderzoeken.
- De informatie verzamelen & begrijpen.
- Sociaal veilige vereniging beschrijven.

Fase 1

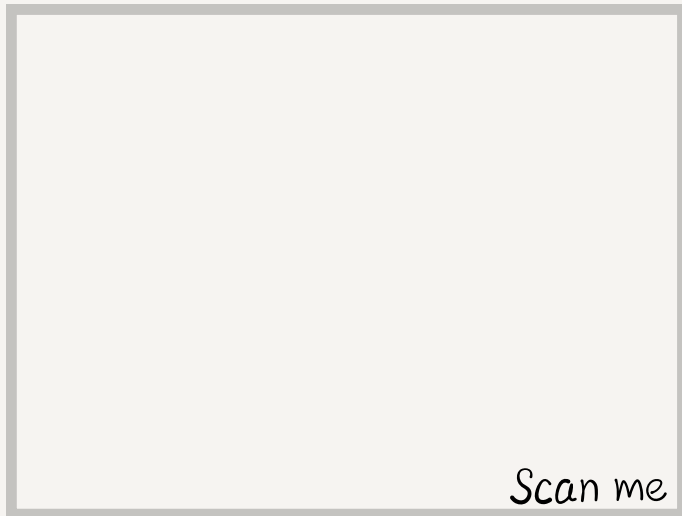
Ontdekken & begrijpen



Praatplaat

De praatplaat laat zien welke factoren en elementen er een rol spelen in het creëren van een sociaal veilige omgeving. Deze factoren en elementen zullen verder toegelicht worden in het werkboek. Gebruik de praatplaat om met elkaar een eerste analyse te doen.

- Wat springt er uit?
- Wat is herkenbaar en wat niet?
- Zijn er al elementen waar je meer over wilt weten?
- Welke factor speelt de grootste rol binnen de vereniging?
- En welke heeft de meeste aandacht nodig?



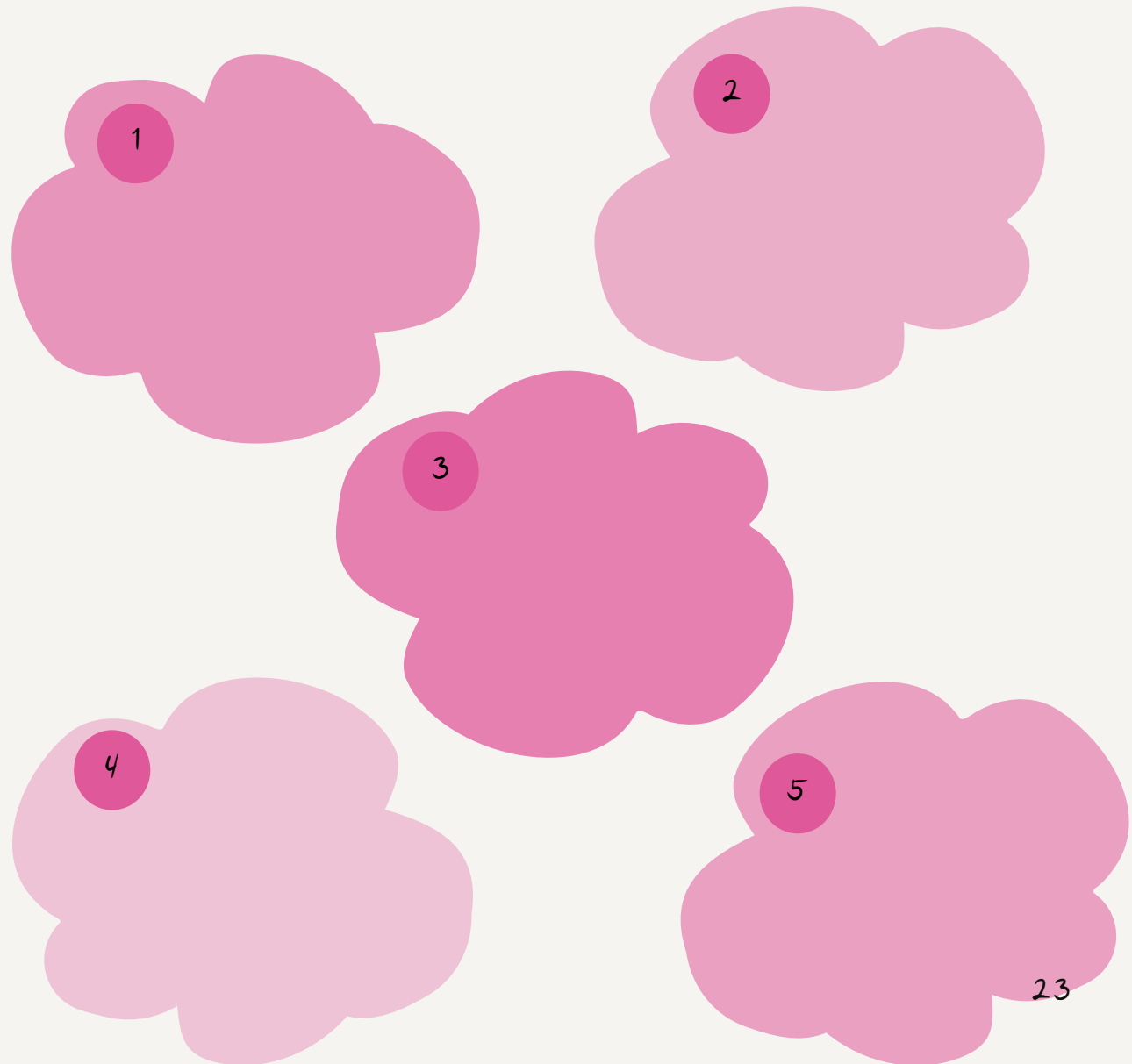
Scan me

QR code voor de digitale versie van de praatplaat



Reflectie

Ga met elkaar in gesprek over wat je ziet op de plaat, wat het betekent en hoe dat binnen de vereniging terugkomt. Schrijf hieronder 5 nieuwe inzichten op waar je nog niet over na had gedacht, of waar je nog dieper in wilt duiken.



Voorwaarden voor een sociaal veilige vereniging

Allereerst beginnen we met een aantal voorwaarden die belangrijk zijn in het creëren en waarborgen van een sociaal veilige omgeving.

Neem deze mee wanneer je het werkboek doorloopt en toets je overwegingen aan deze voorwaarden.

Voorwaarden voor een sociaal veilige vereniging

Wat houden deze voorwaarden in?

Verantwoordelijkheid



Verantwoordelijkheid houdt in dat deze genomen wordt door de juiste personen. Het creëren en waarborgen van een sociaal veilige omgeving is de verantwoordelijkheid van ons allemaal; het is dus belangrijk dat iedereen zijn steentje bijdraagt. Alleen als de rolverdeling in balans is en we ons allemaal bewust zijn van de bijdragen die we kunnen en moeten leveren, kan sociale veiligheid gegarandeerd worden.

Toegankelijkheid



Kennis en ondersteuning zijn voor iedereen toegankelijk. Informatie over het thema, meldstructuren en afspraken zijn voor iedereen bekend en toegankelijk. Zo weet iedereen wat er verwacht wordt, wat de consequenties zijn en welke stappen er ondernomen worden in het creëren en waarborgen van de sociaal veilige omgeving.

Structurele aandacht



Er wordt al veel aandacht aan thema's als seks, grensoverschrijdend gedrag en de rol van alcohol besteed. Dit gebeurt vaak tijdens de kennismakingstijd, maar er is behoefte aan meer structurele aandacht om het gesprek met elkaar aan te blijven gaan. Alleen zo kan de nodige cultuurverandering in gang gezet worden.

Openheid & eerlijkheid



Een sociaal veilige omgeving kan alleen gewaarborgd worden met openheid en eerlijkheid. Door open en eerlijke gesprekken te voeren wordt de verbinding met elkaar groter, maar open en eerlijke feedback kan er voor zorgen dat ernstige vormen van grensoverschrijding voorkomen worden. Want vaak zijn we ons niet bewust van gedrag tot we daar op gewezen worden.

Vertrouwen



Een sociaal veilige omgeving kan alleen gebouwd worden op een basis van vertrouwen. Op het moment dat er geen vertrouwen is, zal dat een blokkade zijn voor vooruitgang. Is er geen wederzijds vertrouwen? ga dan op zoek naar de oorzaak en kijk of je hier een oplossing voor kunt vinden.

Positieve benadering



Een positieve benadering is cruciaal. Uitgaan van het positieve van de mens is heel erg belangrijk, vooral om dat we weten dat een groot deel van de grensoverschrijding onbedoeld en zonder intentie gebeurt. Bij een positieve benadering wordt niemand beschuldigd maar kijk je samen naar hoe het WEL zou moeten in plaats van de negatieve punten te benadrukken.

Transparantie



Wees transparant over beleid, sancties en protocollen. Zo weet iedereen waar die aan toe is, kunnen opgelegde sancties als voorbeeld dienen en zijn er geen verrassingen als iemand een melding doet. Transparantie kan er voor zorgen dat de sociale controle vergroot wordt en dat er meer vertrouwen is in het serieus omgaan met meldingen.

Factoren & elementen

Welke factoren en elementen spelen een rol in het creëren en behouden van een sociaal veilige vereniging?

1. Taalgebruik

Normaliseren & bagatelliseren, roddelcultuur, taal & liederen als verbinding, mis(interpretatie), communicatie & interventie middel, seksistische & denigrerende opmerkingen, open gesprekken

Taalgebruik is een onderdeel van de cultuur dat niet alleen beïnvloed wordt door de verenigingscultuur, maar ook door opvoeding, omgeving en achtergrond. Desondanks kunnen de effecten ervan, zowel positief als negatief, wel terug te zien zijn op de borrelvloer of binnen groeperingen. Een belangrijke factor dus, waarbij het gesprek enorm belangrijk is om de diversiteit aan vorming en perspectieven binnen de verwachtingen van de vereniging te gieten.



2. Sociale normen

Impliciete & expliciete normen, vorming & invloed van gender, wat vinden we 'normaal'

Sociale normen vormen de basis van gewenst en ongewenst gedrag. Het is dan ook cruciaal dat voor iedereen die onderdeel is van de cultuur duidelijk is wat de verwachtingen en afspraken (gedragsregels) zijn. Balans is hierin ook een kernwoord, omdat de vereniging een plek blijft waar je fouten moet kunnen maken, maar duidelijkheid in wat wel en niet kan belangrijk is om op een veilige manier met elkaar om te gaan.



3. Sociale controle & aanspreekcultuur

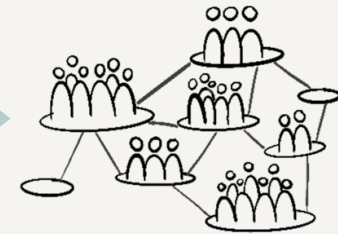
Sociale controle, aanspreekcultuur, verschillen tussen gender

Sociale controle is een natuurlijk mechanisme dat binnen verenigingen, specifiek binnen groeperingen, vaak heel groot is. Het heeft invloed op het gedrag van studenten binnen een grotere groep, vaak positief maar ook negatief. Het is ook cruciaal in het creëren van een sociaal veilige omgeving, vooral in combinatie met het aanspreken als norm.



4. Subculturen

Diversiteit binnen groepen, de druk om erbij te horen, kracht van binnenuit, onzichtbare hiërarchie, voedingsbodem



Met subculturen worden alle vormen van subgroeperingen bedoeld die binnen elke vorm van vereniging aanwezig zijn. Voorbeelden zijn clubs, verticalen, disputen, commissies, besturen, etc. Deze groeperingen hebben vaak elk een eigen 'cultuur' met daarin omgangsnormen, rituelen, gebruiken en samenstelling. Deze subculturen hebben zowel positieve als negatieve elementen die belangrijk zijn om mee te nemen in de aanpak voor een sociaal veilige vereniging.

5. Verantwoordelijkheid & eigenaarschap

Samenwerken & rolverdeling, het bestuur, de groep, het individu



Binnen het thema sociale veiligheid is het belangrijk om met elkaar te praten over verantwoordelijkheid en eigenaarschap. De complexiteit van het thema maakt dit niet altijd makkelijk, maar het is wel enorm belangrijk dat iedereen op de hoogte is van de verantwoordelijkheden die eenieder heeft en wie nou eigenlijk echt eigenaar is van het probleem.

6. Structuur & continuïteit

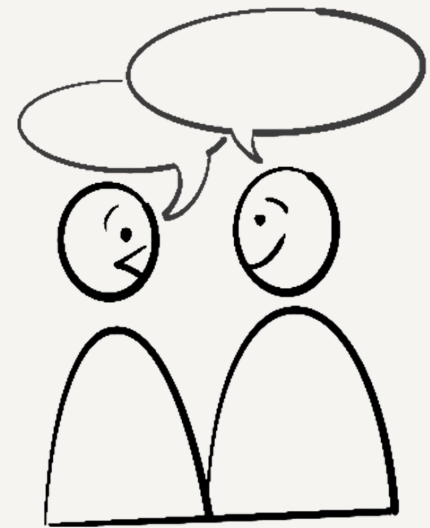
Meldingen, preventie, beleid & plan van aanpak (lange termijn)



Structuur gaat over de interne structuren die er al zijn, denk aan meldstructuren, beleidsstukken en groepsstructuren. De continuïteit gaat over het behoud van voortgang, hoe je omgaat met overdracht en hoe je ervoor zorgt dat verandering op de lange termijn gebeurt. Centraal staan in dit thema de twee kanten van sociale veiligheid: preventie en meldingen. Het is belangrijk om na te denken over wat er nodig is voor langdurige verandering in preventie, maar ook hoe interne afhandeling en sanctionering werken.

Taalgebruik is een onderdeel van de cultuur dat niet alleen beïnvloed wordt door de verenigingscultuur, maar ook door opvoeding, omgeving en achtergrond. Desondanks kunnen de effecten ervan, zowel positief als negatief, wel terug te zien zijn op de borrelvloer of binnen groeperingen. Een belangrijke factor dus, waarbij het gesprek enorm belangrijk is om de diversiteit aan vorming en perspectieven binnen de verwachtingen van de vereniging te gieten.

Taalgebruik



Normaliseren en bagatelliseren van taalgebruik



Binnen verenigingen wordt veel gedrag, waaronder ook schadelijk taalgebruik, vaak snel gebagatelliseerd. Taalgebruik waarvan we weten dat het eigenlijk niet oké is, of waar de ander misschien last van kan hebben, wordt onder de mat geveegd doordat 'het gewoon een grapje was' of het 'er nou eenmaal bij hoort'. Bagatelliseren is dus eigenlijk het wel ERKENNEN en HERKENNEN van ongewenst gedrag of uitspraken, maar drogredenen of excuses gebruiken om de ernst ervan te beperken of weg te wuiven.

Context afhankelijk taalgebruik (code-switching)

Taalgebruik binnen verenigingen blijkt vaak ook context afhankelijk te zijn. Waar binnen bepaalde groeperingen of delen van de vereniging het wel als 'normaal' wordt gezien om woorden als 'hoer', 'slet', 'kutfeut' te gebruiken of te schelden met 'kanker', is dit eigenlijk niet iets wat binnen de vereniging als geheel als gewenst of 'normaal' wordt gezien. Binnen groeperingen waar weinig diversiteit is, specifiek binnen mannelijke groeperingen, blijkt er veel schadelijk taalgebruik genormaliseerd te worden. Binnen deze groeperingen is vaak sprake van 'code switching' waarbij het taalgebruik, over bijvoorbeeld vrouwen, binnen de groep veel grover is dan in een andere context.



Wat zijn de effecten?



- Het normaliseren van schadelijk taalgebruik binnen een specifieke context kan ook buiten die context effect hebben. Hierbij kun je denken aan roddelen, maar ook seksistische opmerkingen die invloed hebben op de persoonlijke overtuigingen of 'per ongeluk' ook buiten de context gebruikt worden.
- Kleine, vaak onschuldige en onbedoelde opmerkingen kunnen grote effecten hebben. Je kunt zelf niet invullen wat voor effect het op de ander heeft, dus is het extreem belangrijk om elkaar daar wel op aan te spreken als je merkt dat iemand een grensoverschrijdende uitspraak doet.
- Ben je bewust van het principe dat het binnen een groep lastig is om je uit te spreken over iets wat door de meerderheid als 'normaal' of 'het hoort erbij' wordt bestempeld.



- Onderzoek van Rutgers (piramide van gevaar).
- Neem het mee in een gedragscode.
- Maak het bespreekbaar, wanneer nodig binnen specifieke groepen binnen de verenigingen.
- Ga met elkaar in gesprek over welke uitspraken (positief en negatief) vaak bestempeld worden als 'het hoort erbij' of 'zo gaat dat altijd' en kijk of dit wel echt onderdeel zou moeten zijn van de cultuur.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Roddelcultuur



De roddelcultuur is niet iets wat uniek is voor de studentencultuur, maar het speelt er wel een grote rol in. We praten vaker over elkaar dan met elkaar als het gaat om ongewenste of spannende situaties. Roddelen is iets dat menselijk is en kan ook zeker positieve effecten hebben. Maar het is daarin wel belangrijk om ons bewust te zijn van de negatieve effecten die het op de omgeving kan hebben. Roddelen wordt door veel studenten beschreven als de norm, 'het hoort er gewoon bij', maar het is ook een bron van wantrouwen en miscommunicatie. Hoewel het binnen verenigingen ook wordt gezien als een makkelijk communicatiemiddel, zoals het verspreiden van informatie over activiteiten en belangrijke onderwerpen of situaties, zorgt het er ook voor dat informatie uit context getrokken wordt.

Voorals roddels over persoonlijke onderwerpen van een individu of groep (seksueel, intiem, familie gerelateerd, date-informatie, wel of niet gekozen voor een rol binnen de vereniging) kunnen effect hebben op het gevoel van sociale veiligheid binnen de vereniging. En kunnen in ernstige gevallen zelfs ervoor zorgen dat iemand de vereniging liever vermijdt.



Wat zijn de effecten?



- Mensen houden ongewenste situaties voor zich omdat ze bang zijn dat het doorverteld wordt. Een groter gevoel van wantrouwen of spijt als je iemand dronken iets hebt verteld bijvoorbeeld.
- Het kan een bron van nepnieuws zijn. Dingen worden uit context getrokken en verdraaid.
- Een roddel over seksuele ervaringen kan ervoor zorgen dat iemand zich schaamt of zelfs niet meer op de vereniging wil komen.
- Roddels zijn vaak zonder kwade intentie, maar er wordt niet nagedacht over het effect op de ander. Maak dit dus bespreekbaar en spreek elkaar aan.
- Roddelen zorgt ook voor meer betrokkenheid en interesse. Informatie over activiteiten, leuk nieuws of veranderingen kunnen er ook voor zorgen dat anderen zich meer betrokken voelen bij de situatie.



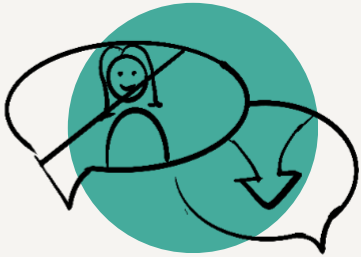
De roddelcultuur is iets wat je niet kunt laten verdwijnen. Maar het creëren van bewustwording over de effecten ervan, zodat studenten bewust de keuze maken om iets wel of niet door te vertellen.

- Stel elkaar (en jezelf) de vraag wat je zou doen als dit bijvoorbeeld over je vriend, vriendin of zusje verteld wordt.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Seksistische & denigrerende opmerkingen



Seksistische & denigrerende opmerkingen zijn vaak dingen die 'erbij horen' en 'niet zo bedoeld zijn'. Het komt voor in 'grap'-vorm of binnen bepaalde contexten (vaak mannelijke groepen, maar ook binnen vrouwelijke en gemengde groepen). Voorbeelden zijn seksistische moppen of gebruiken (kaartspellen waarbij de vrouw de laagste kaart is), commentaar op het uiterlijk, het uitsluiten van individuen op basis van gender of het gebruiken van gegeneraliseerde opvattingen (vrouwen staan aan het aanrecht, alle mannen zijn hetzelfde, etc.). Dingen die voortkomen uit het idee dat een individu of groep omwille van eigenschappen (sekse, jaarlaag, positie of status) minderwaardig zijn.

Deze vorm van microagressies lijken vaak onschuldig, maar deze kleine vormen van grensoverschrijdend gedrag kan een enorme impact hebben. Hierbij zit ook het seksualiseren en objectiveren van anderen, door het laten voorkomen als een 'trofee' of 'wie zou jij doen?'. Het is dus zeker belangrijk om elkaar aan te spreken op deze uitspraken, omdat deze kleine dingen vaak een voedingsbodem zijn voor ernstiger grensoverschrijdend gedrag (blijkt uit onderzoek van Rutgers).

Ook speciale woorden voor minderheidsgroepen of 'lagere' groeperingen kunnen effect hebben op het gevoel van veiligheid. Voorbeelden zijn 'feut' of 'Sjaarsch', maar ga voor jezelf eens na welke woorden hiervoor binnen jouw vereniging van toepassing zijn. Hoe voel je je daarbij?

Piramide van Geweld



Wat zijn de effecten?

- Het objectiveren van vrouwen zorgt voor een ongewenste hiërarchie. Waarbij het risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag verhoogd wordt.
- Het openlijk bespreken van of beoordelen op uiterlijk, (bed)prestaties, gender of positie zorgt voor negatieve effecten op de andere partij. Gedrag dat vaak voortkomt uit een drang om 'stoer' te doen om erbij te kunnen horen. Maar ook al worden de uitingen niet direct tegen de bedoelde groep gedaan, is het een voedingsbodem voor respectloos of zelfs grensoverschrijdend gedrag.
- Acties zijn vaak onbewust en vanuit groepsgedrag, maar kunnen grote effecten hebben. Maar zijn door gebruik te maken van sociale controle, bespreekbaarheid en bewustwording aan te pakken
- Hangt vaak samen met context afhankelijk taalgebruik waarbij het binnen specifieke groepen genormaliseerd wordt om deze vorm van taalgebruik te gebruiken.



- Bekijk het onderzoek van Rutgers (piramide van gevaar).
- Bewustwordingscampagne 'kleine dingen worden grote dingen'.
- Neem het mee in een gedragscode.
- Maak het bespreekbaar, wanneer nodig binnen specifieke groepen binnen de verenigingen.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

(mis)interpretatie



Taal en non-verbale communicatie spelen een ontzettend belangrijke rol in het creëren van een sociaal veilige omgeving. De manier waarop je met en over elkaar spreekt, welke woorden je gebruikt en of de ander ook begrijpt wat je zegt, heeft een grote invloed op hoe de boodschap wordt ontvangen. Andere elementen die daar ook een rol in kunnen spelen zijn de omgeving, het moment, de situatie en de ander.

Daarnaast is het afwezig zijn van een gezamenlijke definitie van termen of afspraken ook een bron voor misinterpretatie. Waarbij elk individu de ruimte krijgt binnen het grijze gebied om een persoonlijke interpretatie te maken van wat 'normaal' is, wat 'respect' betekent of wat wel of niet gepast is om te zeggen. Deze ruimte voor vrije interpretatie laat grijze gebieden achter waarin, zonder intentie, grensoverschrijding kan plaatsvinden. Ook is elkaar aanspreken extra lastig omdat de perceptie of invulling van de ander kan verschillen van wat jij ziet als gewenst gedrag.

Om een sociaal veilige omgeving te creëren is het dus belangrijk dat we ons bewust zijn van de boodschap die we over willen brengen, de manier waarop we dat doen en of deze wel op de beoogde manier ontvangen wordt. Door belangrijke thema's goed te definiëren kunnen grijze gebieden verkleind worden, maar binnen dit thema zal er altijd extra aandacht nodig zijn en is het nooit helemaal te voorkomen.



Wat zijn de effecten?

- Verkeerd interpreteren van een boodschap kan leiden tot onbewust grensoverschrijdend gedrag. Denk hierbij aan lichaamsstaal, maar ook onduidelijke reacties.
- Wat de een als gewenst interpreteert, kan de ander als ongewenst interpreteren. Het is daarom cruciaal om je bewust te zijn van deze verschillen en bij twijfel dubbel te checken. Ben je je bewust van het feit dat opmerkingen vaak niet met intentie of kwade bedoeling gemaakt worden.
- Binnen de vereniging kunnen verwachtingen (impliciet of expliciet) door individuen anders geïnterpreteerd worden, waarop het gedrag wordt aangepast. Het is dus belangrijk om bij thema's als seksueel grensoverschrijdend gedrag, alcoholgebruik, inclusiviteit, etc. duidelijk te zijn en goed te definiëren.
- Als bepaalde ongeschreven regels, gebruiken of tradities anders worden geïnterpreteerd, kan dit ook leiden tot goedkeuring van gedrag dat helemaal niet oké is.



- Ga op zoek naar grijze gebieden binnen de groep.
- Let tijdens de borrel eens op, zijn er gebruiken, uitspraken of ongeschreven regels die binnen verschillende groepen anders geïnterpreteerd worden?
- Welke ongeschreven regels zijn er binnen de vereniging? Zijn die voor iedereen hetzelfde?



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Taal & liederen als verbinding



Binnen verenigingen is vaak sprake van een unieke taal. Deze wordt gevormd door afkortingen, speciale woorden voor activiteiten, items of personen. Deze taal wordt vaak als verbindend genoemd omdat je binnen de groep of vereniging elkaar begrijpt binnen diezelfde taal. Liederens zijn vaak ook een groot onderdeel van deze verbinding; het zingen van verenigingsliederen tijdens de KMT zorgt voor verbinding en groepsvorming. Maar ook liederen die geschreven worden bij het vormen van een groep of verticale liederen geven een vorm van verbinding omdat alleen die specifieke groep mensen met dat lied mee kan of mag zingen. In sommige gevallen zijn de liederen ook gekoppeld aan rituelen, zoals de KMT, zingen voor het eten, zingen op clubweekend of tijdens vergaderingen.

Deze unieke taal, maar vooral de liederen, worden in de praktijk vaak ook gebruikt als goedkeuring van schadelijk taalgebruik. Denk hierbij aan oude liederen waarin seksistische teksten verwerkt zijn of liederen die op een specifiek moment of volume gezongen worden om hiërarchie aan te geven. Het is dus belangrijk om na te gaan of deze vormen nodig zijn om die verbinding te creëren. Als het antwoord nee is (wat het vaak zal zijn), ga dan met elkaar in gesprek over alternatieven. Hoe kun je de tekst aanpassen zonder de kern te veranderen?



Wat zijn de effecten?



- Het objectiveren van vrouwen in liederen zorgt voor een basis van respectloos gedrag. Ondanks dat het onschuldig en niet persoonlijk lijkt, kan het zeker effect hebben op individuen of zelfs seksistische opmerkingen normaliseren.
- Het schrijven en zingen van liederen is een grote factor van verbinding en het gevoel erbij te horen. Iets wat zeker bijdraagt aan het gevoel van sociale veiligheid.



- Onderzoek of er liederen zijn binnen de vereniging die niet voldoen aan de sociale normen of de basis van gewenst gedrag. Op welke manier kun je deze liederen mogelijk aanpassen?
- Maak gebruik van deze vorm van verbinding. Zijn er afkortingen of andere manieren om het thema sociale veiligheid binnen de vereniging aan bod te laten komen als gespreksonderwerp?



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Communicatie & interventie middel

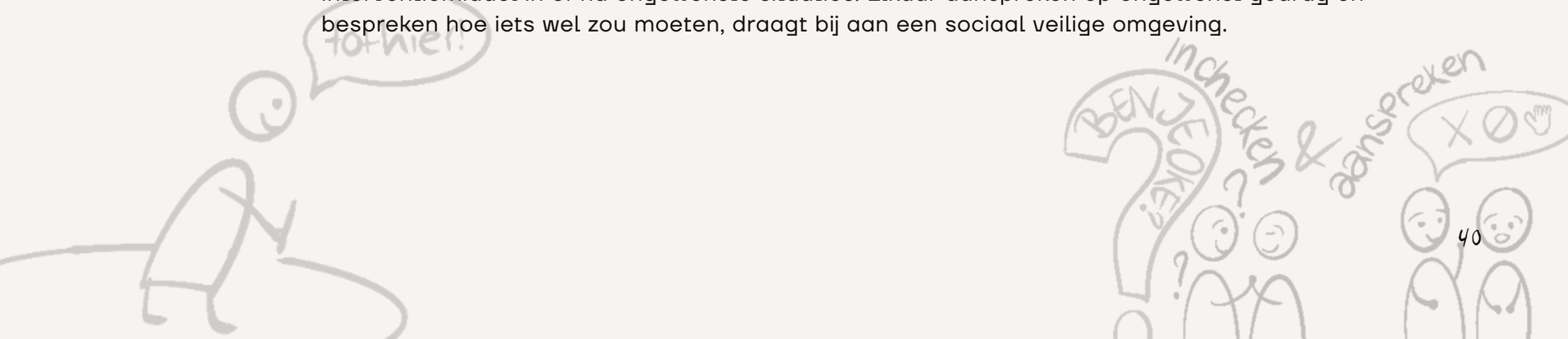


Taal is over het algemeen een communicatiemiddel. Waarin we verschillende vormen kennen zoals verbaal, geschreven, lichaamstaal, maar ook dialecten. De taal die je kent en gebruikt als individu wordt vaak samengesteld vanuit opvoeding, educatie, ervaring, omgeving en overtuigingen. Dus hoewel we het allemaal zien en gebruiken als communicatiemiddel, uit zich dat voor iedereen op een andere manier. Ook binnen verenigingen zien we dit; verschillende manieren van communiceren komen naar voren. Zo wordt taal gebruikt om informatie te verspreiden, om te verbinden, maar ook om verwachtingen en afspraken met elkaar te delen.

Grenzen aangeven

Op individueel niveau kan taal ingezet worden om grenzen aan te geven. Iets wat enorm belangrijk is binnen de context van sociale veiligheid. Door verbaal of via lichaamstaal een grens aan te geven, weet de ander wat wel en niet oké is.

Taal wordt ook gezien als interventiemiddel. Door het gebruik van symbolische taal, zoals bijvoorbeeld de slogan 'voor de leden, door de leden', kan op een laagdrempelige manier gewenst gedrag gestimuleerd worden. Ook campagnes als 'Ben je oké?' van Rutgers maken gebruik van taal als interventiemiddel. Iedereen weet wat de zin betekent; het start gesprekken, maar kan ook gebruikt worden in situaties waarvan je twijfelt of ze wel gewenst zijn. Daarnaast is taal ook HET interventiemiddel in of na ongewenste situaties. Elkaar aanspreken op ongewenst gedrag en bespreken hoe iets wel zou moeten, draagt bij aan een sociaal veilige omgeving.



Wat zijn de effecten?



- Taal is een goed communicatiemiddel, vooral in het aangeven van grenzen. Het geven van consent of het voeren van open gesprekken is enorm belangrijk in het creëren van een sociaal veilige omgeving.
- Het aangeven van grenzen, het geven of krijgen van consent, en elkaar aanspreken op ongewenst gedrag zorgen voor een open sfeer waarin iedereen zichzelf kan zijn en kan leren van fouten.

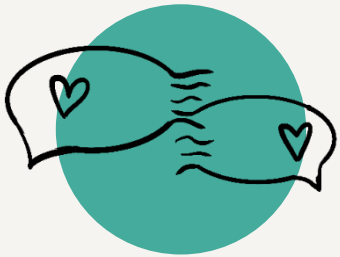


Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

- Maak gebruik van de 'Ben je oké?' campagne als bewustwording, maar ook om laagdrempelig te gebruiken in situaties waar mogelijk ongewenst gedrag plaatsvindt.
- Maak en stimuleer ruimte voor open gesprekken. Specifiek binnen groeperingen waar er een veilige en vertrouwde sfeer is waar iedereen zichzelf kan zijn.
- Maak gebruik van vaste momenten zoals tijdens vergaderingen, koffiemomenten of tijdens het eten om een open gesprek te voeren over persoonlijke thema's of sociale veiligheidsthema's.



Open gesprekken



Een sociaal veilige omgeving begint bij iets heel menselijks: praten met elkaar. Echt praten. Niet alleen over de praktische dingen, maar juist over ervaringen, grenzen, twijfels, gevoelens en wensen. Taal is in dat opzicht veel meer dan een middel om informatie uit te wisselen — het is de sleutel tot verbinding. Door te praten geef je iets van jezelf bloot, laat je zien wat je belangrijk vindt en nodig hebt. En dat zorgt voor wederzijds begrip.

Juist binnen studentenverenigingen, waar groepsdruk, hiërarchie en tradities een rol kunnen spelen, is het ontzettend waardevol om ruimte te maken voor open gesprekken. Bijvoorbeeld over seks, alcohol, drugs, of grenzen, onderwerpen waar iedereen mee te maken krijgt, maar waar lang niet altijd open over gesproken wordt. En als dat gesprek wél gevoerd wordt, merk je dat mensen zich gezien en gehoord voelen. Het helpt om elkaar beter te begrijpen, elkaars grenzen te leren kennen, en zorgt voor een diepere, gelijkwaardige verbinding.

Maar zulke gesprekken ontstaan niet vanzelf. Ze hebben veiligheid nodig. Vertrouwen. En vooral oefening. Je kunt al klein beginnen, bijvoorbeeld met een persoonlijk rondje bij het eten of een vaste check-in tijdens vergaderingen of tijdens de borrel. Wat houdt je bezig? Wat ging er goed? Wat voelde onprettig? Door dat regelmatig te doen, wordt het steeds makkelijker om ook het lastigere gesprek aan te gaan.

Want als praten over jezelf normaal is, wordt ook het benoemen van ongemak of ongewenst gedrag een stuk minder spannend. Je verlaagt daarmee de drempel om op tijd aan de bel te trekken en zet de deur open voor anderen, voordat grenzen worden overschreden. En precies dat maakt het verschil tussen een groep waar je je onderdeel van bent, en een groep waar je je écht veilig voelt.

Wat zijn de effecten?



- Door het voeren van open gesprekken verlaag je de drempel om grenzen aan te geven of iets bespreekbaar te maken.
- Het helpt om kleine grensoverschrijdingen of opmerkingen vroeg te signaleren en grotere problemen te voorkomen.
- Door te delen ontstaat er meer begrip, vertrouwen en echte verbinding binnen de groep.
- Het normaliseert het praten over lastige thema's zoals seks, groepsdruk of ongemak.
- Je versterkt een cultuur waarin eerlijkheid en veiligheid vanzelfsprekend worden.



- Begin klein, je hoeft niet meteen de diepte in. Een wekelijks rondje "hoe zit je erbij?" kan al veel losmaken.
- Vraag naar gevoel of ervaring in plaats van alleen naar feiten: "Hoe was dat voor jou?", "Wat had je op dat moment nodig?"
- Maak praten met elkaar de norm, plan vaste momenten waarop er ruimte is voor reflectie of check-ins. Hoe vaker je oefent, hoe makkelijker het wordt.
- Luister zonder oordeel het gaat niet om het hebben van gelijk, maar om het écht begrijpen van de ander.
- Organiseer thema avonden waarop leden met elkaar in gesprek kunnen over thema's als seks, alcohol, druk etc.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

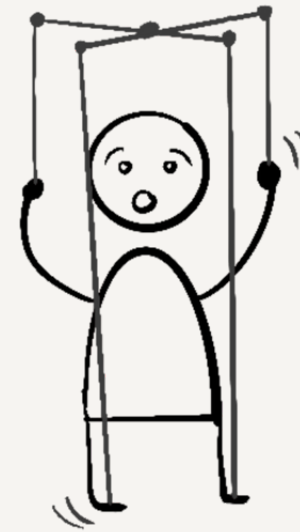


Key takeaways

- Taalgebruik kan positief worden ingezet. Door bijvoorbeeld gebruik te maken van symbolisch taalgebruik, complimenten, open gesprekken of liederen.
- Het bagatelliseren en normaliseren van schadelijke vormen van taalgebruik, specifiek binnen groeperingen, kan grote effecten hebben op de lange termijn.
- Lieder en of andere teksten met seksistische taal heroverwegen en kijken op welke manier de verbinding op een gepaste manier gezocht kan worden.
- Taal als interventiemiddel door elkaar aan te spreken, gebruik te maken van campagnes en slogans. Wees creatief!
- Open gesprekken met elkaar voeren over thema's die jou bezighouden, zorgen voor diepere verbinding en kunnen de drempel verlagen om op een later moment met elkaar over ongewenst gedrag of nare ervaringen in gesprek te gaan.

Sociale normen vormen de basis van gewenst en ongewenst gedrag. Het is dan ook cruciaal dat voor iedereen die onderdeel is van de cultuur duidelijk is wat de verwachtingen en afspraken (gedragsregels) zijn. Balans is hierin ook een kernwoord, omdat de vereniging een plek blijft waar je fouten moet kunnen maken, maar duidelijkheid in wat wel en niet kan belangrijk is om op een veilige manier met elkaar om te gaan.

Sociale Normen



Impliciete & expliciete normen



Sociale normen zijn informele, vaak ongeschreven, gedragsregels. Deze normen definiëren wat gewenst en ongewenst gedrag is binnen een groep, vereniging of cultuur. Deze normen bestaan uit dingen die we doen en waarvan we denken dat anderen het doen en wat we geloven dat juist is of van ons verwacht wordt. Binnen de vereniging komen deze sociale normen vaak voor in zowel impliciete als expliciete vorm. Waarbij impliciete de ongeschreven regels zijn, zoals mores, tradities of verwachtingen. Expliciete normen zijn vaak opgeschreven regels die terugkomen in een gedragscode, statuten en reglementen of huisreglement. Beide geven richting aan welk gedrag wel en welk gedrag niet binnen de vereniging past.

Basis voor aanspreekcultuur

In de praktijk blijkt dat de sociale normen binnen de vereniging vaak niet duidelijk gedefinieerd zijn, wat resulteert in grijze gebieden, eigen regelgeving en het ontbreken van een basis waarop teruggevallen kan worden in het geval van grensoverschrijdend gedrag. Het hebben van duidelijk gedefinieerde sociale normen is dus cruciaal. Dit wordt vaak gedaan door bijvoorbeeld een gedragscode, met oog voor balans als het gaat om vrijheid en concreet gedefinieerde regels. De vereniging is een plek om fouten te kunnen maken, maar dan moeten we daar wel van kunnen leren.

Een gedragscode, of een andere vorm van duidelijk gedefinieerde normen, is dan ook de basis voor een aanspreekcultuur. Want als er duidelijke afspraken zijn en iedereen is op de hoogte van de verwachtingen, effecten en verantwoordelijkheden, kunnen we samen het gesprek aangaan over situaties waarin ongewenst gedrag plaatsvindt en praten over hoe het WEL zou moeten.



Voorbeelden

- Je let op elkaar en helpt elkaar als dat nodig is.
- Iedereen mag zichzelf zijn.
- In ongewenste situaties grijp je in, in plaats van dat je toekijkt.
- Minderjarigen drinken geen alcohol.
- Als dat gevraagd wordt, breng je iemand die te veel gedronken heeft naar huis.
- Je luistert naar de avondverantwoordelijke en volgt aanwijzingen altijd op.
- Je kleedt je correct als je naar de borrel komt.
- Je gebruikt geen verbaal of fysiek geweld tegen anderen.
- Je bent stil op straat, of als je het pand verlaat.



- Schrijf een gedragscode, betrek hierin alle lagen van de vereniging en focus op gewenst gedrag met positieve formulering.
- Bespreek met elkaar welke thema's of vormen van gedrag terug zouden moeten komen binnen de sociale normen.
- Zijn ongeschreven gedragsregels die voor onduidelijkheid of grijze gebieden kunnen zorgen?
- Zijn termen zoals 'normaal gedrag', 'respect', 'handen thuis', 'niet te veel drinken' duidelijk? Hoe zou je deze duidelijk definiëren zodat het voor alle leden hetzelfde betekent?

Wat zijn de effecten?

- De afwezigheid van duidelijk gedefinieerde sociale normen zorgt voor grijze gebieden, ruimte voor eigen interpretatie van de regels of afspraken en in het ergste geval tot grensoverschrijdend gedrag.
- Duidelijke sociale normen vormen de basis voor de aanspreekcultuur. Er is geen twijfel over wat wel en niet kan en er is ruimte voor een open gesprek over wat er is gebeurd en hoe dat anders zou kunnen.
- Het is belangrijk om iedereen te betrekken bij het definiëren van de sociale normen; zo verdeel je de verantwoordelijkheid en vergroot je het gevoel van eigenaarschap.
- Sociale normen binnen de vereniging zouden de basis moeten zijn voor de sociale normen binnen groeperingen. Dit maakt het makkelijker om gewenst gedrag binnen de vereniging ook buiten de vereniging terug te laten komen.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Wat vinden we 'normaal' - belang van duidelijke definitie en kaders

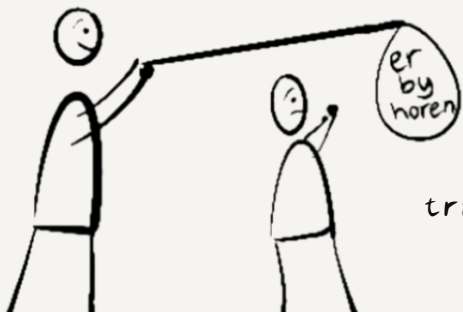


De sociale normen reflecteren eigenlijk wat we zien als 'normaal' gedrag. Maar wat betekent normaal? En kunnen we binnen de vereniging samen een 'normaal' definiëren? Er wordt vaak met veel gemak gezegd dat iemand 'gewoon normaal moet doen' of dat 'het erbij hoort', dus dan is het normaal. Maar vaak betekent het dat we het normaliseren, in plaats van dat het echt gezien wordt als gewenst of oké gedrag.

De onderlinge verschillen die er zijn binnen een diverse groep mensen, zoals binnen een vereniging, kunnen ook zorgen voor andere opvattingen van wat normaal gedrag is. Wat voor de een van huis uit, door vorige ervaringen of opvoeding als 'normaal' wordt gezien, is voor de ander misschien helemaal niet zo vanzelfsprekend. Het is daarom cruciaal om met elkaar in gesprek te gaan over wat 'normaal' of gewenst gedrag is en dat duidelijk te communiceren.

Het normaliseren gebeurt wanneer we iets als vanzelfsprekend of 'natuurlijk' bestempelen. Binnen de vereniging blijkt alleen dat deze vanzelfsprekende elementen niet overeenkomen met de elementen die we breder in de maatschappij zien. Zo is het gebruik van alcohol extreem genormaliseerd; het is immers vanzelfsprekend dat je naar de vereniging komt om bier te drinken en dronken te worden. Ook voorbeelden van grappen over vrouwen of andere minderheidsgroepen die 'vanzelfsprekend' niet zo bedoeld zijn, zijn genormaliseerd gedrag dat eigenlijk niet binnen het 'normale' van de vereniging past.

Om een sociaal veilige omgeving te kunnen creëren en waarborgen binnen de vereniging is het dan ook van groot belang om met elkaar in gesprek te gaan over wat je nou echt bedoelt met 'normaal' gedrag en wat stiekem toch niet binnen die sociale normen past.



tradities als dekmantel

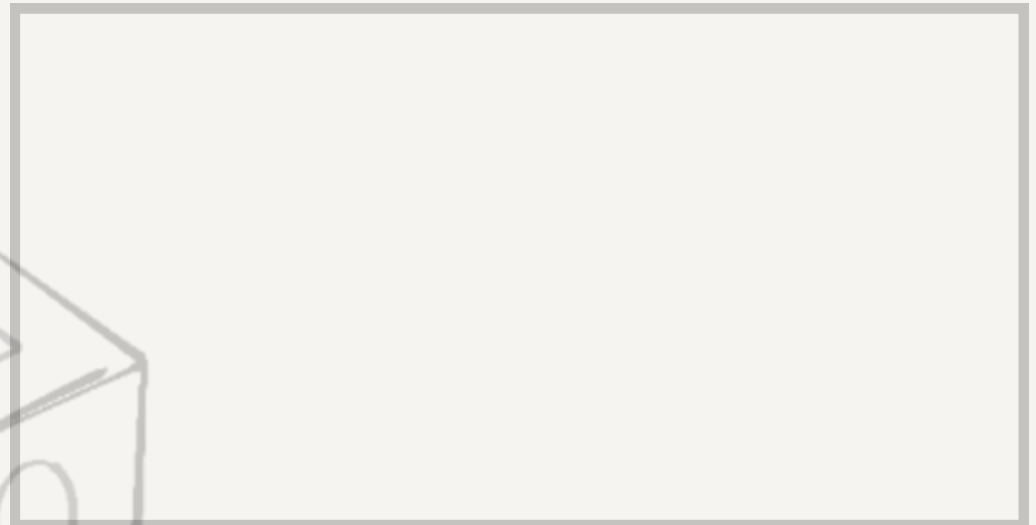


Wat zijn de effecten?

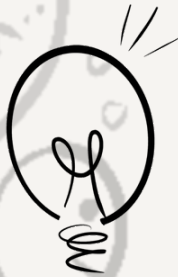
- Bij het afwezig zijn van duidelijke definities en kaders is er ruimte voor normaliseren en excuses voor grensoverschrijdend gedrag.
- De diversiteit aan individuen binnen de vereniging zorgt voor heel veel verschillende meningen, perspectieven en ervaringen. Iets wat enorm veel waarde heeft als het op een juiste manier wordt ingezet. Het is dan ook extra belangrijk om een goede basis te vormen van wat wel en niet kan, waarop deze diversiteit juist kan floreren op een positieve manier.
- Een vaste definitie zal enorm lastig zijn en beperkend aanvoelen. Een richting of andere basis van waaruit binnen kleinere groepen het gesprek kan starten, is al een grote stap vooruit. Daarmee kan juist gebruik worden gemaakt van de sociale controle binnen groeperingen die gebouwd wordt op die vaste basis.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?



- Creëer een basis vanuit waar individuen en groeperingen zelf verder kunnen bouwen.
- Stimuleer gesprekken onderling, sta open voor gesprekken en nieuwe perspectieven. Maar gebruik de vaste basis om op terug te kunnen vallen.



Vorming van sociale normen & invloed van gender



Sociale normen binnen studentenverenigingen worden vaak onbewust gevormd en ontstaan vooral binnen kleinere, hechte groepen zoals jaarclubs, commissies of studentenhuizen. Leden brengen hun eigen normen en waarden mee, gevormd door opvoeding, omgeving en persoonlijke overtuigingen. Wanneer deze samenvallen zonder duidelijke afspraken of kaders, kan dit leiden tot misverstanden of zelfs onveilige situaties. Daarom is de kennismakingstijd (KMT) een belangrijk moment: het biedt ruimte om stil te staan bij gewenste omgangsvormen en om samen het gesprek te voeren over wat binnen de vereniging als normaal wordt gezien. Een basis van sociale normen die binnen de vereniging gelden, is daarin van groot belang.

Opvoeding
&
Educatie

Persoonlijke
Overtuiging

Omgeving

Binnen subgroepen ontstaan omgangsvormen vaak vanzelf, afgestemd op de dynamiek van de groep. Daarbij speelt gender een opvallende rol. In vrouwengroepen is er vaak meer ruimte voor open gesprekken over gevoel en welzijn. Leden letten beter op elkaar, creëren een veilige sfeer en spreken elkaar eerder aan op gedrag dat niet oké voelt. In mannengroepen daarentegen zien we vaker de invloed van stereotype mannelijkheid: er is minder ruimte om kwetsbaar te zijn, en de sociale druk om 'stoer' te doen of seksueel gedrag te normaliseren is groter. Hierdoor wordt ongewenst gedrag soms niet als zodanig herkend of benoemd.

Gemengde groepen laten vaak de kracht van beide kanten zien. Er ontstaat een balans tussen openheid en duidelijkheid, waardoor ongewenst gedrag sneller bespreekbaar wordt. Deze dynamiek laat zien hoe belangrijk het is om actief te bouwen aan groepsnormen waarin iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt en hoe gender daarin een bepalende factor kan zijn.

Wat zijn de effecten?



- Normen ontstaan niet automatisch op een veilige of wenselijke manier; ze worden gevormd door wat besproken en goedgekeurd wordt. Sociale controle of een andere vorm van normhandhaving is daarom ook enorm belangrijk.
- Binnen zo'n groep kunnen negatieve patronen normaliseren als ze niet worden besproken of uitgedaagd.
- Ondersteuning vanuit de vereniging in het vormen en behouden van gewenste omgangsvormen binnen groeperingen is enorm belangrijk.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?



- Welke vormen van (norm)handhaving zijn er en worden deze effectief ingezet?
- Hoe ervaar je de verschillen tussen groeperingen? En de invloed van gender daarop?





Key takeaways

- Sociale normen vormen de basis voor een aanspreekcultuur. Waarin met elkaar in gesprek wordt gegaan over, en elkaar wordt aangesproken op, gedrag dat niet als gewenst wordt gezien.
- Sociale normen worden vaak binnen groeperingen gevormd op basis van de groepsdynamiek. Maar een vaste basis vanuit de vereniging is belangrijk om binnen de vereniging en daarbuiten een sociaal veilige omgeving te creëren.
- Het handhaven van de gestelde normen door sociale controle, aanspreekcultuur of andere vormen van sanctioneren is cruciaal om gewenst gedrag te stimuleren.
- Normaliseren is iets wat vaak gebeurt, maar wat voorkomen kan worden als er een gedeelde 'normaal' gedefinieerd wordt.
- Tradities of rituelen zijn onderdeel van de cultuur en brengen vaak een stuk geschiedenis en verbinding. Maar de grens van positief naar negatief is dun. Wees je bewust van het feit dat tradities ook kunnen dienen als dekmantel voor het verhullen van grensoverschrijdend gedrag.

Sociale controle is een natuurlijk mechanisme dat binnen verenigingen, specifiek binnen groeperingen, vaak heel groot is. Het heeft invloed op het gedrag van studenten binnen een grotere groep, vaak positief maar ook negatief. Het is ook cruciaal in het creëren van een sociaal veilige omgeving, vooral in combinatie met het aanspreken als norm.

Sociale controle & aanspreekcultuur



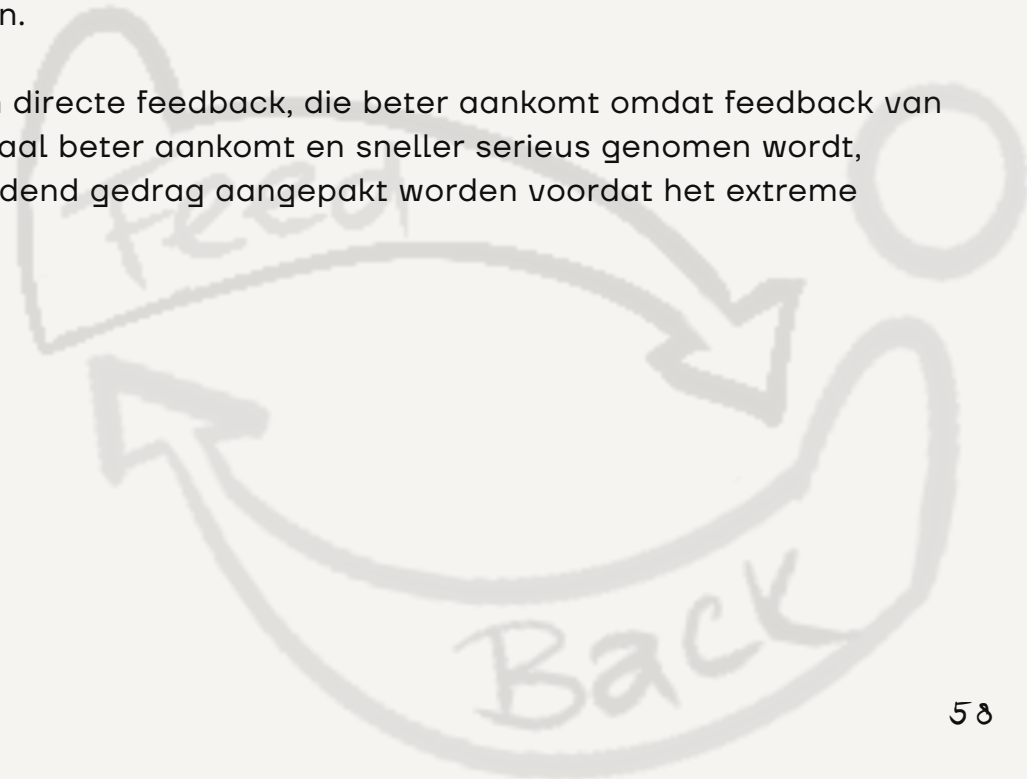
Sociale controle



Binnen verenigingen is vaak sprake van een grote sociale controle. Dit is vooral te verklaren door de groepsstructuur waarin deze kleinere groepen elkaar goed kennen en sociale controle kunnen uitoefenen. Iets wat bijvoorbeeld binnen het aanpakken van de alcoholcultuur al toegepast wordt door het geven van het goede voorbeeld en het bewustzijn rondom de effecten van groepsdruk of het positief inzetten daarvan. Daarnaast heerst er binnen de vereniging het sentiment van 'iedereen kent elkaar', een concept dat zowel positieve als negatieve effecten heeft.

Sociale controle kunnen we eigenlijk zien als een natuurlijk handhavingsmechanisme. Waarin we elkaar aanspreken op gedrag, positief en negatief. Want wie wordt er nou niet blij van een complimentje of oprechte feedback? Door gedrag direct met elkaar te bespreken, voorkomen we de negatieve effecten van roddelen en krijgt de ander de kans om het gedrag, dat vaak zonder intentie of kwade bedoeling gebeurt, te veranderen.

Door gebruik te maken van deze vorm van directe feedback, die beter aankomt omdat feedback van mensen uit je directe omgeving nou eenmaal beter aankomt en sneller serieus genomen wordt, kunnen kleine vormen van grensoverschrijdend gedrag aangepakt worden voordat het extreme vormen aanneemt.



Wat zijn de effecten?



- Sociale controle is cruciaal in het creëren van een sociaal veilige omgeving door het natuurlijk handhaven van de sociale normen.
- Sociale controle zorgt voor ruimte om fouten te maken en daar ook echt van te leren. Het creëert een cultuur waarin op elkaar gelet wordt en niemand bestempeld wordt als 'slecht', maar waar er samen gekeken kan worden naar hoe het WEL moet.
- Binnen de vereniging, waar iedereen elkaar kent, is het goed om van elkaar te leren en te kijken hoe je kunt verbeteren.



- Op welke manier kun je positief gebruikmaken van deze sociale controle?
- Binnen welke vorm van groeperingen is deze het grootste? Waar komt dat door? En hoe zou je dit bij andere groeperingen kunnen vergroten?
- Zijn er voorbeelden van negatieve sociale controle? Zoals groepsdruk? Of onuitgesproken verwachtingen om ergens bij te mogen horen?



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Aanspreekcultuur



Elkaar aanspreken als norm, dat is wat de aanspreekcultuur is. Een omgeving waarin iedereen zich vertrouwd voelt, waar verwachtingen en afspraken duidelijk geformuleerd zijn en het mogelijk is om met elkaar in gesprek te gaan over wat er gebeurt. In de praktijk blijkt het vaak toch lastig om anderen aan te spreken op gedrag. Dit komt vaak voort uit bijvoorbeeld een angst om onderdeel te worden van het 'probleem', het gevoel de enige te zijn die het gedrag afkeurt of bang te zijn voor de mening of reactie van anderen. Dit zijn elementen die binnen de vereniging aangepakt moeten worden om een sociaal veilige omgeving te kunnen waarborgen.

Want het zou vanzelfsprekend moeten zijn dat, als jij iets niet fijn vindt of ziet dat iemand anders een grens bij iemand overschrijdt, je daar met elkaar over in gesprek gaat. Dat je kunt zeggen dat dat niet oké is, waarom dat jouw grens overschrijdt en hoe dat dan in de toekomst anders zou moeten. Ongeacht wat de ander daarvan vindt.

Iets wat cruciaal is in het voorkomen van ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag, waarbij extreme sancties nodig zijn. En die verantwoordelijkheid ligt bij ons allemaal, omdat het opmerken en erkennen van grensoverschrijdend gedrag alleen niet voldoende is. Juist het kunnen leren van de fouten die je maakt, is wat het lidmaatschap waarde geeft.

De basis voor deze aanspreekcultuur ligt in het hebben van een goede basis, sociale normen, in de vorm van bijvoorbeeld een gedragscode. Op die manier wordt de drempel om elkaar aan te spreken verlaagd. Doordat het aanspreken niet altijd op jezelf betrokken hoeft te worden, maar er ook verwezen kan worden naar de vereniging brede afspraken over hoe je je dient te gedragen. Ook is er minder ruimte voor discussie, al is grensoverschrijdend gedrag nooit iets waar je over kunt discussiëren natuurlijk.



Wat zijn de effecten?



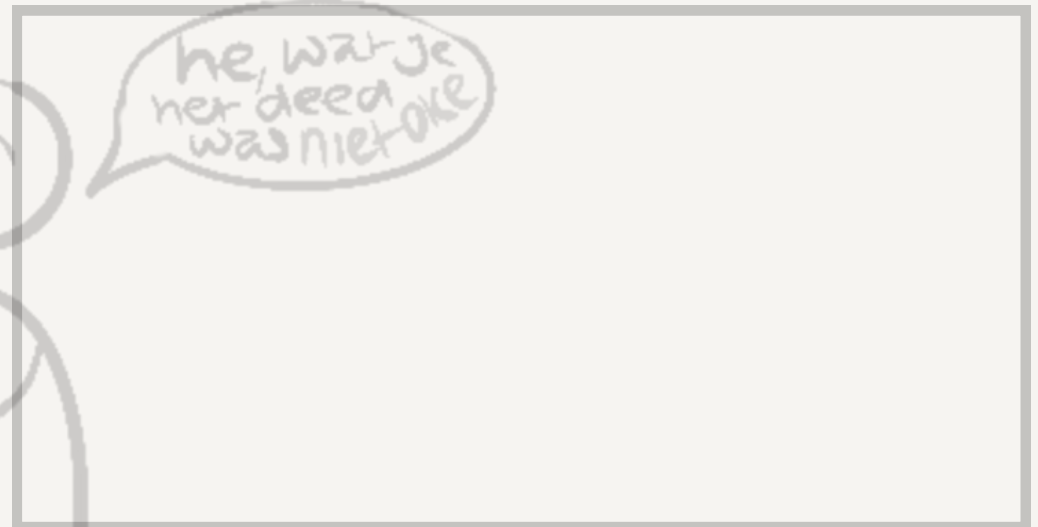
- De vereniging moet een plek zijn waar iedereen zich veilig voelt, maar ook een plek waar je jezelf kunt ontdekken en fouten kunt maken. Deze twee dingen kunnen alleen samengaan als we elkaar aanspreken op gedrag en niet klakkeloos dingen accepteren of goedkeuren omdat 'het er nou eenmaal bij hoort' of het 'altijd zo is gedaan'.
- Acties zijn vaak onbewust en vanuit groepsgedrag, maar kunnen grote effecten hebben.
- Hangt vaak samen met contextafhankelijk taalgebruik waarbij het binnen specifieke groepen genormaliseerd wordt om deze vorm van taalgebruik te gebruiken.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?



- Hoe gaat het met de aanspreekcultuur binnen jouw vereniging?
- Zijn er specifieke groepen die elkaar vaker aanspreken of niet?
- Spreek jij wel eens iemand aan op ongewenst gedrag? Zo ja, hoe doe je dat? Zo niet, wat houdt je tegen?



Verschillen tussen gender



Over het algemeen blijkt dat binnen verenigingen de vrouwen vaker anderen aanspreken op ongewenst gedrag. Dit is misschien te verklaren doordat het percentage vrouwen dat een vorm van grensoverschrijdend gedrag meemaakt hoger is of doordat mannen grensoverschrijdend gedrag minder snel bespreekbaar maken. Maar hierdoor blijkt in de praktijk de verantwoordelijkheid voor het aanpakken en waarborgen van de sociale veiligheid binnen de vereniging niet in balans te zijn. Vrouwen hebben mechanismen om elkaar onderling te waarschuwen en nemen in gemengde groepen de rol op zich om mannelijke studenten te wijzen op gedrag.

Bij mannen zien we vaak dat de rol van 'mannelijkheid' in de weg zit. Ook herkennen mannen gedrag minder snel als grensoverschrijdend en wordt er minder met elkaar gepraat over wat wel en niet oké is. Daarnaast zijn thema's als code-switching, seksistische opmerkingen en normaliseren nog te groot aanwezig om elkaar echt aan te spreken op gedrag.

Ook hebben mannen vaker het gevoel dat ze niet onderdeel zijn van het probleem. Dit komt vooral doordat mannen zich niet kunnen herkennen in het stereotype 'pleger' of in voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag. Door de overtuiging dat 'zij' dat niet doen, is er vaak ook minder interesse in het onderdeel zijn van de oplossing.

Wat zijn de effecten?

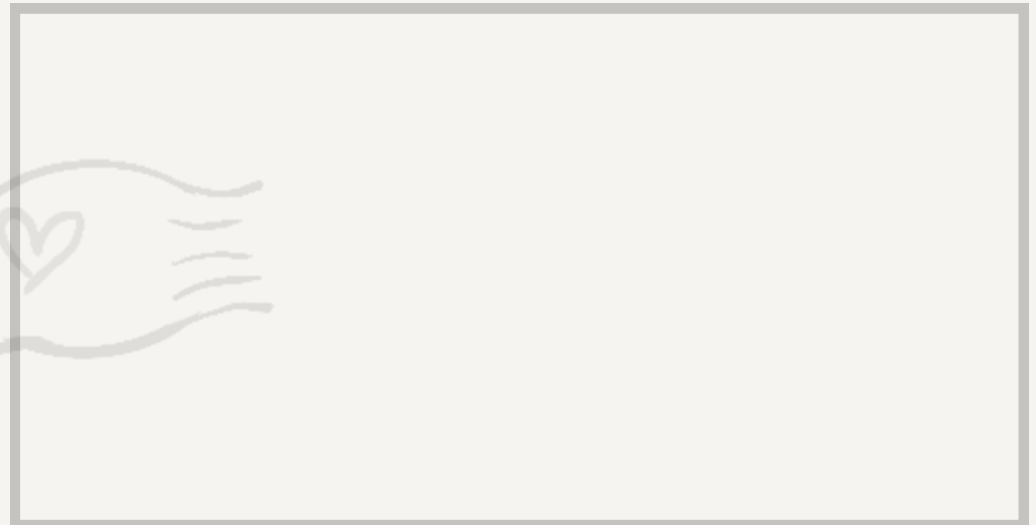


- Vrouwen nemen vaker de verantwoordelijkheid om anderen aan te spreken wat zorgt voor een disbalans in de verdeling van verantwoordelijkheid.
- Afschuifgedrag omdat individuen niet het gevoel hebben dat ze onderdeel zijn van het probleem, en daarmee ook geen onderdeel hoeven zijn van de oplossing.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

- Hoe betrek je mannelijke leden meer bij de oplossing?
- Op welke manier wordt het relevant voor zowel mannelijke als vrouwelijke studenten?
- Hoe kun je de verantwoordelijkheid die genomen moet worden in de aanpak weer in balans brengen?



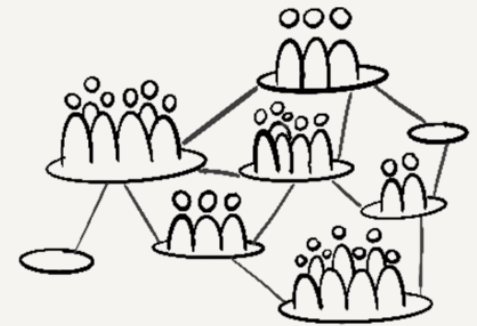


Key takeaways

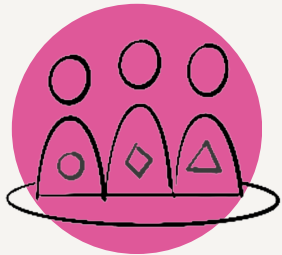
- Binnen de vereniging is vaak al veel sociale controle, vooral binnen groeperingen. Dit kan positief ingezet worden voor handhaving van normen en preventie.
- Deze vorm van directe feedback biedt ruimte voor gedragsverandering doordat je kunt leren van de fouten die je maakt.
- Door kleinere vormen van grensoverschrijdend gedrag direct bespreekbaar te maken, kunnen grotere incidenten worden voorkomen of beter aangepakt worden.
- Er moet goed gekeken worden naar waarom leden elkaar niet aanspreken, zodat je daar extra aandacht aan kunt geven.
- Het belang van een evenwichtige verdeling van verantwoordelijkheid is groot. Iedereen die onderdeel is van de cultuur speelt een rol in het creëren van een sociaal veilige omgeving. Het is daarom cruciaal om alle groepen en lagen van de vereniging daarin te betrekken.
- Onderzoek welke rol het generieke beeld van 'pleger' of 'grensoverschrijder' speelt. Ga met elkaar het gesprek aan en onthoud dat gedrag vaak zonder intentie of kwade bedoeling plaatsvindt.
- Zorg voor een goede basis vanuit waar een aanspreekcultuur gevormd kan worden, bijvoorbeeld duidelijke huisregels of een gedragscode. Binnen de vereniging maar ook binnen groeperingen.

Met subculturen worden alle vormen van subgroeperingen bedoeld die binnen elke vorm van vereniging aanwezig zijn. Voorbeelden zijn clubs, verticalen, disputen, commissies, besturen, etc. Deze groeperingen hebben vaak elk een eigen 'cultuur' met daarin omgangsnormen, rituelen, gebruiken en samenstelling. Deze subculturen hebben zowel positieve als negatieve elementen die belangrijk zijn om mee te nemen in de aanpak voor een sociaal veilige vereniging.

Subculturen



Diversiteit binnen groepen



De samenstelling van een groep heeft grote invloed op de normen, waarden en gebruiken die binnen die groep ontstaan. Studenten komen samen vanuit verschillende achtergronden, opvoeding en ervaringen. Dat maakt groepen rijk aan perspectieven en nieuwe ideeën, maar het vraagt ook extra aandacht. Want als je je niet bewust bent van deze verschillen en het niet begeleidt of bespreekbaar maakt, kunnen er situaties ontstaan waarin studenten zich buitengesloten voelen, het gevoel hebben zich te moeten aanpassen of zelfs vormen van onbewuste grensoverschrijding plaatsvinden.

Binnen verenigingen zie je dat vooral subgroepen, jaarclubs, verticalen, disputen, huizen of commissies, een sterke eigen cultuur ontwikkelen. Als daar geen ruimte is om verschillen te benoemen of verwachtingen te bespreken, kunnen gebruiken of rituelen die voor anderen 'normaal' zijn voor iemand anders grensoverschrijdend zijn. Wat 'normaal' is, wordt dan bepaald door de grootste of luidste binnen de groep of door de 'oude' tradities en gebruiken die er zijn, terwijl anderen zich daar misschien niet in herkennen of daar niet aan mee willen doen en die druk wel voelen. Het is dus belangrijk om bij de start van het onderdeel worden van een groep, bewust stil te staan bij deze verschillen en door met elkaar in gesprek te gaan, te werken aan gedeelde waarden die voor iedereen veilig en prettig zijn.

Ook sociale controle en aanspreken zijn sterk afhankelijk van de groepsdynamiek. In een groep waarin vertrouwen, openheid en gelijkwaardigheid vanzelfsprekend zijn, durven mensen elkaar aan te spreken en ontstaat er een gezonde vorm van sociale controle. Maar in groepen die hiërarchisch zijn, waarin niet veel gesproken wordt over gevoel of waarin afwijkend gedrag als 'raar' wordt gezien, is dat veel lastiger.

Daarom is het belangrijk om vanaf het begin in te zetten op het gesprek, voorbeeldgedrag en het normaliseren van aanspreken. Dat helpt om een cultuur te bouwen waarin iedereen zich gezien en veilig voelt.

Wat zijn de effecten?



- Door bij de start van groepsvorming het gesprek te openen over de verschillen, maar vooral ook de wensen en afspraken over gewenst gedrag, wordt het gesprek sneller als 'normaal' beschouwd.
- Het niet bespreken of bewustzijn van deze verschillen kan leiden tot uitsluiting, grensoverschrijdende situaties (waarbij een individu diens grenzen zelf verlegt of deze worden overschreden door anderen) en pestgedrag. Dit resulteert in een sociaal onveilige omgeving.
- Positief gebruik maken van de diversiteit door actieve begeleiding kan zorgen voor hechtere groeperingen, meer sociale controle en een groter gevoel van sociale veiligheid.



- Start tijdens het vormen van groepen, tijdens de KMT of als leden onderdeel worden van een bestaande groep, met het voeren van gesprekken over wat gewenst en ongewenst gedrag is om deze verschillen te ontdekken en bespreekbaar te maken.
- Bied voor alle groeperingen dezelfde ondersteuning vanuit de vereniging om zo ongelijke basis voor groeperingen te voorkomen.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?



Druk om erbij te horen

Druk om erbij te horen - vanuit jezelf



De druk om erbij te horen komt vaak vanuit twee kanten: van binnenuit (jezelf) én van buitenaf (je omgeving). Vanuit de student zelf ontstaat die druk doordat je een bepaald beeld hebt van hoe het studentenleven eruit zou moeten zien. Je wil meedoen, meepraten, erbij zijn. Dat beeld is vaak gebaseerd op stereotypen, zoals 'echte studenten drinken bier', of 'seks hoort erbij als je student bent'. Het komt voort uit een combinatie van nieuwsgierigheid, onzekerheid en soms ook onwetendheid: je weet nog niet goed wat voor jou belangrijk is, dus ga je af op wat je denkt dat 'normaal' is.

Die interne druk wordt vaak versterkt door de groep waarin je terechtkomt. Tijdens de eerste periode van je studententijd ben je druk op zoek naar een nieuw sociaal netwerk, en binnen de vereniging word je tijdens KMT-onderdeel van een nieuwe groep die je in korte tijd leert kennen. De balans van jezelf zijn en je gedragen naar iets wat mogelijk van je verwacht wordt is enorm lastig. Iets wat deze eerstejaars studenten extra kwetsbaar maakt.

Bijvoorbeeld in het idee dat je pas echt meedoet als je drinkt, seks hebt of jezelf overschreeuwt. Voor je het weet verleg je je eigen grenzen, soms zelfs zonder dat je dat doorhebt. Het is daarom belangrijk om duidelijk te zijn in wat wel onderdeel is van de vereniging en de groep, welke verwachtingen daar aanhangen en wat je vooral ook niet hoeft te doen. Een sociaal veilige omgeving biedt ruimte om jezelf te zijn en je te ontwikkelen.

Wat zijn de effecten?

- Het vervagen van grenzen of het verleggen van grenzen kan grote gevolgen hebben.
- Door de druk van zowel binnenuit als van buitenaf gaan studenten dingen doen die vaak niet vanuit zichzelf komen, maar vanuit de wens om geaccepteerd en gezien te worden. Het is dus belangrijk om hierin zelfreflectie en eigenaarschap terug te brengen.
- De constante druk om te voldoen aan onuitgesproken verwachtingen kan zorgen voor stress, faalangst of het gevoel niet goed genoeg te zijn.



Druk om erbij te horen - vanuit de omgeving



Naast de druk die we onszelf opleggen komt vaak ook nog een vorm van externe groepsdruk, druk vanuit de omgeving. Tradities zoals ontgroeningen of andere rituelen hebben vaak impliciete regels en een bepaald mysterie dat veel onduidelijkheid en onzekerheid met zich meebrengen. Er wordt gezegd: “Het is vrijwillig”, maar iedereen weet, of heeft het gevoel, dat weigeren vaak niet echt een optie is. Niemand wil buiten de groep vallen, of het risico lopen om er niet bij te horen. Deze vorm van groepsdruk, die zo sterk kan zijn dat studenten dingen doen die ze eigenlijk niet willen, wordt verhuuld onder oude tradities en gebruiken die ‘verbinding’, ‘geschiedenis’ en ‘status’ moeten overbrengen. En dat is precies wat het zo ingewikkeld maakt: je wordt niet altijd letterlijk gedwongen, maar de druk om aan de verwachtingen te voldoen en erbij te mogen horen is voelbaar.

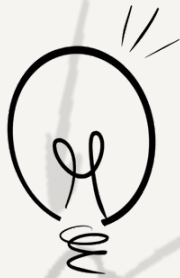
Ook expliciete druk komt voor. Denk aan situaties waarin je letterlijk wordt aangemoedigd (of uitgelachen) om meer te drinken, drugs te gebruiken of grenzen over te gaan in gedrag of seksualiteit. Dingen die door nieuwsgierigheid en overmoedigheid vaak overgenomen worden en aanzetten tot handelen. We kennen allemaal de ‘bak’ die je moet trekken als je te laat bent, het kattenkwaad dat uitgehaald wordt in opdracht van ouderejaars en de deur die nog verdient moet worden. Vaak gebeurt dit vanuit groepsdynamiek en zonder kwade bedoelingen, maar de gevolgen kunnen groot zijn. Want als jouw grenzen vervagen, is het risico ook groter dat je die van een ander overschrijdt, of dat je zelf iets doet waar je later spijt van hebt.

Het verleggen van je grenzen is niet per se slecht. Soms ontdek je juist nieuwe kanten van jezelf door uit je comfortzone te stappen. Maar het verschil zit in wíé die grens verlegt: jij zelf, of de groep om je heen? Bewustwording is hier de sleutel. Door stereotype beelden van het studentenleven te bevragen, groepsdruk bespreekbaar te maken, en tradities onder de loep te nemen: “Doen we dit omdat het echt belangrijk en waardevol is, of omdat het altijd zo ging?”, kunnen we ruimte maken voor een veiliger, inclusiever studentenleven waarin iedereen echt zichzelf kan zijn.

Wat zijn de effecten?



- Vormen van groepsdruk kunnen bijdragen aan het normaliseren van ongewenst gedrag. Denk hierbij aan overmatig drinken, seksueel grensoverschrijdend gedrag, pestgedrag of machtsmisbruik door bijvoorbeeld ouderejaars.
- Als er geen ruimte is om verwachtingen te weigeren, hoeveel ruimte is er dan om eigen grenzen aan te geven of grensoverschrijding bespreekbaar te maken?



- Maak sociale uitsluiting bij het 'niet meedoen' bespreekbaar. Hoe ga je daar mee om? Speelt dit een rol binnen de vereniging?
- Zijn er stereotype beelden van het studentenleven binnen de vereniging? Zo ja, op welke manier spelen deze een rol? Denk hierbij ook aan de alcoholcultuur ('Als student ben je elke dag dronken') of 'je studententijd is de tijd om alles te proberen en te doen'.
- Op welke manier speelt hiërarchie en machtsmisbruik een rol binnen dit thema?



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Onzichtbare hiërarchie



Binnen studentenverenigingen wordt vaak gezegd dat er geen echte hiërarchie is. Iedereen is gelijkwaardig, en in theorie heeft ieder lid dezelfde rechten, kansen en mogelijkheden. Maar in de praktijk zijn er wél structuren die zorgen voor een bepaalde hiërarchische verhouding, soms subtiel, soms heel duidelijk. Denk aan huizen waar gewerkt wordt met een huisoudste (HO) en huisjongste (HJ), aan clubs of verticalen met nummering of vaste plekken op de borrelvloer, of aan de vaak vanzelfsprekende status van ouderejaars ten opzichte van eerstejaars. Ook gescheiden groepen op basis van gender of het gezag van een bestuur of commissie kunnen zorgen voor onzichtbare machtsstructuren. Voorbeelden hiervan zijn KMT-commissies of bestuursleden die zich niet altijd bewust zijn van de positie die ze hebben tegenover aankomende leden of eerstejaars.

Deze hiërarchieën zijn niet per definitie verkeerd. Ze kunnen helpen om grote groepen samen te houden, zorgen voor continuïteit en maken het mogelijk om normen en afspraken te bewaken. Maar het wordt wél problematisch als we ons niet bewust zijn van hoe deze structuren invloed uitoefenen op zowel grote (binnen de vereniging) als kleine schaal (binnen huizen of verticalen). Want macht, hoe informeel ook, brengt altijd verantwoordelijkheid met zich mee.

Het risico ontstaat wanneer ouderejaars of mensen met een bepaalde 'status' hun positie gebruiken om anderen dingen te laten doen 'om erbij te horen' of om zich te bewijzen. Jongerejaars, of nieuwere leden, zitten vaak in een kwetsbare positie: ze willen meedoen, geaccepteerd worden, ergens bij horen. En dat maakt dat ze sneller over hun eigen grenzen gaan, zeker als de machtsverhoudingen niet uitgesproken zijn maar wél voelbaar. Het zijn juist die situaties waarin grensoverschrijdend gedrag zich kan nestelen, vaak zonder dat iemand het bewust als zodanig bedoelt.

Daarom is bewustzijn over hiërarchieën binnen je vereniging essentieel. Niet om ze per se af te schaffen, maar om te zorgen dat ze eerlijk, veilig en transparant functioneren. Dat betekent: verantwoordelijkheid nemen voor de invloed die je hebt, oog houden voor de positie van de ander, en met elkaar blijven reflecteren op hoe de groepsstructuren bijdragen aan een cultuur waar iedereen zich veilig voelt.

Wat zijn de effecten?

- Hiërarchie of machtsverhoudingen die niet worden uitgesproken kunnen leiden tot verwarring over grenzen en verwachtingen, vooral bij nieuwe of jongerejaars leden.
- Gedrag dat wordt genormaliseerd of goedgekeurd door leden met 'hogere status' zorgt ervoor dat het moeilijker wordt om het bespreekbaar te maken. Maar hier kan ook op een positieve manier gebruik van worden gemaakt.
- Machtsmisbruik wordt vaak minder snel herkend of benoemd, vooral als het schuilt achter tradities, humor of onduidelijkheid.
- Hiërarchie kan positief bijdragen aan sociale controle en de sociale veiligheid als het bewust en zorgvuldig wordt ingezet. Duidelijke rollen en verantwoordelijkheden kunnen helpen bij het motiveren, bespreekbaar maken en waarborgen van de sociale normen.



- Is er binnen de vereniging sprake van hiërarchie? Binnen welke structuren is dat?
- Wat zijn de voordelen en risico's hiervan?
- Is het bespreekbaar als er oneerlijke situaties of situaties van misbruik voorkomen?
- Hoe kun je ervoor zorgen dat een rol of positie niet gelijk staat aan macht?
- Op welke manier zou dit terug kunnen komen binnen de sociale normen? Of welke afspraken zijn er voor nodig?



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Kracht van binnenuit



Binnen studentenverenigingen ontstaan vaak op een natuurlijke manier initiatieven die bijdragen aan sociale veiligheid, het groepsgevoel of zelfs het mentale welzijn. Groeperingen zoals jaarclubs, huizen of commissies hebben vaak hun eigen manier gevonden om met elkaar in gesprek te gaan. Soms is dat via een vast moment om in te checken bij elkaar, soms via open gesprekken aan de eettafel of simpelweg door het creëren van een sfeer waarin iedereen zichzelf kan zijn. Studenten zijn ongelooflijk vindingrijk en betrokken als ze de ruimte krijgen om iets op te zetten. Als er motivatie is, gebeurt er van alles, van standaard incheckmomenten tot initiatieven om elkaar bewuster te maken van gedrag.

Wat deze groepen zo krachtig maakt, is de hechte en vertrouwde sfeer die er vaak heerst. Omdat studenten vaak veel tijd met elkaar doorbrengen, ontstaat er vanzelf een soort eigen cultuur waarbinnen gedeelde normen, loyaliteit en verbinding met elkaar groeien. En dat is precies waar de sleutel ligt. De sociale veiligheid binnen deze groepen wordt op dit moment vooral bepaald door de inzet van individuele studenten die het belangrijk vinden om hier iets mee te doen. Het zijn vaak die één of twee mensen die een gesprek aandurven, een lastige situatie benoemen of een nieuw idee aandragen. Dat is waardevol, maar ook kwetsbaar. Want wat als die mensen er niet zijn?

Juist daarom is het belangrijk dat verenigingen deze kracht van binnenuit actief ondersteunen. Door ruimte te geven aan initiatieven uit de groep zelf, door structuur te bieden als dat nodig is, door tools aan te reiken om moeilijke gesprekken te begeleiden of door een goede basis te leggen waarop deze groepen zelf verder kunnen bouwen. Zo trek je de sociale veiligheid binnen alle groepen gelijk en voorkom je dat het afhankelijk blijft van toevallige motivatie of persoonlijkheid.

De kracht zit in de groep, en vooral de studenten zelf. In de vertrouwensbanden, de loyaliteit en het feit dat studenten zélf het verschil kunnen maken. Als die energie wordt erkend en ondersteund, ontstaat er van binnenuit een beweging die duurzaam is.

Wat zijn de effecten?



- Studenten zijn enorm vindingrijk als ze een onderwerp belangrijk vinden, dus ondersteun deze vindingrijkheid en motivatie vanuit de vereniging.
- Door gebruik te maken van deze kracht en de initiatieven die de studenten zelf oppakken, is er een groter gevoel van verantwoordelijkheid voor het creëren van een sociaal veilige omgeving.
- Als het gevoel van sociale veiligheid binnen de groep groter is, zijn de studenten minder afhankelijk van interne meldpunten omdat de eerste stap vaak binnen de groep gezet kan worden door het bespreekbaar te maken.



- Zijn er binnen de vereniging groeperingen die goede initiatieven hebben?
- Op welke manier kun je vanuit de vereniging deze groepen ondersteunen in het creëren van een eigen sociaal veilige omgeving?



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Subculturen als voedingsbodem



Binnen verenigingen ontstaan vaak hechte groepen: huizen, verticalen, jaarclubs, commissies. Deze subgroepen zorgen voor verbondenheid, vertrouwen en vaak ook voor heel veel mooie ervaringen. Maar juist omdat ze zo hecht zijn, wordt er ook een eigen cultuur ontwikkeld met eigen gewoontes, eigen regels, en in sommige gevallen zelfs een eigen perspectief op wat goed en fout is. En zolang die cultuur gezond is en aansluit op de waarden van de vereniging, hoeft dat helemaal geen probleem te zijn. Maar wat als dat niet het geval is?

Wanneer groepen te veel in hun eigen bubbel leven, kan het contact met de rest van de vereniging verwateren. De verbinding met het grotere geheel, en daarmee met de oorspronkelijke normen en waarden, verdwijnt. Er ontstaat ruimte voor het normaliseren van gedrag dat binnen de groep misschien 'gewoon' lijkt, maar voor anderen grensoverschrijdend of onveilig kan zijn.

Zeker als er weinig duidelijke sociale kaders vanuit de vereniging zijn, groeit die ruimte nog verder. En dan worden stilzwijgende groepsregels leidend: wat je moet doen om erbij te horen, wat je vooral níet zegt, hoe je je hoort te gedragen. Gedrag dat binnen de subgroep is gevormd, sijpelt dan door naar andere plekken binnen de vereniging. Soms zonder dat iemand echt nog weet waarom iets eigenlijk 'normaal' is geworden.

Ook omdat veel activiteiten, rituelen en gebruiken van deze subculturen buiten de vereniging of achter gesloten deuren afspelen, is het extra lastig om daar grip op te krijgen.

Daarom is het belangrijk dat verenigingen alert blijven op het ontstaan van deze 'eigen regels' en gebruiken. Niet om subculturen te voorkomen, want ze horen erbij, maar om actief het gesprek te blijven voeren over waar grenzen liggen, welk gedrag binnen de sociale normen past en hoe we ervoor zorgen dat groepsdynamiek nooit een vrijbrief wordt voor onveilig gedrag.

Wat zijn de effecten?



- Eigen regels en normen ontstaan los van de vereniging, wat kan leiden tot onduidelijkheid over wat gewenst en ongewenst gedrag is binnen de vereniging en hoe leden zich dienen te gedragen.
- Afwezigheid van duidelijke kaders en controle geeft ruimte aan onveilig gedrag. Ongewenst gedrag wordt minder snel herkend en bespreekbaar gemaakt.
- Vertrouwen en verbondenheid binnen groeperingen kunnen worden ondermijnd als onveilig gedrag wordt toegestaan of zelfs aangemoedigd.



- In welke subgroep(en) binnen de vereniging ben je actief? Denk aan je huis, club, commissie, verticale, etc. Hoe zou je de sfeer omschrijven? Wat is 'typisch' voor jullie?
- Wat zijn de ongeschreven regels binnen jullie groep? Zijn er gewoontes of rituelen waar je eigenlijk vraagtekens bij hebt? Wat gebeurt er als iemand afwijkt van de norm? Wordt bepaald gedrag bespreekbaar gemaakt, of juist genegeerd?
- Hoe verhouden jullie normen en gewoontes zich tot de waarden van de hele vereniging? Zijn er dingen die 'bij jullie' kunnen, maar op de vereniging niet zouden worden geaccepteerd? Hoe kun je de verbinding met de bredere groep behouden of versterken?



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?



Key takeaways

- Binnen de subculturen ontstaan vaak eigen regels, gebruiken en verwachtingen. Zonder sturing vanuit de vereniging kan dit leiden tot uitsluiting, negatieve groepsdruk of het normaliseren van ongewenst gedrag.
- Hiërarchie, groepsdruk en onuitgesproken verwachtingen hebben invloed op het gevoel van veiligheid en de ruimte om aan te spreken en grenzen aan te geven.
- Studenten hebben vaak, met de juiste motivatie, goede en creatieve initiatieven die de kenmerken van de groep ondersteunen. Hier moet alleen wel ondersteuning en ruimte voor zijn vanuit de vereniging.

Binnen het thema sociale veiligheid is het belangrijk om met elkaar te praten over verantwoordelijkheid en eigenaarschap. De complexiteit van het thema maakt dit niet altijd makkelijk, maar het is wel enorm belangrijk dat iedereen op de hoogte is van de verantwoordelijkheden die eenieder heeft en wie nou eigenlijk echt eigenaar is van het probleem.

Verantwoordelijkheid & eigenaarschap



Samenwerken & rolverdeling



Om een sociaal veilige omgeving te creëren én te behouden binnen een vereniging, is samenwerking essentieel. Niet alleen tussen commissies, besturen of groepen, maar ook tussen leden onderling of zelfs met partijen buiten de vereniging. Dat vraagt om een cultuur waarin openheid centraal staat, waar transparantie vanzelfsprekend is, en waar mensen elkaar durven aan te spreken op gedrag. Sociale veiligheid is nou eenmaal iets waar we allemaal onderdeel van zijn.

Binnen de vereniging zijn er al veel krachten en initiatieven aanwezig die een positieve bijdrage kunnen leveren. Denk aan de bestaande groepsstructuren, vertrouwenspersonen of avond/barverantwoordelijke, maar ook aan ongeschreven afspraken en hiërarchieën. Als we deze structuren bewust en doordacht inzetten, kunnen ze juist ondersteunend werken in plaats van belemmerend. Het begint bij bewustwording: weten welke invloed jouw gedrag heeft op een ander, welke rol je speelt binnen een groep, en hoe je kunt bijdragen aan een positieve cultuur.

Goede samenwerking betekent ook dat we helder zijn over wie waarvoor verantwoordelijk is. Iedereen heeft hierin een eigen rol, van individu tot aan het bestuur. Maar sommige rollen dragen meer verantwoordelijkheid dan anderen, zoals een KMT-commissie die de geschiedenis, sociale normen en gebruiken meegeeft, of een bestuur dat beleid opstelt en handhaaft. Duidelijke afspraken maken over deze rolverdeling helpt om verwachtingen uit te spreken en elkaar daarop aan te spreken. En daarbij betekent verantwoordelijk zijn niet per definitie de enige zijn die de uitvoering doet, maar dat kan ook aansturen, opstarten of begeleiden zijn.

Naast de interne samenwerkingen is het ook belangrijk om te kijken welke andere partijen, verenigingen, expertiseorganisaties of instanties, er kunnen ondersteunen in de aanpak voor een sociaal veilige vereniging. Denk hierbij aan onderwijsinstellingen, gemeentes en GGD-instellingen, maar ook partijen zoals bijvoorbeeld Centrum Seksueel Geweld, GELIJKSPEL, Rutgers of Fairspace die specifieke kennis in huis hebben over thema's als seksueel grensoverschrijdend gedrag, seksueel geweld, discriminatie, pesten en andere vormen van sociaal onveilig gedrag.

In de volgende hoofdstukken gaan we dieper in op deze drie lagen: het individu, de groep en het bestuur en hoe zij elk hun bijdrage kunnen leveren aan een sociaal veilige vereniging.

Wat zijn de effecten?



- Samenwerken is cruciaal in de aanpak van sociale veiligheid, zo worden rollen en verantwoordelijkheden duidelijk verdeeld en ontstaat er een gevoel van gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid.
- Een heldere rolverdeling zorgt voor een laagdrempelige benadering in onveilige situaties omdat het duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is.
- Verantwoordelijkheden zijn voor iedereen duidelijk en worden genomen in plaats van doorgeschoven.



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?



- Met welke partijen wordt er op dit moment intern & extern samengewerkt op dit thema?
- Hoe verloopt die samenwerking? Zijn de rollen en verwachtingen goed verdeeld?
- Zijn er nog mogelijkheden voor nieuwe samenwerkingen?

Het Bestuur



Binnen een vereniging ligt de eindverantwoordelijkheid bij het bestuur. Dat betekent dat het bestuur uiteindelijk verantwoordelijk is voor alles wat er binnen de vereniging gebeurt, dus ook voor de sociale veiligheid. Maar dat betekent níét dat zij overal tegelijk verantwoordelijk voor zijn, of zouden moeten zijn. Sociale veiligheid is iets wat je samen draagt, in alle lagen van de vereniging.

Het bestuur heeft op hoofdlijnen twee belangrijke verantwoordelijkheden. Allereerst het nemen van concrete stappen om een sociaal veilige vereniging te creëren. Denk aan het vormgeven van beleid, het opstellen van gedragsregels, het organiseren van trainingen of het signaleren van risico's. Ze doen dit dan in samenwerking met andere leden of commissies die onderdeel zijn van de uitvoering. Daarnaast ligt er een duidelijke taak in het aanpakken van ongewenst gedrag. Dat vraagt om helderheid in meldprocedures, het serieus nemen van signalen, en het daadwerkelijk handelen als er iets speelt.

Tegelijkertijd is het belangrijk dat het bestuur niet alles zelf probeert te dragen. Er zijn vaak commissies, groepen of individuen die werken aan preventie, cultuurverandering of welzijn, en die moeten ondersteund en aangestuurd worden. Het bestuur faciliteert, ondersteunt en geeft richting. Dat betekent: zorgen dat er ruimte, middelen en aandacht is voor dit werk, én dat er vanuit de vereniging meer bewustzijn is over het thema.

Het waarborgen van veiligheid op de borrelvloer, binnen huizen of subgroepen ligt dus niet alleen op het bordje van het bestuur. Maar zij hebben wel de taak om het gesprek hierover te voeren, kaders te stellen, en het goede voorbeeld te geven.

Wat zijn de effecten?

- Door te starten met het aanpakken van de sociale veiligheid laat je zien aan de vereniging dat het serieus genomen wordt en dat het prioriteit heeft.
- Situaties van sociale onveiligheid kunnen grote impact hebben op de betrokken studenten. Als Bestuur heb je de mogelijkheid om hier een positieve bijdrage aan te geven door te zorgen dat de structuren, beleidsstukken en het gedrag binnen de vereniging op orde zijn.



De groep

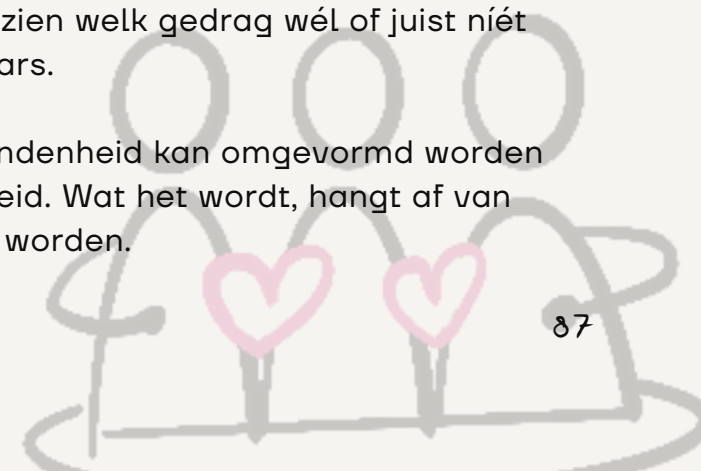


Binnen het hoofdstuk subculturen gaan we dieper in op elementen die binnen groeperingen positief of negatief de sociale veiligheid kunnen beïnvloeden, zoals sociale controle, groepsdruk en hiërarchie. Binnen deze groepen ontstaan vriendschappen, gewoontes en ongeschreven regels. En precies daar ligt ook een belangrijke verantwoordelijkheid als het gaat om sociale veiligheid. Want hoewel het bestuur eindverantwoordelijk is, wordt de toon vaak gezet binnen deze kleinere groepen. Sociale controle is een goed voorbeeld van de verantwoordelijkheid die binnen de groep genomen kan worden. Door op elkaar te letten, elkaar aan te spreken op ongewenst gedrag en met elkaar af te spreken waar de grens ligt, vergroot je de sociale veiligheid binnen de groep en kun je een voorbeeld zijn voor andere groeperingen binnen de vereniging. Dat vraagt om durven aanspreken, maar ook om luisteren en reflecteren.

Juist doordat je elkaar zo goed kent, veel met elkaar optrekt en als vrienden of huisgenoten samen bent, is er ruimte voor oprechte feedback. Want het is nou eenmaal zo dat we opmerkingen of feedback van vrienden sneller en serieuzer oppakken dan wanneer er vanuit een onbekende hoek (het bestuur bijvoorbeeld) feedback komt. Als je bijvoorbeeld tijdens een borrelavond te dronken iets stuk hebt gemaakt, zal het meer impact hebben als een van je vrienden hier de volgende dag op terugkomt, dan dat er op de avond zelf door een ander lid iets van gezegd wordt.

Daarnaast is er binnen groepen vaak een onzichtbare vorm van hiërarchie, binnen de ene groep duidelijker dan bij de andere, die positief ingezet kan worden. Ouderejaars, oud-huisgenoten of bestuursleden kunnen als rolmodel fungeren. Als zij duidelijk laten zien welk gedrag wél of juist níét oké is, wordt dat sneller overgenomen door bijvoorbeeld jongerejaars.

De kracht van een groep zit dus in de verbondenheid. En die verbondenheid kan omgevormd worden tot een voedingsbodem voor sociale veiligheid of sociale onveiligheid. Wat het wordt, hangt af van de keuzes en verantwoordelijkheden die vanuit de groep genomen worden.



Het Individu



Sociale veiligheid begint uiteindelijk bij jezelf. Want hoe groot of klein je rol binnen de vereniging ook is, je bent altijd onderdeel van het grotere geheel. En dus heb jij ook invloed. Op de sfeer, op het gedrag van jezelf en van anderen, en op hoe veilig een ander zich voelt in jouw bijzijn.

Iedereen heeft daarin een eigen verantwoordelijkheid. Om zelf bewust te zijn van je gedrag en het effect dat dat kan hebben. Om na te denken over wat je zegt, wanneer je iets zegt en tegen wie. En vooral ook: om te durven reflecteren. Was dat grapje op z'n plaats? Heeft iemand zich ongemakkelijk gevoeld? Had je kunnen ingrijpen toen je zag dat het niet helemaal oké ging?

Het zijn vragen die je jezelf misschien liever niet stelt, maar wel belangrijk zijn. Want sociaal veilige verenigingen bestaan uit mensen die zelf verantwoordelijkheid nemen, niet pas als het fout gaat, maar al veel eerder. Dat betekent ook dat je iets doet als je merkt dat iemand over een grens heen gaat. Je hoeft niet altijd de confrontatie aan te gaan, maar je kunt er wél met iemand over praten, of navragen hoe het met de ander gaat. Soms is het net dat kleine duwtje dat het verschil maakt.

Ook in groepsdynamiek speelt het individu een rol. Als jij durft te zeggen wat jij vindt, durft aan te geven wat je nodig hebt of je uitspreekt over gedrag dat je niet oké vindt, geef je anderen ruimte om dat ook te doen. Je creëert een omgeving waarin het normaal wordt om elkaar aan te spreken, elkaar te ondersteunen en te groeien. En dát maakt het verschil.

Wat zijn de effecten?

- Elk individu is onderdeel van de aanpak en kan, hoe klein ook, een positieve bijdrage leveren door zich bewust te zijn van gedrag, te reflecteren en in te grijpen als dat nodig is.
- Eerlijk zijn over twijfels, grenzen en onzekerheid zorgt voor ruimte en openheid richting de omgeving. Wat uiteindelijk vooral positief bij zal dragen.





Wat neem je mee, wat zijn
aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

- Bespreek met elkaar welke verantwoordelijkheden bij wie liggen. Worden deze verantwoordelijkheden op dit moment ook genomen?
- Welke verantwoordelijkheid heb jij zelf in dit proces en thema? Kun je een voorbeeld noemen van een situatie waarin je die verantwoordelijkheid hebt genomen?
- Denk eens na over manieren waarop je de verantwoordelijkheden binnen groepen via bijvoorbeeld voorbeeldfiguren meer naar de oppervlakte kunt brengen. Hoe kun je daar positief gebruik van maken?
- Hoe maak je aan anderen duidelijk dat de verantwoordelijkheden die je hebt, als bestuur bijvoorbeeld, ook genomen worden? Hoe communiceer je dat?





Key takeaways

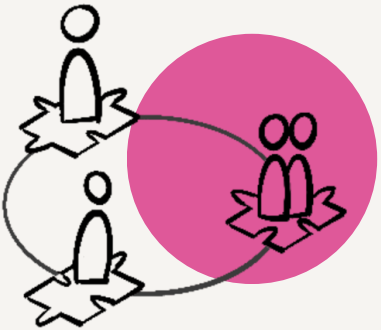
- Sociale veiligheid is een gedeelde verantwoordelijkheid, iedereen binnen de vereniging (van het bestuur tot leden als individu, binnen alle lagen van de vereniging) heeft een rol in het creëren van een sociaal veilige omgeving.
- Samenwerken is cruciaal, maar vraagt ook om duidelijke doelen, afspraken en rolverdeling.
- Het bestuur is eindverantwoordelijk voor beleid, structuur, sanctioneren en aansturen. Maar de uitvoering en het waarborgen ligt bij iedereen.
- Verandering begint bij jezelf. jouw gedrag, woorden en keuzes hebben invloed op je omgeving. Door je bewust te zijn van jouw rol en actief bij te dragen aan een veilige sfeer maak jij het verschil! Ook al voelt dit soms klein of nutteloos.

Structuur gaat over de interne structuren die er al zijn, denk aan meldstructuren, beleidsstukken en groepsstructuren. De continuïteit gaat over het behoud van voortgang, hoe je omgaat met overdracht en hoe je ervoor zorgt dat verandering op de lange termijn gebeurt. Centraal staan in dit thema de twee kanten van sociale veiligheid: preventie en meldingen. Het is belangrijk om na te denken over wat er nodig is voor langdurige verandering in preventie, maar ook hoe interne afhandeling en sanctionering werken.

Structuur & continuïteit



Meldingen - meldstructuur



Een veilige vereniging begint met de mogelijkheid om je verhaal te doen. Of je nu iets hebt meegemaakt of getuige bent geweest van grensoverschrijdend gedrag, het is belangrijk dat je weet waar je terecht kunt. Een toegankelijke en duidelijk georganiseerde meldstructuur is daarin essentieel.

Binnen veel verenigingen is al een vorm van een meldstructuur aanwezig. Vaak gevormd door vertrouwenscontactpersonen (VCP's), het bestuur, avondverantwoordelijke (vaak met BHV) en mogelijk nog andere meldpunten. Deze structuur is cruciaal in het waarborgen van de sociale veiligheid. Het is dan ook extreem belangrijk dat deze structuur goed in elkaar zit, maar vooral ook dat hij duidelijk, toegankelijk en transparant is naar alle leden. Bereikbaarheid en de mogelijkheid om de melding te maken van sociaal onveilig gedrag is de basis voor handhaving. Ook moet helder zijn hoe je contact met hen opneemt, via e-mail, een formulier, een fysiek meldpunt of zelfs een QR-code. Belangrijk hierbij is dat er meerdere routes mogelijk zijn, zodat elke student iets vindt dat bij hen past.

In de praktijk zien we dat veel verenigingen meerdere vertrouwenscontactpersonen hebben. Dit zijn leden die een cursus hebben gedaan en als meldpunt fungeren. Belangrijk om daarbij te benoemen is dat dit alleen doorverwijspunten zijn, en nooit een oplossing. Vertrouwenscontactpersonen kunnen nooit onderdeel zijn van het afhandelen van een melding; ze kunnen alleen ondersteunen en de melding bij het juiste punt neerleggen als daar behoefte aan is.



Welke stappen worden er genomen na het maken van een melding?

Meldingen - meldstructuur

Ook is het belangrijk om de vertrouwelijkheid van de vertrouwenscontactpersonen en andere meldpunten duidelijk te definiëren. Binnen de vereniging, waar sprake is van een roddelcultuur, kan er sprake zijn van verminderd vertrouwen omdat iedereen elkaar kent en verhalen snel de ronde doen. Denk eens na over mogelijkheden om deze vertrouwelijkheid te kunnen waarborgen. Hoe communiceer je dat naar de leden?

Daarnaast moet er duidelijk gecommuniceerd worden over wat er gebeurt ná een melding. Krijg je een bevestiging? Wie ziet je melding? Wordt je verhaal vertrouwelijk behandeld? Veel studenten melden niets omdat ze bang zijn dat ze niet serieus genomen worden of niet weten wat er met hun informatie gebeurt. Transparantie over dit proces versterkt het vertrouwen in de meldstructuur.

Tot slot is het belangrijk dat meldstructuren regelmatig geëvalueerd worden. Is het meldpunt goed zichtbaar? Maken leden er gebruik van? Weten nieuwkomers bij wie ze terecht kunnen? Door feedback actief op te halen en de structuur te blijven verbeteren, laat je als vereniging zien dat je meldingen niet alleen mogelijk maakt, maar ook écht serieus neemt.

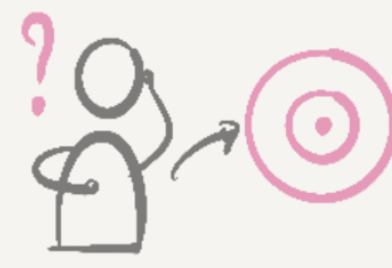
Waarom is het beleid of de meldstructuur niet effectief?



Het is niet toegankelijk voor alle leden



Het is onduidelijk wat de mogelijkheden, stappen en effecten zijn



Leden hebben niet het gevoel dat ze serieus genomen worden.

Meldingen – incidentenprotocol



Een melding doen is spannend. Daarom is het belangrijk dat er een helder stappenplan is dat duidelijk maakt wat er gebeurt zodra iemand de stap zet om iets te melden. Dit noemen we het incidentenprotocol. Dit protocol dient vooral voor meldingen van ernstig grensoverschrijdend gedrag, maar kan als leidraad gebruikt worden voor alle meldingen. Zorg ervoor dat je dit incidentenprotocol opstelt en laat je adviseren door professionele instanties en vraag eventueel voorbeelden op bij andere verenigingen.

In dit protocol staat wie de melding in behandeling neemt, wie er verder bij het proces betrokken wordt (intern en extern, denk aan advies inwinnen bij de onderwijsinstelling of bijvoorbeeld een centrum voor seksueel geweld), wat de vervolgstappen zijn en wie waarvoor verantwoordelijk is. Denk aan het eerste contact (bijvoorbeeld vertrouwenspersoon of meldpunt), daarna het verzamelen van informatie, het maken van afspraken met betrokkenen, en het bepalen van vervolgstappen zoals een gesprek of doorverwijzing naar een externe partij. Hoe ga je om met gevoelige informatie en hoe worden stappen gedocumenteerd?

Belangrijk is dat het protocol niet alleen bedoeld is voor het bestuur of de commissie, maar ook voor de melder zelf. Je moet als lid weten waar je aan toe bent: Wordt er geluisterd? Wat zijn mijn rechten? Kan ik op ondersteuning rekenen? En wordt er iets met mijn melding gedaan? Verbind het incidentenprotocol ook aan het sanctioneringsbeleid. Op welk moment worden er conclusies verbonden aan de melding, wie is er verantwoordelijk voor het uitgeven van een sanctie en hoe worden die besluiten gevormd?

Meldingen - incidentenprotocol

Daarnaast moet het protocol ook ruimte bieden voor maatwerk. Niet elke situatie is hetzelfde, en soms vraagt een melding om extra zorg, tijd of begeleiding. Het incidentenprotocol zal dus dienen als richtlijn en niet als concreet stappenplan. Bijvoorbeeld als het gaat om een gevoelig onderwerp zoals seksueel grensoverschrijdend gedrag of machtsmisbruik binnen de groep, is het belangrijk om zorgvuldig te werk te gaan en tijd te nemen om persoonlijke gesprekken te voeren en voldoende advies in te winnen. Evalueer na het afhandelen van de melding het protocol en vul eventueel aan als dat nodig is.

Door een goed protocol te maken én te delen, laat je zien: we nemen meldingen niet alleen serieus, we handelen ook professioneel en respectvol. En dat is cruciaal voor het vertrouwen van studenten in hun vereniging.

- Er is meer vertrouwen in de meldprocedure. Studenten weten wat er gebeurt na een melding en durven sneller hun zorgen of ervaringen te delen.
- Consistente en professionele afhandeling. Elke melding wordt volgens vaste criteria en stappen behandeld, waardoor willekeur en onduidelijkheid worden verminderd. Zo worden fouten in het proces voorkomen en weten betrokken leden wat ze moeten doen.
- Bescherming van alle betrokkenen. Door bewust om te gaan met gevoelige informatie en maatwerk te bieden, voelen zowel melders als betrokkenen zich gerespecteerd en veilig.
- Duidelijke koppeling met sanctiebeleid. Doordat het incidentenprotocol aansluit op het sanctioneringsbeleid, is helder wanneer welke consequenties volgen en wie daarvoor verantwoordelijk is.
- Continu leren en verbeteren. Door periodieke evaluatie en evaluatie na het afhandelen van een casus kunnen knelpunten of missende elementen in het protocol worden aangepast en blijft de procedure afgestemd op de behoeften van de vereniging.
- Als er nog geen incidentenprotocol ligt, maak deze dan in samenwerking met het bestuur. Vraag bij andere verenigingen of ze voorbeelden kunnen delen en win advies in bij expertorganisaties. Het behandelen van meldingen is een bijzonder grote verantwoordelijkheid en een proces waar zo min mogelijk fouten gemaakt moeten worden. Als er wel een protocol is, evalueer deze dan eens met alle nieuwe informatie en inzichten.



Meldingen – sanctioneringsbeleid



Onderdeel van een sociaal veilige omgeving is een duidelijk en eerlijk sanctioneringsbeleid. Leden moeten weten waar de grenzen liggen, én wat de gevolgen zijn als die grenzen overschreden worden. Niet om mensen af te schrikken, maar om duidelijk te maken dat veiligheid en respect geen vrijblijvende onderwerpen zijn.

Een goed sanctioneringsbeleid begint bij helderheid. Wat verstaan we onder grensoverschrijdend gedrag? Welke vormen nemen we serieus, en welke stappen volgen als iemand zich daaraan schuldig maakt? Denk aan vormen als intimidatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, pesten, verbaal of fysiek geweld. Ook structureel denigrerend of seksistisch taalgebruik kan hieronder vallen. De ernst van het gedrag bepaalt de zwaarte van de maatregel, van een waarschuwing tot (tijdelijke) uitsluiting of zelfs roeyement. Beschrijf in het beleid duidelijk welke categorieën of typen gedrag niet binnen de vereniging passen. (Bijvoorbeeld, lichte vormen van grensoverschrijdend gedrag, ernstige vormen van grensoverschrijdend gedrag)

Het gaat er niet om dat je als vereniging “straft”, maar dat je laat zien: we nemen dit serieus. Dat vraagt om consequent en zorgvuldig handelen. Iedereen moet erop kunnen vertrouwen dat hetzelfde gedrag op dezelfde manier wordt behandeld, ongeacht wie het betreft. Een veilig klimaat ontstaat alleen als leden voelen dat er wordt ingegrepen wanneer dat nodig is.

Het sanctioneringsbeleid moet ook passen bij de cultuur van je vereniging: transparant, begrijpelijk en ingebed in het bredere beleid. Maak daarom afspraken niet alleen op papier, maar ook onderwerp van gesprek. Wat vinden we acceptabel? Wat niet? En hoe gaan we om met fouten? Zo blijft het beleid niet iets voor achter de schermen, maar een levend onderdeel van jullie cultuur.

Een cruciaal onderdeel van het opstellen van een sanctioneringsbeleid is het betrekken van leden en advies vragen bij externe partijen. Zorg dat het beleid duidelijk, transparant en juridisch in orde is, zorgt ervoor dat meldingen elke keer op dezelfde manier afgehandeld worden en voorkomt dat er fouten gemaakt worden in het proces.



Wat neem je mee, wat zijn
aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Preventie - Bewustwording



Preventie is een enorm belangrijk element in het creëren van een sociaal veilige omgeving en het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Preventie focust op het creëren van bewustwording, dit kan door de aanspreekcultuur, door het begrijpelijk maken van het thema, maar ook door open gesprekken met elkaar te voeren. Een ander deel van preventie zijn de interventies, deze kunnen op verschillende momenten, voor verschillende doelgroepen en in verschillende vormen ingezet worden. Dit kunnen workshops voor barpersoneel en andere commissies maar ook persoonlijke rondjes binnen groeperingen of activiteiten tijdens de KMT zijn.

Sociale veiligheid begint namelijk niet pas bij een melding of een sanctie, het begint veel eerder. Bij gesprekken, bij zelfreflectie, bij het benoemen van wat we normaal zijn gaan vinden, maar eigenlijk niet oké is. Daarom is bewustwording misschien wel het belangrijkste preventieve middel dat je als vereniging of groep in handen hebt.

Bewustwording betekent: met elkaar het gesprek voeren. Over hoe we omgaan met elkaar. Over grenzen. Over stereotiepe beelden van het studentenleven, over drank, seks, macht en uitsluiting. Het betekent dat je als lid stilstaat bij je eigen gedrag én bij het gedrag van de groep waar je onderdeel van bent.

Dat kun je op allerlei manieren doen: met thema-avonden, reflectiemomenten tijdens vergaderingen, met campagnes in je pand of op je social media, of door simpele gespreksstarters bij het eten of op de borrel. Als vereniging kun je daar structuur in aanbrengen, bijvoorbeeld door elk jaar het thema terug te laten komen in de KMT of door middel van training voor ouderejaars of bestuursleden.

Het mooie is: je hoeft het niet allemaal zelf te bedenken. Er zijn al ontzettend veel goede tools, workshops en campagnes die je als vereniging kunt gebruiken. Maar de kracht zit 'm uiteindelijk in de herhaling: blijf het onderwerp op de agenda zetten, blijf het bespreekbaar maken, ook als er geen incident is geweest. Uiteindelijk is het lidmaatschap bij de vereniging ook onderdeel van je persoonlijke ontwikkeling, dus kan het geen kwaad om te leren over het thema, jezelf en sociale omgangsvormen.

Preventie - interventies



Naast bewustwording heb je ook concrete interventies nodig, manieren om in te grijpen of bij te sturen op het moment dat het mis dreigt te gaan. En dat hoeft niet groots of ingewikkeld te zijn. Juist kleine interventies kunnen een groot verschil maken.

Een interventie kan een gesprek zijn tussen twee vrienden, een nuchter iemand die ingrijpt op een borrel, of een vertrouwenspersoon die bereikbaar is tijdens grote activiteiten. Maar ook het zichtbaar maken van sociale normen (“dit is hoe we het hier doen”) is een vorm van interventie. En hoe eerder je dat doet, hoe kleiner het risico dat gedrag ontspoot.

Bystandertrainingen zijn hierin een mooie aanvulling: studenten leren daarin hoe je kunt reageren als je iets ziet dat niet oké is, op een veilige, respectvolle manier. Daarmee maak je het makkelijker om in te grijpen en laat je zien dat het niet ‘alleen maar je eigen zaak’ is.

Een andere effectieve interventie is het gebruik van peer-rollen: ouderejaars of voorbeeldfiguren die actief benoemen wat wel en niet gewenst is, en daarin het gesprek leiden. Juist omdat zij invloed hebben binnen de groep, kunnen zij helpen om cultuur te veranderen. Interventies zijn dus niet alleen voor na een incident. Het zijn ook manieren om gedrag bij te sturen voordat het grensoverschrijdend wordt. Dat is wat preventie echt inhoudt.



- Door thema's vroeg en structureel op de agenda te zetten, stop je problemen voordat ze escaleren.
- Leden leren bewuster nadenken over hun eigen gedrag en dat van de groep, en ontwikkelen zo sociale vaardigheden die hen hun hele leven bijblijven.
- Als je blijft bespreken wat “normaal” is, voorkom je dat schadelijke gewoontes ongemerkt verankerd raken in de cultuur.
- Regelmatige interventies en gespreksmomenten verlagen de drempel om in te grijpen of een melding te maken.
- Met gerichte interventies, van bystandertraining tot thema-avonden, kun je stap voor stap en in eigen tempo de groepsnormen bijsturen.

Preventie - Voorbeelden



Workshops van bijvoorbeeld:

- GELIJKSPEL
- Fairspace
- Door het geluid
- Seksmatters
- Our bodies, Our voice
- Emancipator
- De seksualiteitschool
- Rutgers
-

Discussieavond met:

- Gesprekskaarten
- Over de streep
- Een documentaire kijken
- Specifieke doelgroepen (leden in een voorbeeldrol?)
- De sociale normen bespreken
- Pubquiz
-

Het opstellen van een duidelijke gedragscode

Input sessies om perspectieven en ervaringen op te halen

Campagnes

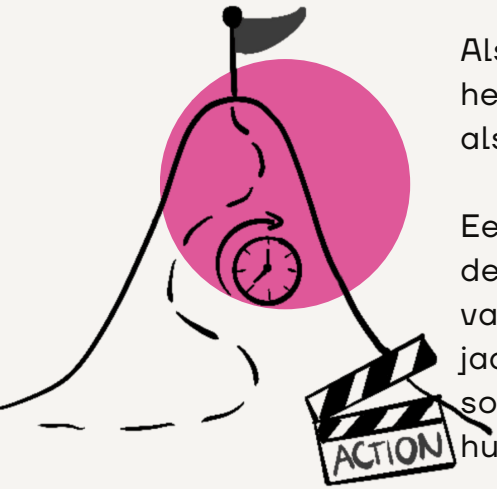
- Ben je oke?
- Met elkaar trekken we de grens
- Lets talk about Yes
- ...

Wees creatief!!



Wat neem je mee, wat zijn
aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Beleid & plan van aanpak voor lange termijn



Als je echt verschil wilt maken, dan heb je meer nodig dan losse acties of goede bedoelingen. Dan heb je een plan nodig. Een beleid. Iets wat verder reikt dan je bestuursjaar. Iets wat blijft staan, ook als het bestuur wisselt, als commissies veranderen of als het even rustig lijkt.

Een goed plan van aanpak voor sociale veiligheid beschrijft waar je als vereniging voor staat, waar de risico's zitten en welke aspecten er goed gaan of positief gebruikt kunnen worden. Denk aan vaste evaluatiemomenten (bijvoorbeeld elke zomer reflecteren op wat er wel en niet werkte), jaarlijkse trainingen voor vertrouwenspersonen of het opnemen van een workshop of activiteit over sociale veiligheid in de KMT. Maak je meldstructuur en gedragsnormen onderdeel van je huishoudelijk reglement of statuten, zodat ze niet verdwijnen bij een bestuurswissel.

Zorg ook voor een vaste structuur waarin leden input kunnen geven. Dat kan via een commissie, bijvoorbeeld een welzijnscommissie, het bestuur of door anoniem feedback op te halen. En zorg ervoor dat de verantwoordelijkheid niet steeds bij dezelfde persoon, commissie of het bestuur terechtkomt, maar verspreid wordt over de hele vereniging.

Zorg dat er een goede basis gelegd wordt vanuit waar er vooral onderhouden hoeft te worden. De start zal het meeste werk zijn, maar zodra er meer begrip en gesprek is, zullen de volgende stappen meer vanzelf gaan.

Wat zijn de effecten?

- Beleid dat losstaat van één bestuursperiode zorgt ervoor dat sociale veiligheid blijft leven, ook bij wisselingen in bestuur of commissies.
- Door beleid, meldstructuren en gedragsnormen vast te leggen weten alle leden precies waar ze aan toe zijn.
- Wanneer leden via commissies of anonieme feedbackrondes inspraak hebben, ontstaat gedeeld eigenaarschap en draagvlak voor maatregelen.
- Vaste reflectiemomenten (bijv. jaarlijkse zomerevaluatie) helpen om snel te leren van successen en knelpunten en het plan bij te stellen.
- Focus op preventie en onderhoud; met een goed fundament verschuift de inspanning steeds meer naar onderhoud en bijsturing, in plaats van steeds opnieuw beginnen, waardoor ruimte overblijft voor verdiepende stappen.

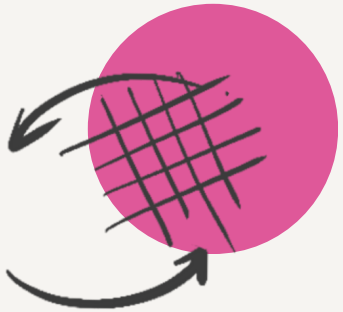


- Welke elementen in de huidige aanpak verdwijnen er zodra het bestuur of commissies wisselen, en hoe kunnen we dit structureel vastleggen?
- Op welke momenten in het jaar evalueren we de effectiviteit van activiteiten rondom sociale veiligheid, en wat doen we met de uitkomsten?
- Hoe betrekken we alle leden, van nieuwe leden tot ouderejaars, bij het ontwikkelen en onderhouden van ons beleid?
- Waar zien we binnen onze vereniging al sterke punten of succesverhalen, en hoe bouwen we daarop voort in ons langetermijnplan?



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?

Structuur & continuïteit



Werken aan sociale veiligheid is geen eenmalige actie. Het is niet een thema dat je even aanstipt in de KMT en dan weer loslaat. Het vraagt om een stevige basis, een structuur waarin verantwoordelijkheden helder zijn, processen goed zijn ingericht, en afspraken worden vastgelegd. En minstens zo belangrijk: het vraagt om continuïteit.

Binnen een vereniging wisselt er elk jaar van alles. Besturen, commissies, nieuwe leden en groeperingen, alles is in beweging. Juist daarom is het belangrijk dat er structuren zijn die blijven staan, ongeacht wie er aan het roer zit. Als beleid, meldprocedures, trainingen of werkgroepen afhankelijk zijn van motivatie of kennis van een specifieke groep leden, verdwijnt alles zodra die vertrekken of wisselen. En dat maakt het risico groot dat je steeds opnieuw moet beginnen, of dat fouten uit het verleden zich blijven herhalen.

Structuur zorgt ervoor dat je houvast hebt. Dat je weet wie waarvoor verantwoordelijk is. Dat leden weten waar ze terecht kunnen. Dat procedures duidelijk zijn. En dat het onderwerp niet alleen leeft als er iets misgaat, maar een vaste plek krijgt in het beleid én het dagelijkse verenigingsleven. Dat houdt dus ook in dat er nagedacht moet worden over welke interventies (workshops, campagnes, gesprekken, thema weken, etc.) er op welk moment in het jaar plaatsvinden.

Continuïteit zorgt ervoor dat de kennis die je opbouwt niet verloren gaat. Dat inzichten en leerpunten worden doorgegeven. En dat studenten zich kunnen ontwikkelen in een omgeving waarin veiligheid niet iets is wat toevallig goed gaat, maar waar bewust en structureel aan gewerkt wordt. Dit kan door het thema te beleggen bij een groep of commissie die niet structureel wisselt, bijvoorbeeld een welzijnscommissie of Raad van Advies. Ook is evalueren belangrijk om ervoor te zorgen dat ervaringen geborgen worden in het proces en dat er geleerd wordt van die ervaringen zodat je niet elke keer opnieuw het wiel hoeft uit te vinden.

Kortom: als je écht wilt bouwen aan een sociaal veilige vereniging, moet je zorgen voor een stevige basis. Dan pas kan alles wat daarbovenop komt, zoals bewustwording, aanspreekcultuur en persoonlijke groei, de sociale veiligheid waarborgen en vooruithelpen.

Wat zijn de effecten?



- Vast beleid zorgt voor minder willekeur. Duidelijke procedures en afspraken blijven staan, ook bij wisseling, waardoor leden vertrouwen hebben dat regels worden nageleefd.
- Door kennis en evaluaties vast te leggen, bouw je voort op eerdere inzichten en voorkom je dat dezelfde fouten zich herhalen.
- Duurzame cultuurverankering wordt ingezet door structurele aandacht. Een vaste werkgroep zorgt ervoor dat sociale veiligheid onderdeel wordt van het dagelijks verenigingsleven, in plaats van een tijdelijk project.



- Hoe zorgen we ervoor dat activiteiten, trainingen en interventies niet alleen eenmalig plaatsvinden, maar een vaste plek krijgen in onze jaarplanning?
- Welke groep of commissie bewaakt de continuïteit van sociale veiligheid, en hoe houden we hun kennis en ervaringen vast bij wisseling van personen?
- Op welke momenten reflecteren we samen op wat wél en niet werkt, en hoe verwerken we die inzichten zodat het wiel niet elke keer opnieuw hoeft te worden uitgevonden?
- Hoe belangrijk vinden we die cultuurverandering en wat hebben we daarvoor over?



Wat neem je mee, wat zijn aandachtspunten, ideeën of actiepunten?



Key takeaways

- Een veilige vereniging begint bij een duidelijke en transparante meldstructuur.
- Zonder duidelijke opvolging (sancties en protocol) blijft een melding leeg. Een sociaal veilige vereniging laat zien dat meldingen serieus genomen worden.
- Bewustwording en cultuurverandering kosten tijd, maar zijn essentieel.
- Interventies hoeven niet groot te zijn, klein en concreet werkt vaak het beste.
- Maak sociale veiligheid onderdeel van je lange termijnbeleid, niet alleen van je bestuursjaar.
- Zorg voor een jaarplanning of andere vorm van een structureel plan om met het thema aan de slag te gaan. Door vooruit te plannen en rollen te verdelen wordt het thema geborgen binnen de vereniging.

Om de eerste fase af te ronden, vind je hier een aantal reflectieopdrachten om terug te kijken op de nieuwe informatie, gesprekken en inzichten die je hopelijk geïnspireerd hebben.

Fase 1

Ontdekken & begrijpen

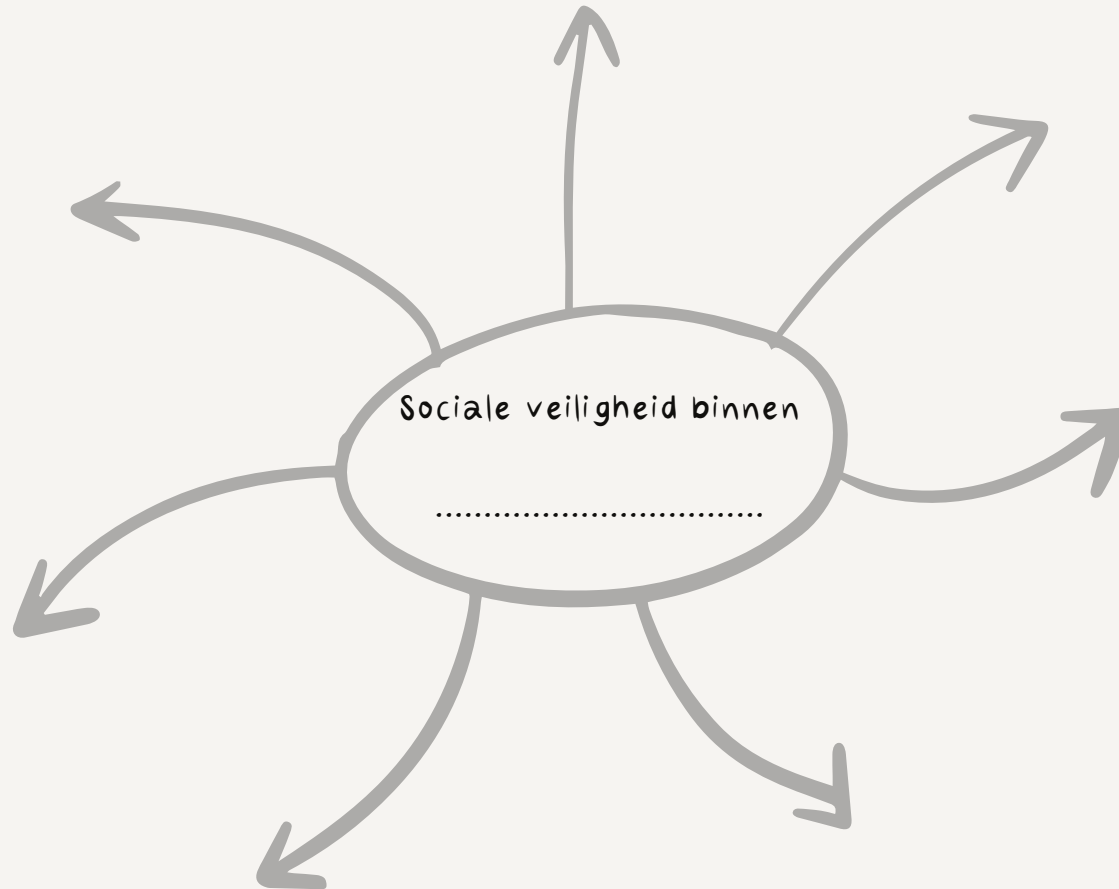
Hoe ziet de vereniging uit als een sociaal veilige omgeving?

Voor je verder gaat in het proces is het belangrijk om met elkaar te bespreken hoe je de vereniging zou omschrijven als het een sociaal veilige omgeving is. Hoe ziet het droomscenario eruit? Wat is er dan anders? Wie is daar verantwoordelijk voor? Beschrijf culturele elementen, fysieke elementen en alles daar omheen.

Heeft de vereniging een anoniem meldpunt? Kun je eigen rechter spelen? Hangt er een spotlight in de zaal die ongewenst gedrag detecteert? Is er elke avond iemand die verantwoordelijk is voor de sfeer?

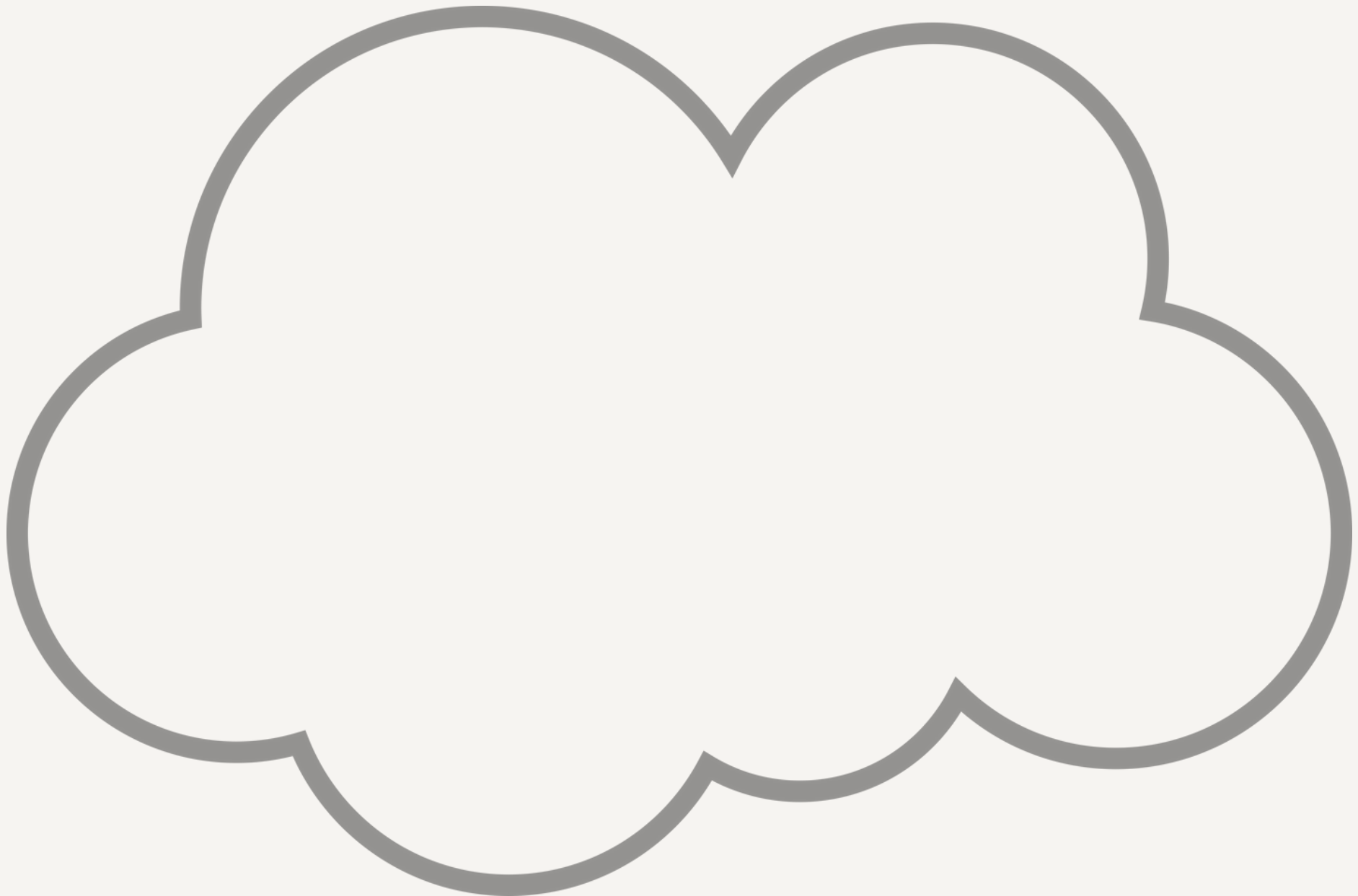
Woordweb

Vul hieronder in welke thema's, factoren en elementen bij zouden dragen (of al bijdragen) aan een sociaal veilige omgeving binnen jouw vereniging.



Droom scenario

Schrijf hieronder in steekwoorden en korte zinnen op hoe de sociaal veilige vereniging er in het droom scenario uit zou zien.



Definitie van sociale veiligheid binnen jouw vereniging

Probeer aan de hand van de informatie, definities en eerste gedachten een definitie te formuleren die op jouw vereniging van toepassing is. Bespreek deze met elkaar en schrijf hieronder de definitieve versie op die in de rest van het proces gebruikt gaat worden.

“

”

Op welke manier komen de factoren en elementen terug binnen de vereniging? Hoe uit zich dat en wat zijn de effecten? Welke ervaringen zijn er die meegenomen kunnen worden in het proces? Welke elementen zijn belangrijk in het creëren van de sociaal veilige omgeving?

- Bespreek de relevante thema's met elkaar.
- Betrek andere lagen van de vereniging om inzichten te verzamelen.
- Onderzoek welke voorbeelden en aandachtspunten er zijn binnen de vereniging.
- Wat betekent dat voor de sociale veiligheid op de vereniging?

Fase 2

Bespreken & reflecteren

Dilemma's

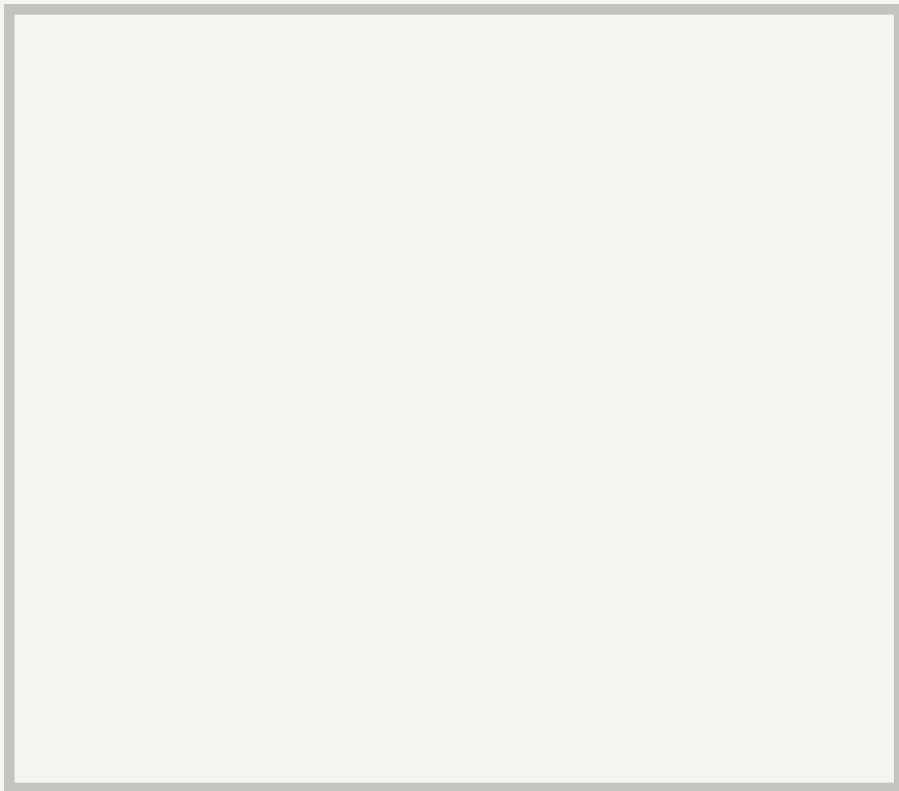
Fase 2 start met het voeren van een open gesprek over een aantal dilemma's. Waar zou de focus op moeten liggen? Zijn de thema's van het dilemma op dit moment in balans of is er een thema dat meer aandacht krijgt?

Bespreek per dilemma met elkaar waar de focus op ligt en waar deze zou moeten liggen. Wat voor mogelijke risico's of conflicten dit dilemma met zich mee kan brengen voor de sociale veiligheid binnen de vereniging en of dit iets is wat je mee wilt nemen in je plan van aanpak?

Dilemma's

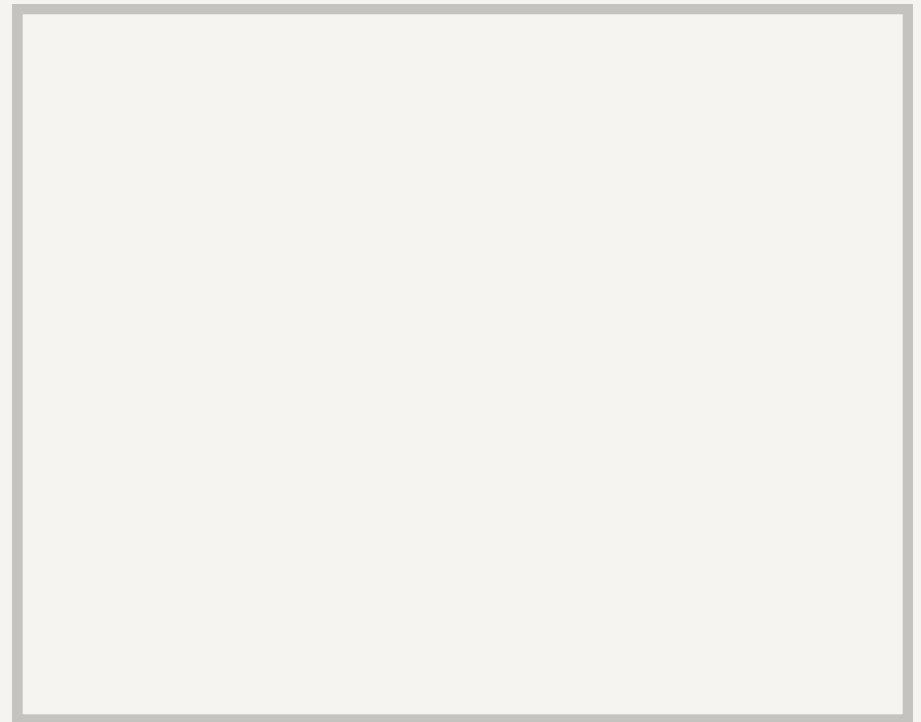
Alcoholcultuur - sociale veiligheid

Alcohol heeft veel invloed op hoe we ons gedragen. Vooral binnen studentenverenigingen, waar de alcoholcultuur vaak nog groot is, heeft het veel invloed op de sociale veiligheid. We doen dingen waar we later spijt van hebben, grenzen vervagen en door groepsdruk komt 'kattenkwaad' in extreme vormen. Waar moet hier de balans zitten?



Tradities - 'Het hoort erbij'

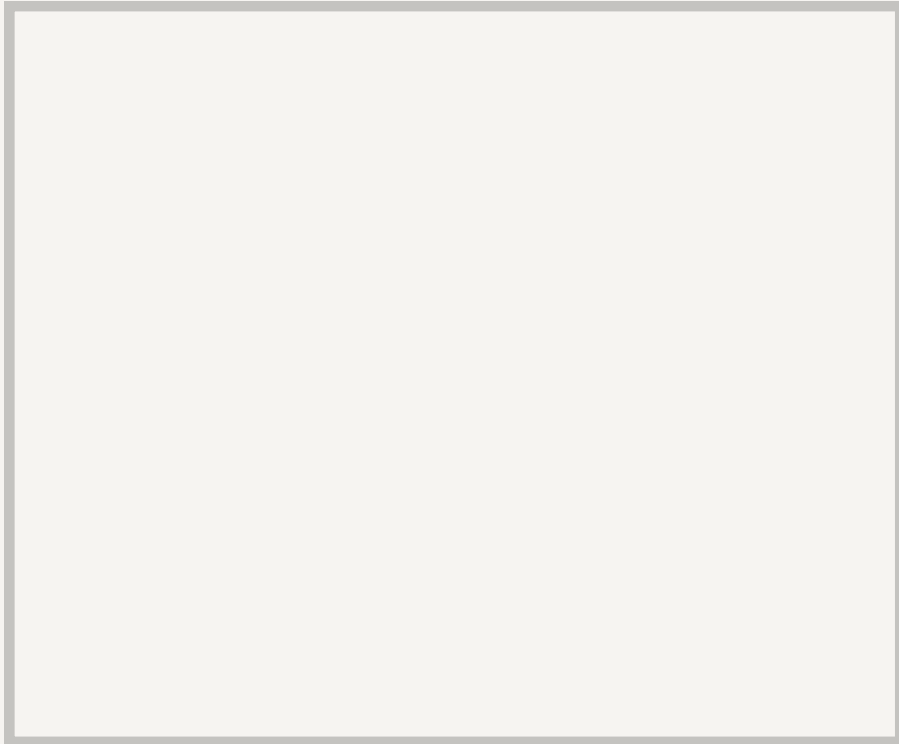
Verenigingen hebben vaak tradities die al lang onderdeel zijn van de cultuur en een stuk geschiedenis meedragen. Voorbeelden hiervan zijn ontgroeningsrituelen, gebruiken op de borrelvloer en rituelen binnen groeperingen. Vaak 'horen deze erbij' als je ergens onderdeel van bent, maar in de praktijk worden tradities ook gebruikt als dekmantel voor gedrag dat, door de druk erbij te willen horen, grenzen overgaat. Waar moet hier de balans zitten?



Dilemma's

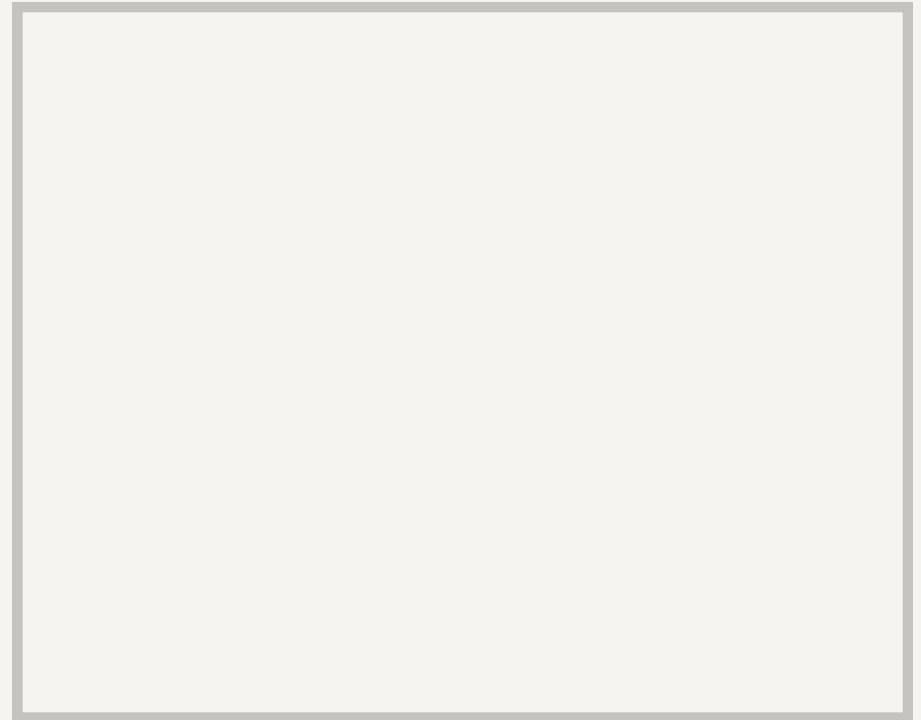
Duidelijkheid - vrijheid

Het belang van duidelijke afspraken, regels en verwachtingen is groot om een sociaal veilige omgeving te kunnen creëren. Dit kan in de vorm van sociale normen die in een gedragscode beschreven worden. De vereniging is vaak een plek waar iedereen zichzelf kan zijn, ideeën zo gek mogelijk kunnen en je de vrijheid hebt om te doen en te laten wat je wilt. Waar moet hier de balans zitten?



Sociale controle - machtsmisbruik

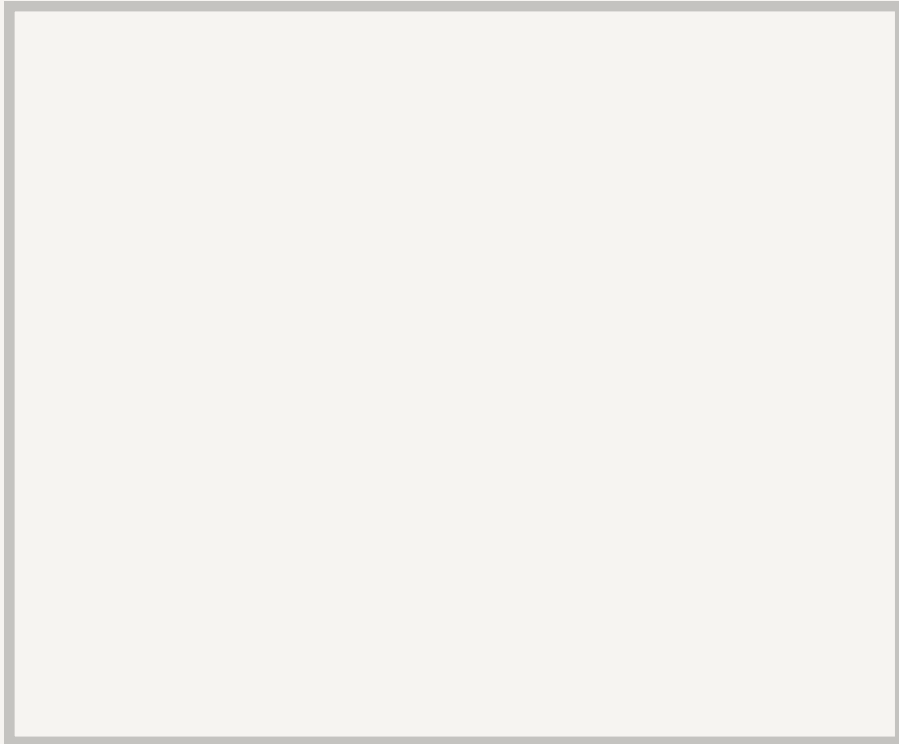
De sociale controle binnen verenigingen is vaak enorm sterk, vooral binnen groeperingen, omdat iedereen elkaar kent en er een vorm van hiërarchie is. Deze sociale controle zorgt ervoor dat het mogelijk is om de grote groep leden bij elkaar te houden, maar kan ook heel makkelijk omslaan in machtsmisbruik. Iets wat bijvoorbeeld binnen huizen, verticalen of gemengde groeperingen terug kan komen. Waar moet hier de balans zitten?



Dilemma's

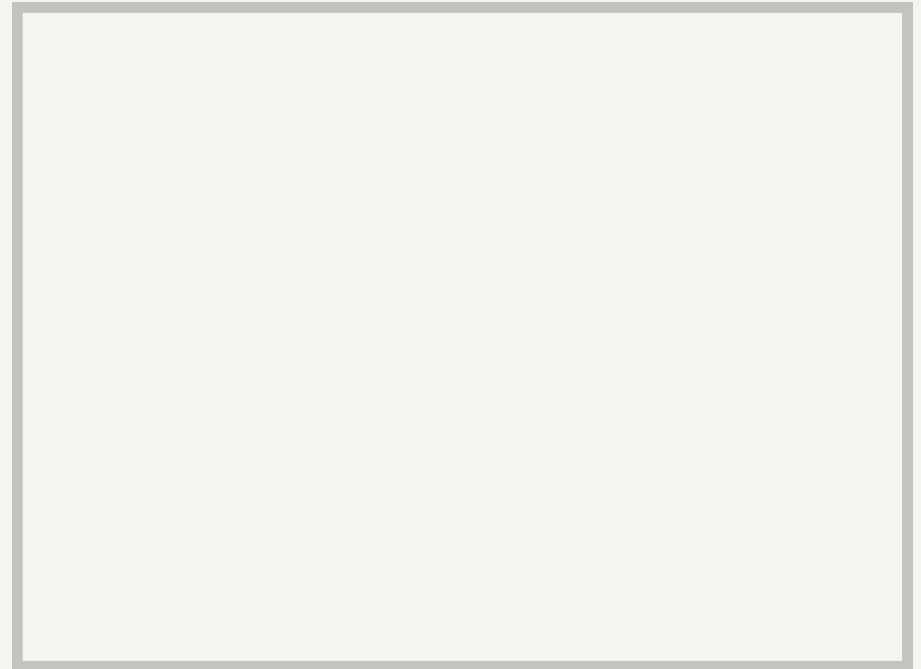
Ruimte om fouten te maken - grensoverschrijding

De vereniging is een plek om jezelf te ontwikkelen, fouten te kunnen maken en nieuwe dingen te ontdekken. In het proces van jezelf ontdekken en uitgroeien tot volwassene hoort experimenteren met seks, drugs en alcohol. Iets wat daardoor, vaak door onwetendheid, kan leiden tot grensoverschrijdend gedrag. Hoe ga je daar mee om? En waar moet hier de balans zitten?



Groepsdruk - sociale controle

Binnen hechte groepen ontstaat vanzelf een cultuur met eigen regels, rituelen en verwachtingen. Die verbondenheid zorgt vaak voor veiligheid en onderlinge steun. Maar precies die sterke groepsband kan ook omslaan in druk: je wilt erbij horen, niet buiten de groep vallen of degene zijn die 'het verpest'. Tegelijkertijd hebben groepen ook een verantwoordelijkheid om op elkaar te letten, om gedrag bespreekbaar te maken en elkaar aan te spreken als iets niet oké voelt. Waar moet hier de balans zitten?



Reflectie

Wat zien we? Welke thema's hebben we behandeld en wat is daarin naar voren gekomen? Hebben we alles besproken of moet er nog dieper of breder gekeken worden?

1. Taalgebruik

Normaliseren & bagatelliseren, roddelcultuur, taal & liederen als verbinding, mis(interpretatie), communicatie & interventie middel, seksistische & denigrerende opmerkingen, open gesprekken

Wat zien we? Welke thema's hebben we behandeld en wat is daarin naar voren gekomen? Hebben we alles besproken of moet er nog dieper of breder gekeken worden?

Taalgebruik is een onderdeel van de cultuur dat niet alleen beïnvloed wordt door de verenigingscultuur. Desondanks kunnen de effecten ervan, zowel positief als negatief, wel terug te zien zijn op de borrelvloer of binnen groeperingen. Een belangrijke factor dus, waarbij het gesprek enorm belangrijk is om de diversiteit aan vormen en perspectieven binnen de verwachtingen van de vereniging te gieten.

Beschrijf voorbeelden, doelen, stappen, opvallende dingen, etc.

2. Sociale normen

Impliciete & expliciete normen, vorming & invloed van gender, wat vinden we 'normaal'

Wat zien we? Welke thema's hebben we behandeld en wat is daarin naar voren gekomen? Hebben we alles besproken of moet er nog dieper of breder gekeken worden?

Sociale normen vormen de basis van gewenst en ongewenst gedrag. Het is dan ook cruciaal dat voor iedereen die onderdeel is van de cultuur duidelijk is wat de verwachtingen en afspraken (gedragsregels) zijn. Balans is hierin ook een kernwoord, omdat de vereniging een plek blijft waar je fouten moet kunnen maken, maar duidelijkheid in wat wel en niet kan belangrijk is om op een veilige manier met elkaar om te gaan.

Beschrijf voorbeelden, doelen, stappen, opvallende dingen, etc.

3. Sociale controle & aanspreekcultuur

Sociale controle, aanspreekcultuur, verschillen tussen gender

Wat zien we? Welke thema's hebben we behandeld en wat is daarin naar voren gekomen? Hebben we alles besproken of moet er nog dieper of breder gekeken worden?

Sociale controle is een natuurlijk mechanisme dat binnen verenigingen, specifiek binnen groeperingen, vaak heel groot is. Het heeft invloed op het gedrag van studenten binnen een grotere groep, vaak positief maar ook negatief. Het is ook cruciaal in het creëren van een sociaal veilige omgeving, vooral in combinatie met het aanspreken als norm.

Beschrijf voorbeelden, doelen, stappen, opvallende dingen, etc.

4. Subculturen

Diversiteit binnen groepen, de druk om erbij te horen, kracht van binnenuit, onzichtbare hiërarchie, voedingsbodem

Wat zien we? Welke thema's hebben we behandeld en wat is daarin naar voren gekomen? Hebben we alles besproken of moet er nog dieper of breder gekeken worden?

Met subculturen worden alle vormen van subgroeperingen bedoeld die binnen elke vorm van vereniging aanwezig zijn. Voorbeelden zijn clubs, verticalen, disputeren, commissies, besturen, etc. Deze groeperingen hebben vaak elk een eigen 'cultuur' met daarin omgangsnormen, rituelen, gebruiken en samenstelling. Deze subculturen hebben zowel positieve als negatieve elementen die belangrijk zijn om mee te nemen in de aanpak voor een sociaal veilige vereniging.

Beschrijf voorbeelden, doelen, stappen, opvallende dingen, etc.

5. Verantwoordelijkheid & eigenaarschap

Samenwerken & rolverdeling, het bestuur, de groep, het individu

Wat zien we? Welke thema's hebben we behandeld en wat is daarin naar voren gekomen? Hebben we alles besproken of moet er nog dieper of breder gekeken worden?

Binnen het thema sociale veiligheid is het belangrijk om met elkaar te praten over verantwoordelijkheid en eigenaarschap. De complexiteit van het thema maakt dit niet altijd makkelijk, maar het is wel enorm belangrijk dat iedereen op de hoogte is van de verantwoordelijkheden die eenieder heeft en wie nou eigenlijk echt eigenaar is van het probleem.

Beschrijf voorbeelden, doelen, stappen, opvallende dingen, etc.

6. Structuur & continuïteit

Meldingen, preventie, beleid & plan van aanpak (lange termijn)

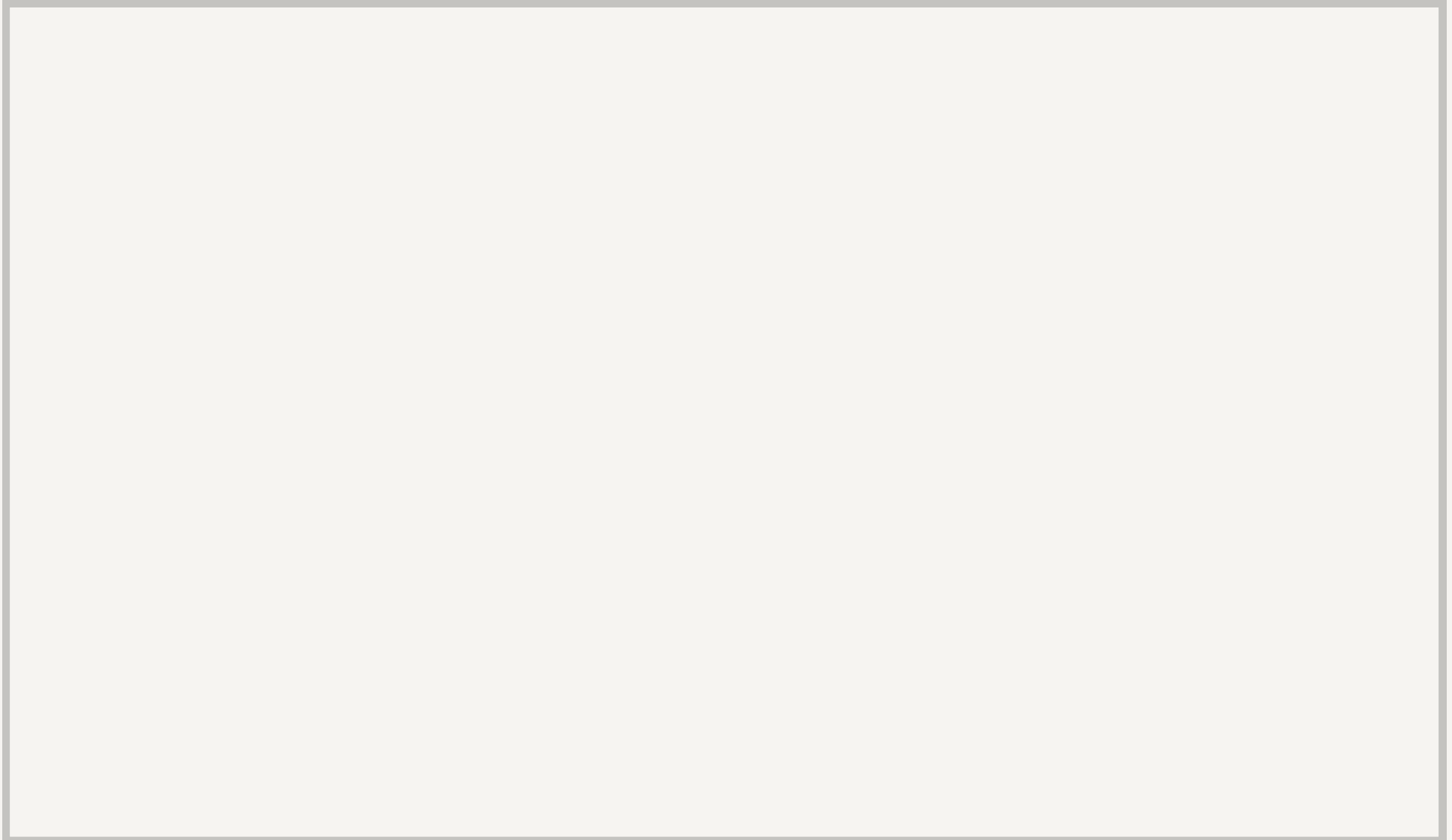
Wat zien we? Welke thema's hebben we behandeld en wat is daarin naar voren gekomen? Hebben we alles besproken of moet er nog dieper of breder gekeken worden?

Structuur gaat over de interne structuren die er al zijn, denk aan meldstructuren, beleidsstukken en groepsstructuren. De continuïteit gaat over het behoud van voortgang, hoe je omgaat met overdracht en hoe je ervoor zorgt dat verandering op de lange termijn gebeurt. Centraal staan in dit thema de twee kanten van sociale veiligheid: preventie en meldingen. Het is belangrijk om na te denken over wat er nodig is voor langdurige verandering in preventie, maar ook hoe interne afhandeling en sanctionering werken.

Beschrijf voorbeelden, doelen, stappen, opvallende dingen, etc.

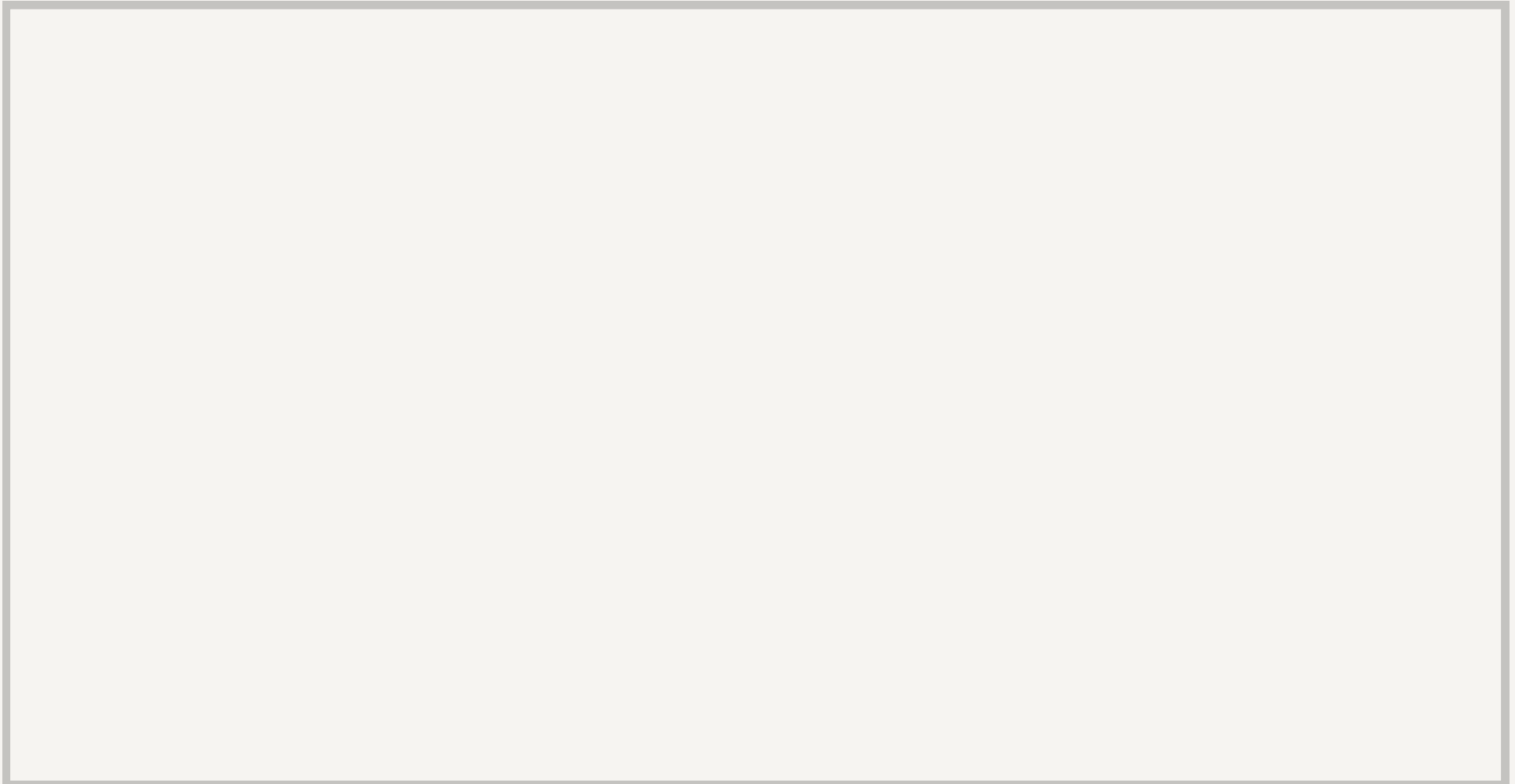
Conclusies van de reflectie en gesprekken

Bespreek met elkaar wat de nieuwe inzichten zijn, deel ervaringen en aandachtspunten.

A large, empty rectangular box with a thin gray border, intended for writing conclusions and sharing experiences.

Huidige situatie

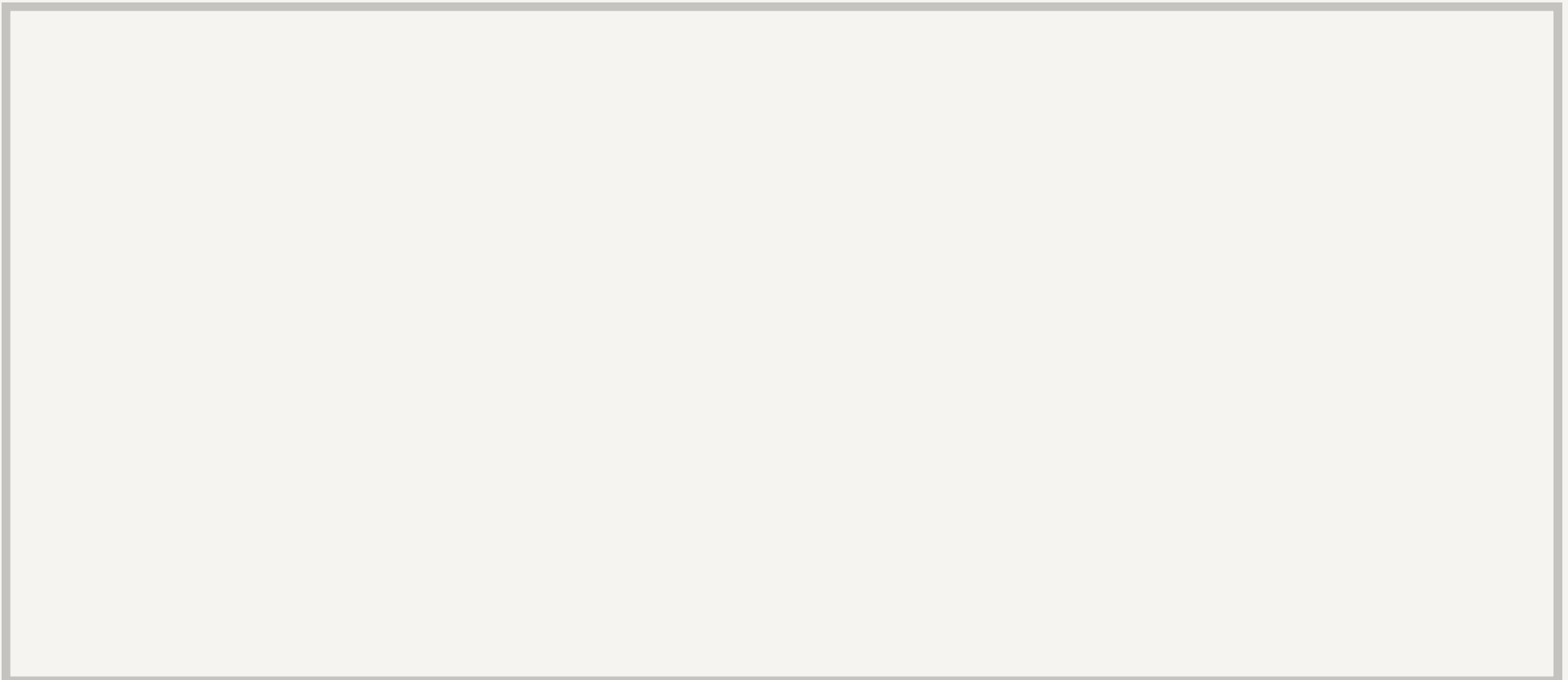
Als we terugkijken naar het droomscenario dat in fase 1 is beschreven, is het ook belangrijk om te reflecteren op de huidige situatie binnen de vereniging. Hoe ziet de sociale veiligheid er op dit moment uit binnen de vereniging? Wat gaat er goed en wat kan er beter? Schrijf hieronder concrete voorbeelden, actiepunten, factoren of elementen op die daar een rol in spelen.

A large, empty rectangular box with a thin gray border, intended for writing the response to the reflection prompt.

Welke stappen moeten we gaan zetten?

Kijkend naar de verschillen tussen het droomscenario, de huidige situatie en de onderwerpen die zijn gekozen, welke stappen moeten er gezet worden om tot het droomscenario te komen? Wat moet er veranderen? Wie heb je daarvoor nodig? Schrijf alle stappen die je denkt nodig te hebben op in acties.

Denk bijvoorbeeld aan activiteiten om input te verzamelen, het opstellen van gedragscodes, het geven van workshops, het organiseren van evenementen, het schrijven van beleidsstukken, het verbinden van externe partijen aan de vereniging, adviesgesprekken voeren met de onderwijsinstelling, verantwoordelijkheden definiëren, etc.

A large, empty rectangular box with a thin gray border, intended for the user to write down the actions they identify as necessary to achieve their vision scenario.

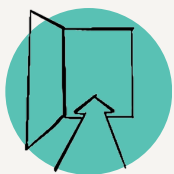
Voorwaarden voor een sociaal veilige vereniging

Beoordeel op welk niveau de voorwaarde staat binnen de vereniging en bespreek met elkaar wat je kunt doen om die score te verhogen.



Verantwoordelijkheid

In hoeverre is het voor iedereen duidelijk welke verantwoordelijkheid hij of zij draagt binnen het thema sociale veiligheid?



Toegankelijkheid

Is alle informatie over meldpunten, beleid en verwachtingen goed vindbaar en begrijpelijk voor iedereen binnen de vereniging?



Structurele aandacht

Hoe vaak en op welke momenten binnen het jaar is er ruimte voor gesprek, reflectie of verdieping rondom sociale veiligheid?



Openheid & eerlijkheid

Voelen leden zich vrij om eerlijk te zijn over wat ze denken of voelen, ook als dat ingaat tegen het groepsgedrag?



Vertrouwen

Is er voldoende vertrouwen tussen leden onderling, én tussen leden en het bestuur, om elkaar aan te spreken of iets te melden?



Positieve benadering

Wordt sociale veiligheid en thema's die daar een rol in spelen vanuit het positieve bekeken? Of wordt er snel gekeken naar schuld en straffen?

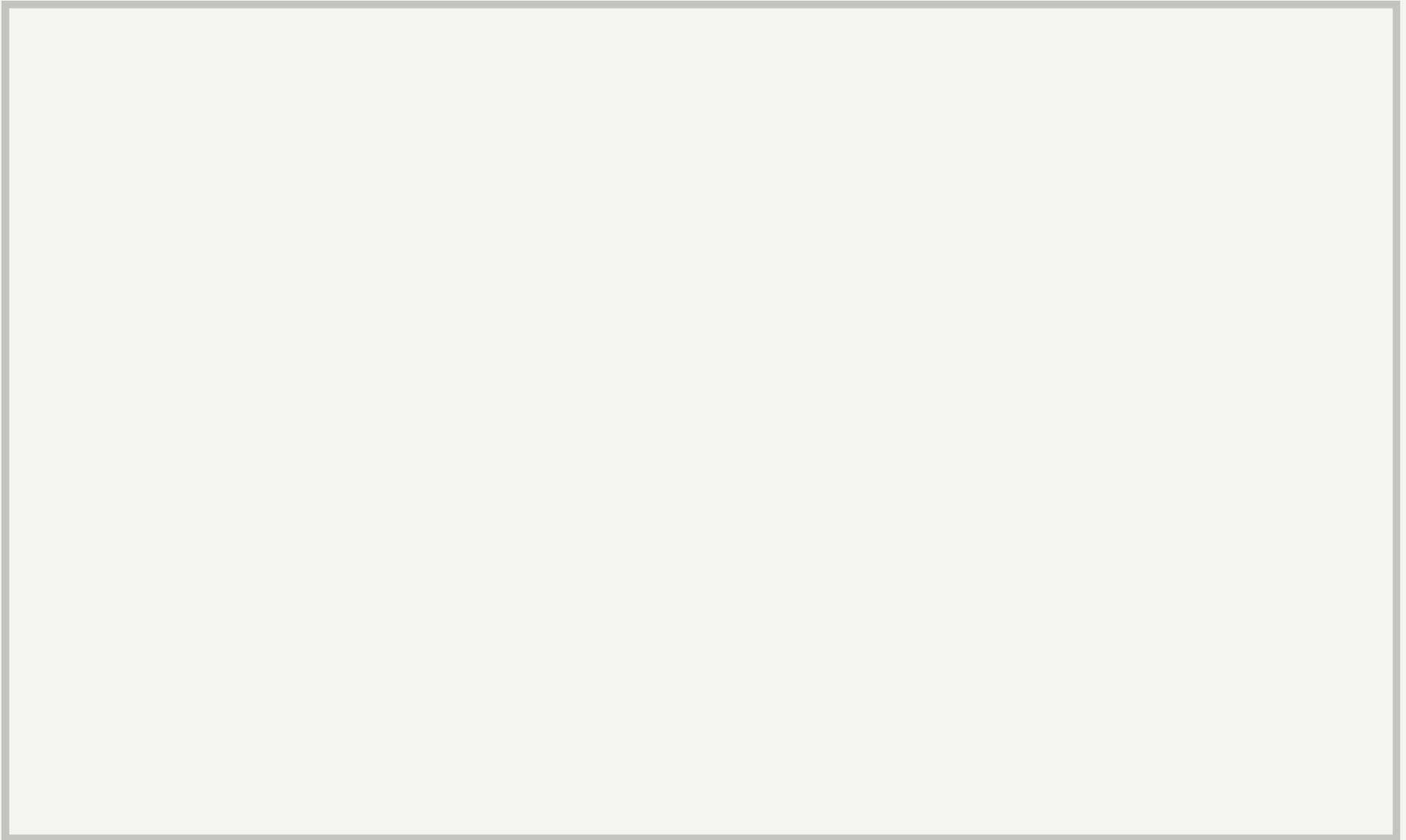


Transparantie

Weten leden welke stappen er worden genomen bij een melding, welke regels er gelden, en hoe er wordt opgetreden bij grensoverschrijdend gedrag?



Hoe zorg je dat alle voorwaarden op het hoogste niveau zijn?



Aanbevelingen voor stappen en acties die kunnen bijdragen aan een sociaal veilige vereniging

Deze aanbevelingen komen voort uit elementen die binnen de vereniging een rol spelen en mogelijk negatieve effecten hebben op de sociale veiligheid. Bespreek deze aanbevelingen met elkaar, houd ze in gedachten bij het doorlopen van de volgende fases of implementeer ze in je plan van aanpak.

Stel een gedragscode op, en houd deze levend

Niet alleen op papier, maar als iets waar je met de hele vereniging achter staan. Betrek alle lagen van de vereniging in het opstellen van de gedragscode. En verwerk het bijvoorbeeld in de KMT, groepsvormingsactiviteiten, bewustwordingsactiviteiten en gesprekken.

Verdeel de verantwoordelijkheid

Sociale veiligheid is van ons allemaal. Het bestuur, de groep én het individu hebben hierin een rol. Besteed aandacht aan het onderwerp zo dat iedereen weet welke rol die kan spelen.

Betrek externe experts

Schakel hulp in van organisaties die hierin gespecialiseerd zijn. Het opstellen van beleidsdocumenten zoals een sanctioneringsbeleid en incidentenprotocol kan enorm lastig zijn, maak daarin gebruik van voorbeelden en vraag om advies. Maak verder ook gebruik van bestaande campagnes, workshops of toolkits.

Sta stil bij de rol van alcohol

Bespreek wat alcohol doet met grenzen, gedrag en veiligheid, en daarbij ook hoe je daar als vereniging mee omgaat.

Richt een duidelijke en onafhankelijke meldstructuur in

Zorg dat iedereen weet waar ze terecht kunnen, dat de drempel laag is én dat de structuur regelmatig geëvalueerd wordt. Besteed daarnaast aandacht aan de betrouwbaarheid van de meldpunten en zorg dat er transparantie is over de vervolgstappen.

Zorg voor een incidentenprotocol

Zodat er bij ernstige meldingen direct duidelijkheid is over wat er moet gebeuren. Wie worden er bij het proces betrokken, wat zijn voorwaardes, welke stappen en overleggen vinden er plaats en wie is er verantwoordelijk voor de uitvoering en mogelijk sanctioneren. Met een goede voorbereiding is er minder ruimte voor fouten als er onverwachts een melding binnen komt.

Stel een helder sanctioneringsbeleid op

Laat zien wat de gevolgen zijn van grensoverschrijdend gedrag en communiceer dit open naar alle leden. Stel dit beleid op als richtlijn zodat er altijd ruimte is voor contextafhankelijke factoren die mee kunnen wegen. En onthoud dat een sanctie niet is om te straffen, maar om de vereniging een veilige plek te maken.

Wissel ervaringen uit met andere verenigingen

We hoeven het wiel niet alleen uit te vinden. Wissel kennis en voorbeelden uit. Veel verenigingen zijn al bezig met het thema, haal inspiratie uit stukken die er al liggen en bespreek met elkaar waar je tegenaan loopt. Sociaal onveilig gedrag vindt binnen elke omgeving plaats.

Blijf het thema onder de aandacht brengen

Bij KMT, clubvorming, huisavonden of gesprekken met ouderejaars, maak het een doorlopend gesprek. Structurele aandacht zorgt voor bewustwording.

Ben je een voorbeeldfiguur? Gedraag je er naar

En praat daarover met anderen die ook zo'n rol hebben, zodat je op één lijn zit. Heb binnen het bestuur, commissies of als avondverantwoordelijke met elkaar het gesprek over hoe je je dient te gedragen en wanneer je ingrijpt. Neem hierin ook de invloed van machtsposities mee. Zo voorkom je vormen van scheve normhandhaving.

Kijk kritisch naar 'onschuldig' gedrag

Denk aan taalgebruik of tradities. Wat voor de één normaal is, kan voor de ander een grens zijn. Past wat je ziet wel binnen de normen en waarden van de vereniging of niet?

Breng risico's in kaart

Welke evenementen, locaties, gebruiken of tradities vragen extra aandacht? En wat kun je doen om risico's te verkleinen? Kijk op basis van ervaringen en voorbeelden kritisch naar risico-elementen die aangepakt kunnen worden.

Maak gebruik van wat er al is

Bouw voort op bestaande structuren binnen de vereniging. Maak gebruik van clubvorming om met elkaar in gesprek te gaan over gewenst gedrag. Bied tools aan die binnen groeperingen zelf toegepast kunnen worden of laat voorzitters met elkaar bespreken wat ze doen aan het thema om anderen daarmee te inspireren.

Denk na over continuïteit

Kan een commissie of ander orgaan dit onderwerp blijvend dragen, los van wisselende besturen? Maak het daarnaast ook een vast onderdeel in de overdrachtsperiode. Zorg er voor dat het nieuwe Bestuur (of een nieuwe commissie) op de hoogte is van de status en verantwoordelijkheden rondom het thema.

Maak afspraken over grenzen

De vereniging is een plek om fouten te maken en te leren, maar duidelijke afspraken helpen om grenzen te bewaken en grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Reflecteer en evalueer regelmatig

Wat gaat goed, wat kan beter? Sociale veiligheid vraagt om blijven bijsturen. Dit geldt op verenigingsniveau, maar ook op groeps- en zelfs individueel niveau.

Verandering kost tijd

Cultuurverandering gaat niet van de ene op de andere dag, maar elke stap telt. Zorg voor een lang termijnplanning en visie vanuit waar de vooruitgang geborgen kan worden en je minder afhankelijk bent van individuen en motivatie.

Wat zijn de bevindingen? Welke factoren spelen een rol en hebben aandacht nodig om een sociaal veilige omgeving te creëren?

- Kies welke factoren en elementen belangrijk zijn om tot een sociaal veilige omgeving te komen binnen de vereniging.
- Wat betekent dat voor het proces?
- Welke onderwerpen hebben prioriteit? Welke onderwerpen hebben veel aandacht en welke onderwerpen hebben minder aandacht nodig?

Fase 3

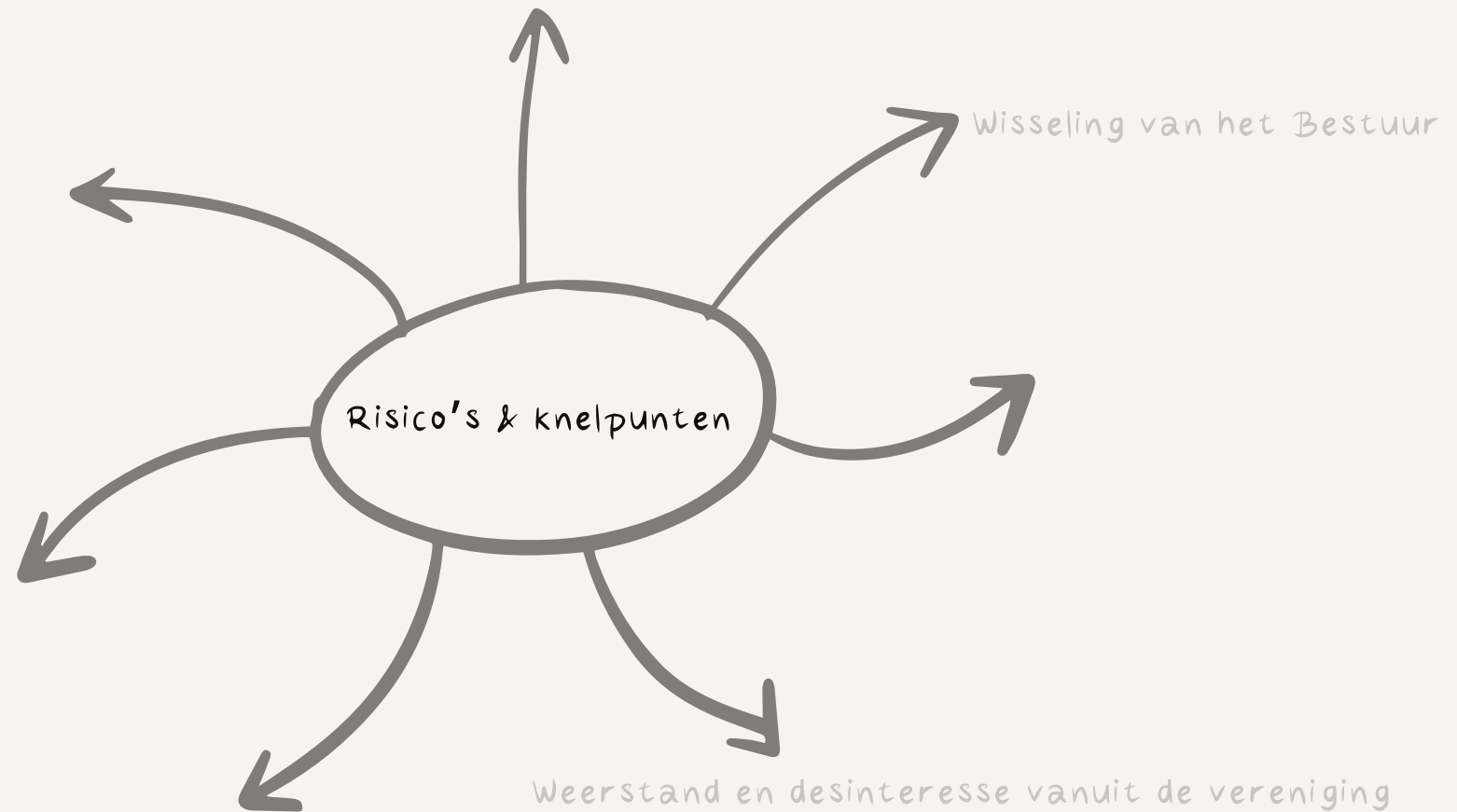
Concluderen & prioriteren

Wat betekent dit?

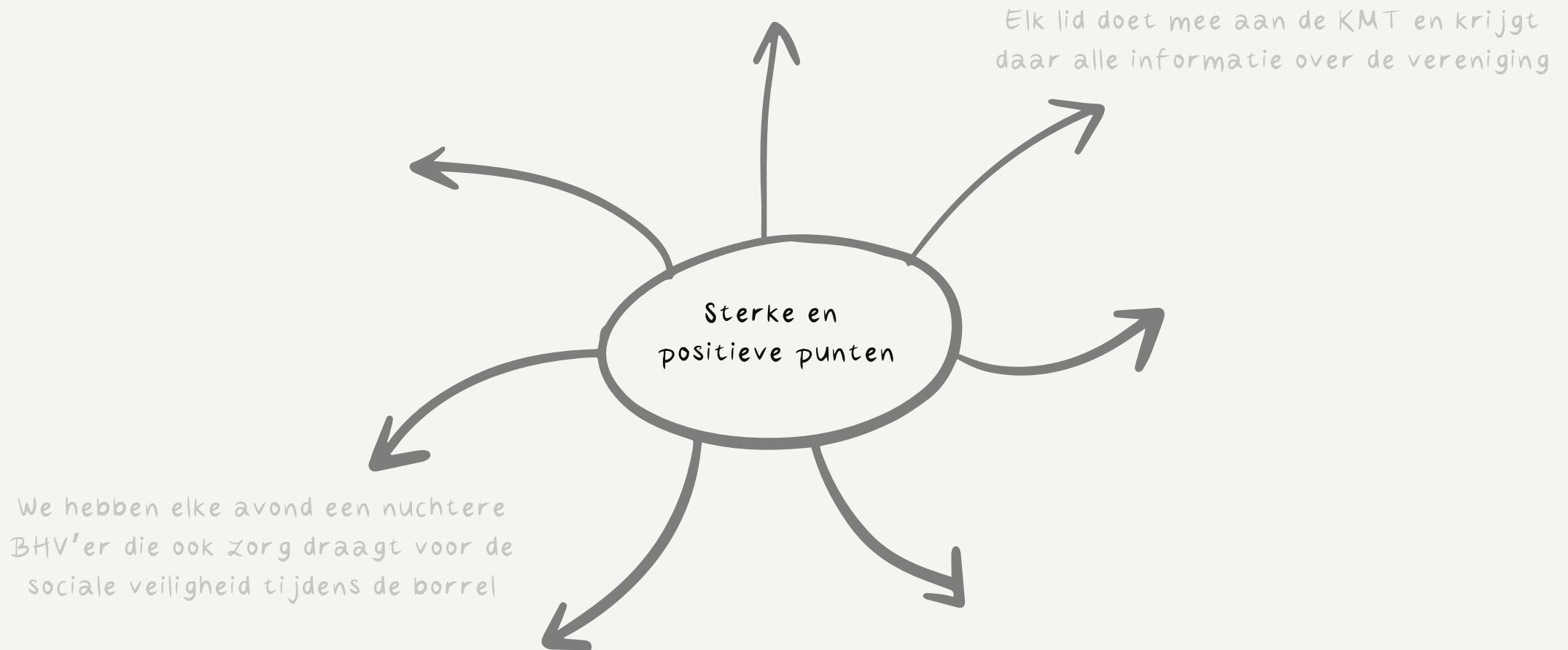
Wat zijn sterke punten binnen onze verenigingscultuur? Waar zitten knelpunten of risico's? Welke rol spelen de verschillende factoren binnen de vereniging?

Risico's en knelpunten

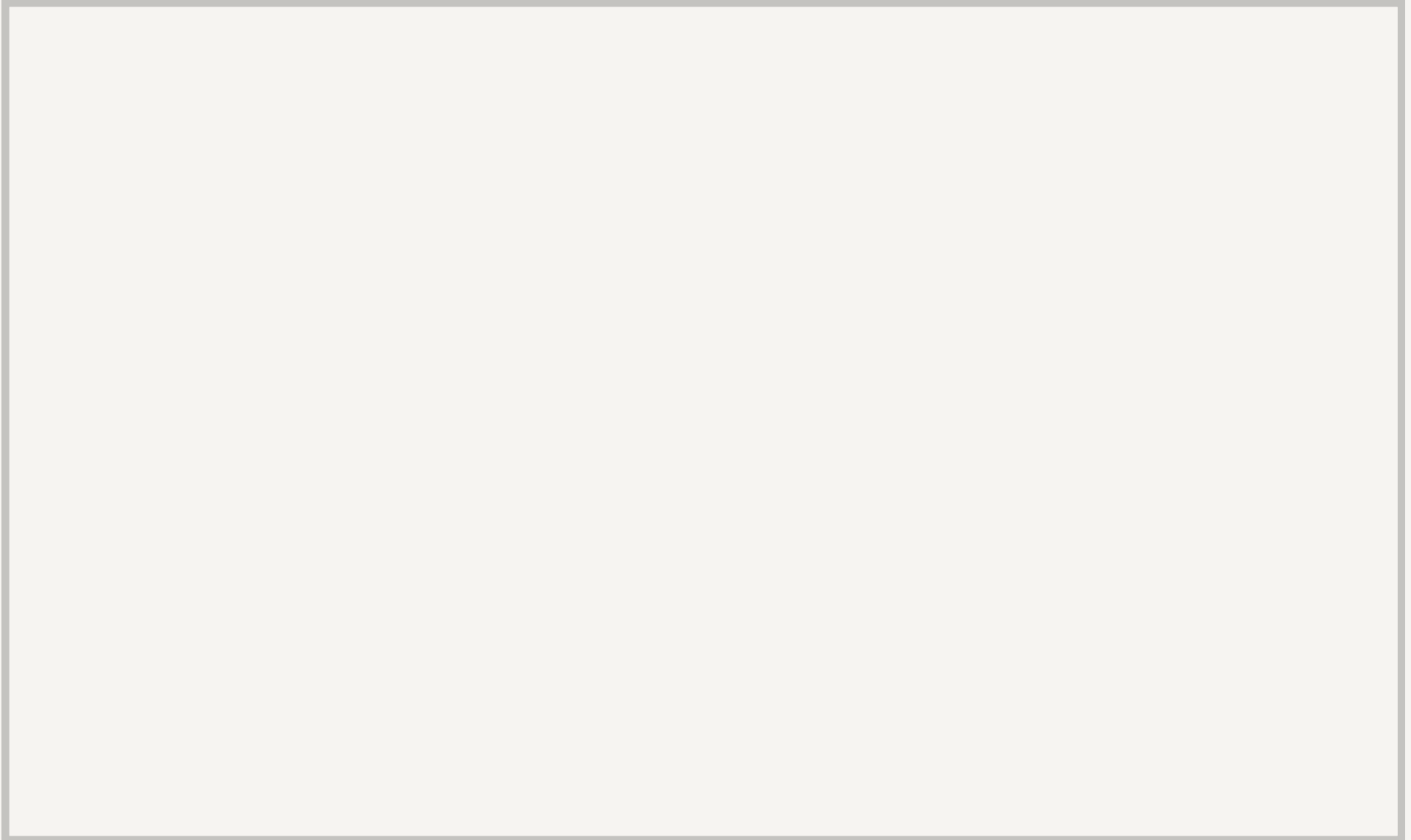
Welke risico's of knelpunten kun je beschrijven die invloed hebben of kunnen hebben op de sociale veiligheid en het proces?



Wat zijn sterke punten en dingen die al positief bijdragen aan de sociale veiligheid?



Welke risico's, knelpunten, sterke en positieve punten moeten meegenomen worden in het plan van aanpak?

A large, empty rectangular box with a thin gray border, intended for taking notes or drawing a diagram in response to the question above.

Thema's, factoren en elementen

In de vorige fase zijn alle thema's, factoren en elementen uitgelegd en beschreven en heb je gereflecteerd op welke invloed dat heeft op de sociale veiligheid binnen de vereniging. Bespreek nu samen welke factoren en elementen een rol spelen binnen de vereniging, zowel positief als negatief, en meegenomen moeten worden in een plan van aanpak. Schrijf hieronder welke onderwerpen daarin terug moeten komen. Vul het gekozen onderwerp in, de reden waarom het belangrijk is en de doelgroep voor het onderwerp. Geef daarna prioriteit aan de onderwerpen door een volgorde toe te voegen.

NR.	Factor, element of thema	Waarom is dit een belangrijk onderwerp?	Doelgroep
	Gedragscode	Er is nu geen richtlijn voor leden van hoe ze zich moeten gedragen waardoor er onduidelijkheid is	Alle leden

NR.	Factor, element of thema	Waarom is dit een belangrijk onderwerp?	Doelgroep

Wat versta je onder de gekozen factoren en elementen?
Hoe maak je het begrijpelijk voor leden die niet onderdeel zijn van dit proces? Welke stappen ga je allemaal zetten?

- Beschrijf per onderwerp de huidige situatie, hoe staat het er nu voor en wat zijn de aandachtspunten.
- Beschrijf per onderwerp het doel. Wanneer draagt het positief bij aan de sociale veiligheid?
- Definieer doelgroepen, eerstejaars, specifieke groeperingen of commissies.
- Welke stappen zijn er nodig om tot het doel te komen? En wie zijn er bij die stappen betrokken?

Fase 4

definiëren & uitwerken

Definiëren van de onderwerpen

Vul per onderwerp een van deze formulieren in om duidelijk te maken wat het doel is, wat daar voor nodig is en wie er bij betrokken zijn.

Tip:

- Als er te weinig plek is, werk met post-it's
- Extra pagina's kunnen uitgeprint worden!

Onderwerp

Voorbeeld

Huidige situatie

Aandachtspunten

Groep die extra aandacht nodig heeft?

Doelstellingen

Stappen die nodig zijn om het doel te bereiken

Doelgroep

Partijen die worden betrokken: Extern/Intern

Onderwerp

Huidige situatie

Aandachtspunten

Voorbeeld

Groep die extra aandacht nodig heeft?

Doelstellingen

Stappen die nodig zijn om het doel te bereiken

Doelgroep

Partijen die worden betrokken: Extern/Intern

Onderwerp

Huidige situatie

Aandachtspunten

Voorbeeld

Groep die extra aandacht nodig heeft?

Doelstellingen

Stappen die nodig zijn om het doel te bereiken

Doelgroep

Partijen die worden betrokken: Extern/Intern

Onderwerp

Voorbeeld

Huidige situatie

Aandachtspunten

Groep die extra aandacht nodig heeft?

Doelstellingen

Stappen die nodig zijn om het doel te bereiken

Doelgroep

Partijen die worden betrokken: Extern/Intern

Doelstellingen

Formuleer uit de bevindingen, reflecties en definities van de gekozen onderwerpen samen maximaal 3 doelen:

Bijvoorbeeld:

- We willen een cultuur waarin we elkaar aanspreken op gedrag.
- We willen ongewenst gedrag eerder herkennen en bespreken.
- We willen positief gebruik maken van de subculturen die de vereniging heeft.

Gebruik SMART doelstellingen (kijk online wat dit inhoud)

Doelstellingen

Schrijf hieronder de 3 doelstellingen op. Deze doelstellingen vormen de basis van het actieplan. Waar moet de vereniging staan nadat het actieplan is uitgevoerd? Hoe reflecteren deze doelen de visie en definitie van een sociaal veilige vereniging? Welke onderwerpen komen terug en hoe worden die definities gebruikt in deze doelstellingen?

Het is niet mogelijk om alles aan te pakken, dus bespreek goed met elkaar waar je in deze aanpak op wil focussen en wat op dit moment aandacht nodig heeft. Schrijf eventueel subdoelen onder het doel, deze subdoelen moeten gezamenlijk leiden tot het behalen van het overkoepelende doel.

1



2



3



De grote lijnen van het plan zijn af. Doelen zijn opgesteld en stappen zijn uitgewerkt. In deze fase wordt dit overzichtelijk uitgewerkt en worden de rollen concreet verdeeld.

- Maak een planning voor de komende jaren, met daarin de activiteiten en stappen uitgewerkt.
- Beschrijf verantwoordelijkheden: wie gaat de uitvoering doen en wie controleert of de stappen gezet worden?
- Vraag feedback vanuit de vereniging op het plan en rond af.

Fase 5

Rollen verdelen & afronden

Plan van aanpak

Voor elke doelstelling concreet formuleren wat het betekent.

- Wat gaan we concreet doen, welke stappen zijn er nodig, wie worden er bij betrokken?
- Wie is er verantwoordelijk, wie neemt het voortouw?
- Hoe gaat er geëvalueerd worden?

Doelstelling 1

Doelstelling en subdoelen

Voor elke doelstelling concreet formuleren wat het betekend.

- Wat gaan we concreet doen, welke stappen zijn er nodig, wie worden er bij betrokken?
- Wie is er verantwoordelijk, wie neemt het voortouw?
- Hoe gaat er geëvalueerd worden?

Wat ga je concreet doen, welke stappen worden er gezet? (opstellen document, organiseren activiteit, advies inwinnen etc.)

Wie zijn er betrokken? (intern & extern) Denk hierbij ook aan het verzamelen van nieuwe perspectieven vanuit de vereniging

Wie neemt het voortouw en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de stappen?

Hoe gaat de evaluatie er uit zien? In welke vorm?

Doelstelling 2

Doelstelling en subdoelen

Wat ga je concreet doen, welke stappen worden er gezet? (opstellen document, organiseren activiteit, advies inwinnen etc.)

Wie zijn er betrokken? (intern & extern) Denk hierbij ook aan het verzamelen van nieuwe perspectieven vanuit de vereniging

Wie neemt het voortouw en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de stappen?

Hoe gaat de evaluatie er uit zien? In welke vorm?

Doelstelling 3

Doelstelling en subdoelen

Wat ga je concreet doen, welke stappen worden er gezet? (opstellen document, organiseren activiteit, advies inwinnen etc.)

Wie zijn er betrokken? (intern & extern) Denk hierbij ook aan het verzamelen van nieuwe perspectieven vanuit de vereniging

Wie neemt het voortouw en is verantwoordelijk voor de uitvoering van de stappen?

Hoe gaat de evaluatie er uit zien? In welke vorm?

Aanbevelingen & inspiratie

Welke samenwerkingspartners zijn er? Welke voorbeelden voor activiteiten zijn er? Haal hier nog extra inspiratie uit en vul waar nodig aan in je plan van aanpak.

Inspiratie voor initiatieven of partners

Mogelijke partners

- GELIJKSPEL
- Rutgers (ben je oke campagne, kleine dingen worden grote dingen campagne, piramide van geweld, workshops, trainingen)
- Fairspace - bystandertrainingen
- Sexmatters
- Our Bodies Our voice
- GGD
- Centrum Seksuele gezondheid
- Centrum Seksueel Geweld
- De Gemeente
- onderwijsinstelling (TU Delft)
- Het Studentenpact
- Met elkaar trekken we de grens.nl
<https://www.metelkaartrekkenwedegrens.nl/consent>
- movisie - de welzijnswijzer - sociale veiligheid
<https://studentenwelzijnswijzer.nl/thema/gemeenschapsvorming/>

Inspiratie voor activiteiten

- Workshops (seksueel grensoverschrijdend gedrag, mentaal welzijn, omstandertrainingen, alcohol & drugs, presetatie druk, positieve seksuele ontwikkeling, consent, sociale veiligheid)
- Bewustwordings campagnes
- pubquiz
- discussie avonden
- Gesprekskaartjes
- Spellen
- Praatplaat
- dilemma's
- vragenlijsten
- film avond met discussie (voldoende documentaires)
- Doe een nul-meting om voortgang te kunnen meten

Tijdslijn

Vul de tijdslijn in. Wanneer wil je welke doelen en subdoelen behaald hebben? Welke punten op de tijdslijn zitten er tussen nu en het behalen van het doel?

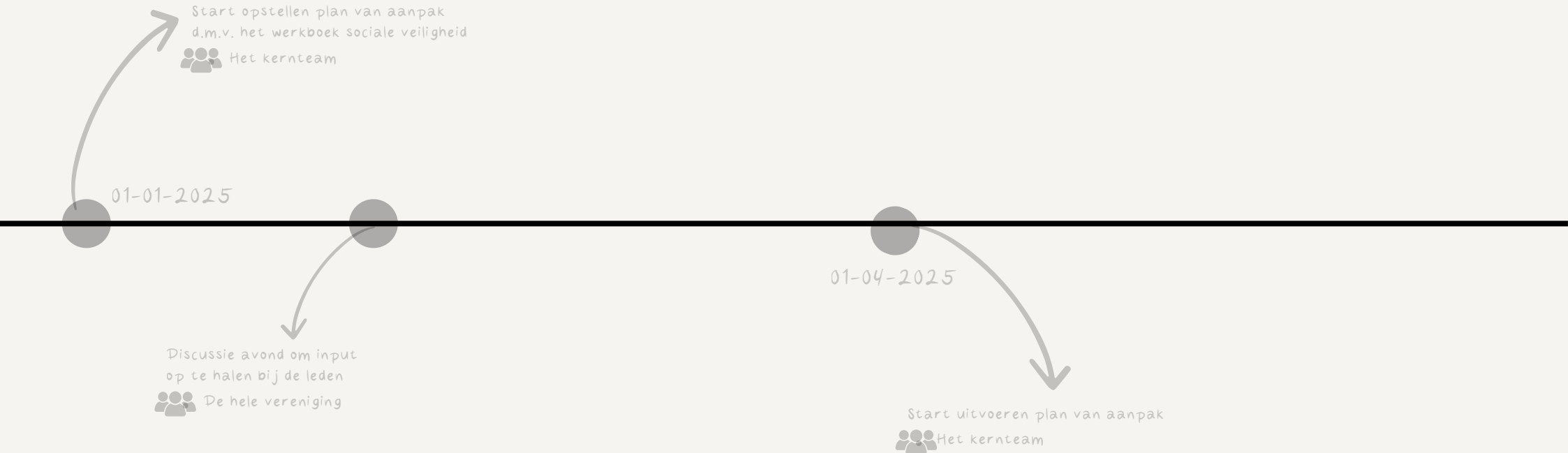
Vul activiteiten, vergaderingen, bijeenkomsten, standaardmomenten, overdrachtsmomenten, etc. in op de tijdslijn om een concreet (en visueel) overzicht te hebben van de stappen die jullie de komende tijd (jaren) gaan zetten.

Presenteer deze tijdslijn en de doelstellingen aan de rest van de vereniging en verzamel feedback op de plannen voordat je aan de uitvoering begint.

Tijdslijn – Jaar 1

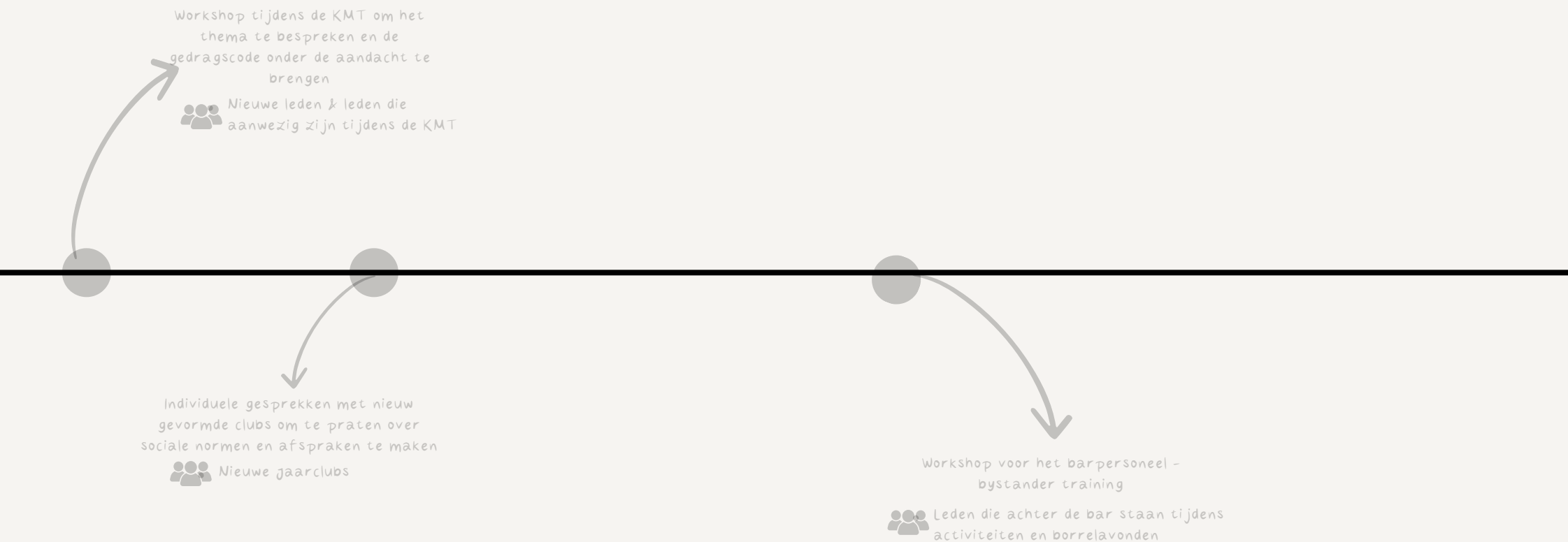
Welke punten moeten er op de tijdslijn komen voor het 1e jaar? Plan ook vaste momenten zoals de KMT, welzijnsweken, ledenvergaderingen, etc. Schrijf de datum, betrokkenen, type activiteit en het doel op.

Zijn er doelen of subdoelen die in het 1e jaar al behaald kunnen worden?



Tijdlijn – Jaar 2

Welke punten moeten er op de tijdlijn komen voor het 2e jaar?
Welke doelen moeten er in dit jaar behaald zijn?



Tijdslijn – Jaar 3

Welke punten moeten er op de tijdslijn komen voor het 3e jaar? Wat is er nodig om de laatste stappen te zetten in het behalen van de doelen?

Zodra de eerste stappen in het plan zijn uitgevoerd is het belangrijk om te evalueren. Worden de stappen gevolgd, doelen behaald en verantwoordelijkheid genomen?

- Evalueer het plan periodiek.
- Stuur waar nodig bij, betrek leden en andere partijen als dat nodig is.
- Vier behaalde doelen, elke stap richting cultuurverandering voor een sociaal veilige omgeving is belangrijk!

Fase 6

Evalueren

Evaluatie

- Hoe houden we het onderwerp levend?
- Hoe zorgen we ervoor dat nieuwe leden ook betrokken worden?
- Hoe gaan we om met groeperingen die nog geen onderdeel zijn van het thema?

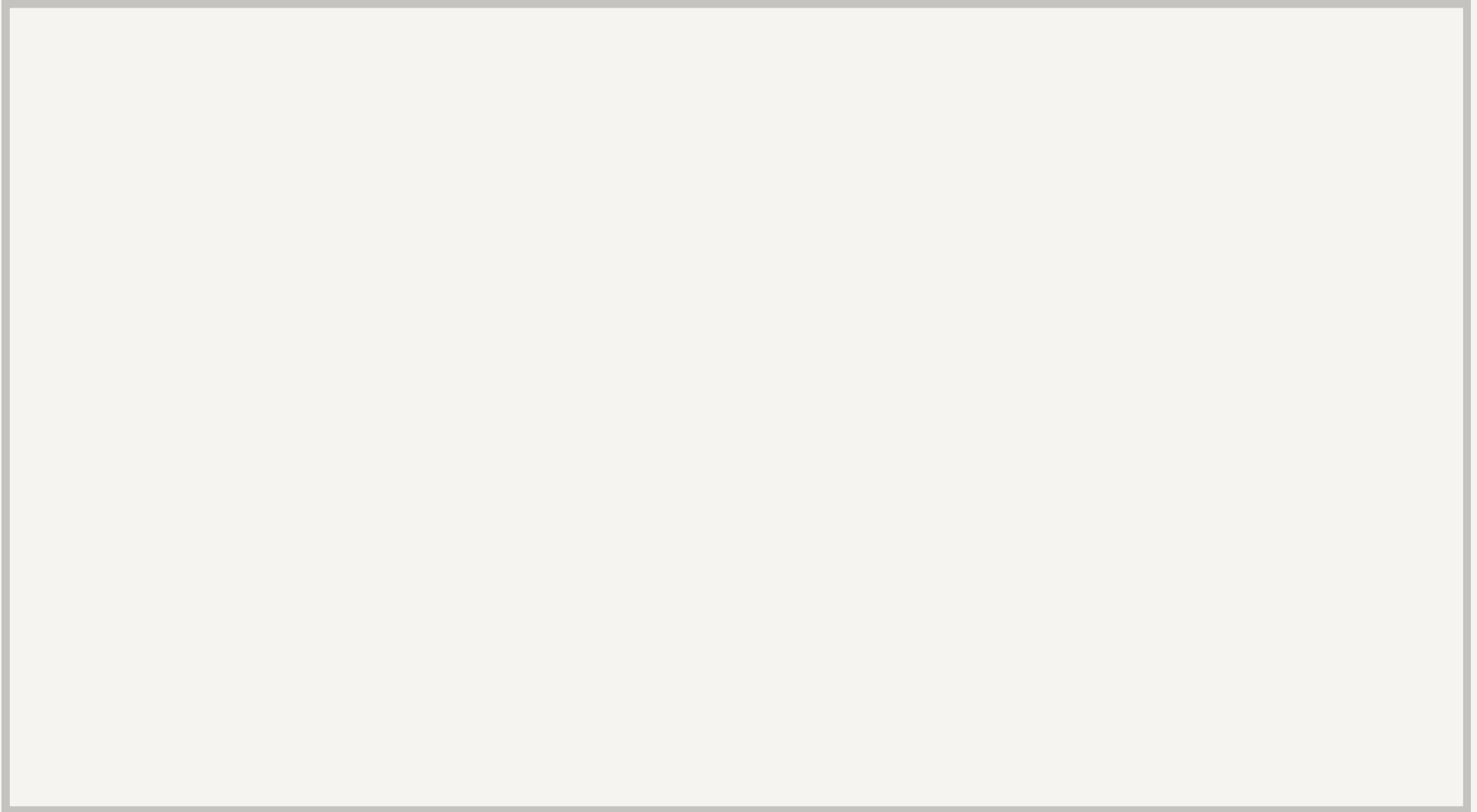
Vul op de tijdlijn die je in de vorige fase hebt gemaakt ook de evaluatiemomenten in, beschrijf wie daarbij betrokken moet zijn en in welke vorm de evaluatie plaatsvindt.

Sociale veiligheid als gespreksonderwerp

Hoe ga je ervoor zorgen dat het gesprek verder gaat dan alleen het kernteam? Hoe houd je het onderwerp onderdeel van het gesprek en hoe betrek je leden in het gesprek die verder van het onderwerp of de vereniging afstaan? Of bijvoorbeeld groepen die wel cruciaal zijn in de aanpak maar zelf niet zo gemotiveerd zijn.

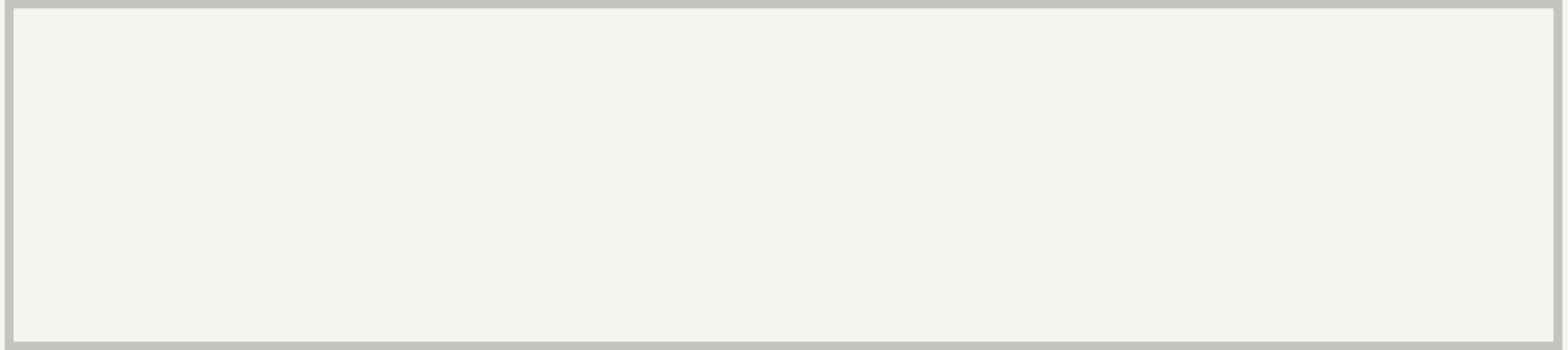
Hoe betrek je nieuwe leden?

Hoe betrek je de nieuwe leden in het proces? Die stromen de vereniging in als je bezig bent met cultuurverandering, dat kan positief gebruikt worden. Hoe kun je daar extra aandacht aan geven en ze direct onderdeel maken van die verandering?

A large, empty rectangular box with a thin gray border, occupying the central portion of the page. It is intended for a drawing or written response related to the question above.

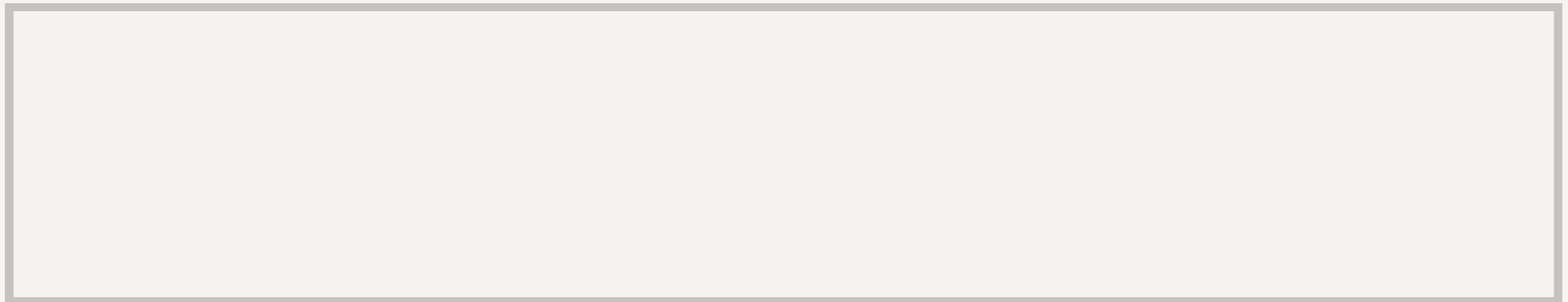
Evalueren van de plannen

Evalueren is een belangrijk onderdeel van je aanpak. Bespreek daarom als laatste stap hoe je dat gaat aanpakken. Start met het evalueren van het proces dat je nu doorlopen hebt: hoe ging de samenwerking? Wat kan er beter en welke punten kun je meenemen in de uitvoering van het plan van aanpak?

A large, empty rectangular box with a thin grey border, intended for taking notes on the evaluation process.

Welke evaluatievormen ga je gebruiken voor de evaluatie van de uitvoering? Als je een nulmeting doet door bijvoorbeeld een enquête af te nemen, is het belangrijk om vervolgmetingen in te plannen.

Mogelijke vormen zijn: evaluatie met de kerngroep, discussieavonden, evaluatie met het bestuur, interviews, vragenlijsten naar huizen, commissies of andere groeperingen, evaluatiebox, etc.

A large, empty rectangular box with a thin grey border, intended for taking notes on the evaluation process.

Evalueren van de plannen

Wanneer gaan deze evaluatiemomenten plaats vinden? Schrijf hieronder wanneer ze ongeveer plaats vinden, welke vorm het is en wie verantwoordelijk is voor de uitvoering. Vul de geplande evaluatiemomenten ook aan op de tijdlijn die in fase 5 is opgesteld!

Datum evaluatie moment	Vorm/type evaluatie moment	Is de verantwoordelijkheid van:

Laatste stap gezet!

Met het plannen van de evaluatiemomenten is de laatste stap in dit proces gezet. Je hebt nu, door samen te reflecteren, gesprekken te voeren en doelen te stellen, een plan van aanpak dat je gaat ondersteunen om naar een sociaal veilige vereniging toe te werken.

Neem de nieuwe inzichten, kennis en ervaringen mee en praat erover met je omgeving. Je laten inspireren en anderen inspireren met die nieuwe kennis is iets moois.

Wees trots op wat jullie samen hebben neergezet; het is waarschijnlijk niet perfect, maar dat maakt het juist perfect. Sociale veiligheid is een dynamisch iets dat zich elke keer weer anders zal voordoen. Dus de ruimte die daarin nog open is, zorgt voor de flexibiliteit die nodig is om succesvol te starten met cultuurverandering.



Bronnen

Bronnen die als inspiratie zijn gebruikt
in dit werkboek en jouw mogelijk nog
verder kunnen inspireren

Bronnen gebruikt in dit werkboek

Master Thesis Meike Mulders

Het landelijke Studentenpact

Onderzoek van Rutgers: Tradities tegen het licht

Onderzoek van Act4Respect, Rutgers & COC: Piramide van Geweld

Handige links

GELIJKSPEL

Ben je oké? Campagne

Fairspace

Centrum Seksueel Geweld

Our bodies, our voice

Inspiratie voor verdieping

Documentaires

- Had dan nee gezegd - Leon Veenendaal
- Blauwe ballen en andere verkrachtingsmythes - Sunny bergman
- Ve(e)rkracht - Deborah Fidler
- Dansen voor je leven - Heleen Minderaa
- Victim blaming - sunny bergman

Informatie

- samen-helen.nl, veel informatie en vooral ook gesprekstips over hoe het beste gesprekken te voeren als iemand seksueel misbruik of grensoverschrijdend gedrag heeft mee gemaakt.
- www.metelkaarttrekkenwedegrens.nl/, Landelijke campagne waar veel informatie beschikbaar is.
- Perspectiefherstelbemiddeling.nl (gratis en vrijblijvende ondersteuning bij het bemiddelen en samenbrengen van beide partijen)

Toolkits:

- Movise - toolkit sociale veiligheid
- Ben je oké - toolkit
- www.handreikingcultuurverandering.nl
-

Gedragscode, protocollen en sanctioneringsbeleid:

- Zoek online wat andere verenigingen online hebben staan.
- Vraag voorbeelden bij andere verenigingen en expertise organisaties
- LKvV gedragscode
- gedragscode van de onderwijsinstelling
-

