



HANDREIKING GEDRAGSCODES

VOOR BUURT, VRIJE TIJDSBESTEDING,
SPORTVERENIGING EN SCHOOL

VEILIGHEID DOOR SAMENWERKING



HANDREIKING GEDRAGSCODES

HANDREIKING GEDRAGSCODES

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INLEIDING | 7 |
| 1.1 | Voor wie is deze handreiking? | 8 |
| 2 | KENMERKEN VAN EEN GEDRAGSCODE | 10 |
| 2.1 | Wat is een gedragscode? | 10 |
| 2.2 | Een gedragscode is geen wet | 10 |
| 2.3 | Voorwaarden van een gedragscode | 11 |
| 3 | TOEPASBAARHEID EN EFFECTIVITEIT VAN GEDRAGSCODES | 18 |
| 3.1 | Wanneer en waar zijn gedragscodes toepasbaar? | 18 |
| 3.2 | Wat is de effectiviteit van gedragscodes? | 19 |
| 3.3 | Leerproces centraal | 21 |
| 3.4 | Valkuilen | 21 |
| | STAPPENPLAN GEDRAGSCODES | 23 |
| | BIJLAGE 1 | 41 |
| | Ontwikkelingsfasen van gedragscodemethodieken | 41 |
| | BIJLAGE 2 | 43 |
| | Kwaliteitsaspecten van een gedragscodeproject | 43 |
| | BIJLAGE 3 | 46 |
| | Omgaan met (on)gewenst gedrag in het jeugdwerk (Scouting Gelderland en Jong Nederland) | 46 |
| | Gedragscodes in Hoorn | 48 |
| | Sociale vaardigheidstraining voor ROC (Hengelo) studenten | 50 |
| | Sportclubs Apeldoorn | 53 |
| | COLOFON | 56 |

INLEIDING

HOOFDSTUK 1

Vandalisme, agressie, geluidsoverlast, straatvuil: het zijn voorbeelden van ongewenst gedrag waar we in Nederland in stijgende mate mee te maken hebben. Om deze neerwaartse spiraal een halt toe te roepen, heeft het ministerie van Justitie in 2005 het onderwerp gedragscodes opgenomen in het *Actieplan tegen geweld*. Aanleiding hiervoor was het groeiende inzicht in de twee belangrijkste oorzaken van ongewenst gedrag, namelijk anonimiteit en onverschilligheid. In een cultuur waarin anonimiteit en afzijdigheid de boventoon voeren, spreken mensen elkaar steeds minder aan op ongewenst gedrag en houden zij te weinig rekening met elkaars belangen. Door het ontbreken van duidelijke verwachtingen naar elkaar toe, en het niet aanspreken op elkaars verantwoordelijkheid, kan ongewenst gedrag daarom gemakkelijker en 'ongestraft' tot ontwikkeling komen. Het zijn ook factoren die uiteindelijk kunnen leiden tot (ernstigere) vormen van agressie en geweld.

Het gezamenlijk ontwikkelen van een gedragscode is een praktische maatregel om deze cultuur weer om te buigen naar een veilig en prettig leefklimaat, of dit nu een wijk, school of sportvereniging betreft. Het komt erop neer dat mensen met elkaar afspraken gaan maken over gewenst en ongewenst gedrag, en dat ze ook overeenkomen hoe ze omgaan met iemand die zich niet aan deze afspraken houdt. Een gedragscode maakt het in feite alleen maar makkelijker om goed gedrag te bevorderen, en mensen te stimuleren om elkaar aan te spreken op hun gedrag.

In 2003 zijn er, verspreid over het land, negen gedragscodeprojecten van start gegaan. De projecten zijn bij wijze van experiment in verschillende, relatief kleinschalige, sociale omgevingen uitgevoerd, zoals op een school, in de vrije tijdsbesteding, in een buurt en bij een sportvereniging. De kerngedachte bij de projecten was steeds dat het gezamenlijk maken van afspraken over gedrag, mensen uit de anonimiteit haalt en dat dit hun verantwoordelijkheidsgevoel verhoogt, om op deze manier escalatie van ongewenst gedrag te voorkomen.

Parallel aan de ontwikkeling en uitvoering van deze projecten is een evaluatie uitgevoerd. Met deze evaluatie is inzicht verkregen in de kwaliteitsontwikkeling van de projecten en de invloed van gedragscodes op het gedrag van de betrokkenen. De verkregen inzichten vormen mede de basis voor deze handreiking.

1.1 VOOR WIE IS DEZE HANDREIKING?

Deze handreiking is bedoeld voor lokale professionals die zich bezig houden met vraagstukken op het terrein van leefbaarheid, zoals de beleidsmedewerker welzijn of educatie van een gemeente, de (jeugd)coördinator van een sportvereniging en het managementteam van een school voor voortgezet onderwijs.

De handreiking bevat informatie over gedragscodes, methodieken voor het ontwikkelen van een gedragscode, succesfactoren en valkuilen (deel 1). Ook wordt er aandacht besteed aan de opzet, uitvoering en implementatie van een gedragscodeproject (deel 2). Wat is een goede aanpak hierbij? Om deze vraag te beantwoorden biedt de handreiking geen voorgeprogrammeerd plan. Wél biedt deze handreiking een aantal praktische adviezen en een globaal stappenplan. Dit maakt de handreiking flexibel en biedt u de mogelijkheid een vertaalslag te maken naar uw eigen situatie.

AANLEIDINGEN VOOR HET ONTWIKKELEN VAN GEDRAGSCODES:

De sportiviteit en het onderlinge respect bevorderen binnen een vereniging

Het verbale geweld van spelers, trainers en publiek aanpakken bij een sportvereniging

Het verbeteren van de leefbaarheid en veiligheid in een wijk

Het bevorderen van gezamenlijke verantwoordelijkheid, onderlinge contacten en sociale controle, bijvoorbeeld in een wijk

Het voorkomen van escalatie van ongewenst gedrag tot geweld en agressie

Het bevorderen van gewenst gedrag bij een fusie, bijvoorbeeld van twee scholen of verenigingen

Het creëren van een klimaat binnen een bepaalde doelgroep waarin makkelijker over gevoelige onderwerpen (discriminatie, seksuele intimidatie) kan worden gesproken

GEDRAGSCODE VAN EEN PROJECT IN HET JEUGDWERK

Deelnemers en doelgroep: oudste jeugdleden, beginnende begeleiders

Doel: voorkomen en aanpakken van ongewenst gedrag in grenssituaties in de omgang met kinderen/jongeren en van kinderen/jongeren met elkaar

Onderdeel van de gedragscode:

- Roken is in ons gebouw niet toegestaan, met uitzondering van de barruimte buiten de groepstijden
- Verkeersborden meenemen = jatten. Jatten is verboden.
- Pesten is kinderachtig: als het toch gebeurt, spreek je elkaar of de begeleiding hierover aan. Hierover praten is geen klikken!
- Je mag best verliefd zijn, maar geen gerotzooi waar anderen bij zijn.

Bron: Jaarboek Beveiliging Totaal 2006, een uitgave van Kluwer bv, Alphen a./d Rijn



KENMERKEN VAN EEN GEDRAGSCODE

HOOFDSTUK 2

2.1 WAT IS EEN GEDRAGSCODE?

Een gedragscode is een geheel van afspraken over het gedrag van mensen in een bepaalde sociale situatie. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat deze afspraken gezamenlijk worden opgesteld, mét of door de doelgroep. Daarnaast worden gedragscodes vrijwillig aangegaan en hebben zij dus geen wettelijke verplichting. Het gaat om een verplichting die een groep mensen vrijwillig met elkaar overeenkomt.

2.2 EEN GEDRAGSCODE IS GEEN WET

Een gedragscode is geen regelgeving die van bovenaf kan worden opgelegd of gehandhaafd. De gedragsregels worden met en door de doelgroep zelf overeengekomen. Ook eventuele sancties kunnen de betrokkenen zelf met elkaar afspreken, mits deze uiteraard binnen ethische en wettelijke grenzen vallen.

Gedragsregels die zwembaden hanteren zijn bijvoorbeeld niet te typeren als een gedragscode. Het gaat hier om huisregels die van belang zijn met het oog op de veiligheid van de badgasten en het zwembadpersoneel. Bij overtreden van deze regels, wordt de betreffende persoon uit het zwembad verwijderd en/of wordt de politie ingeschakeld. In sommige gevallen wordt hem of haar voor kortere of langere tijd de toegang ontzegd.

Soms lijken bepaalde wetten op het eerste gezicht een gedragscode, bijvoorbeeld in de manier waarop de code geformuleerd is. Bekijken we hoe de code tot stand gekomen is, dan blijkt het wel degelijk om een van hogerhand opgelegde bepaling te gaan. Dit is het geval bij de Rotterdamse Burgerschapscode. Bij deze code heeft het college van B&W de problemen in de stad geanalyseerd, waarna zij de normen heeft vastgesteld die gehanteerd moeten worden om die problemen op te lossen. Met deze burgerschapscode hoopt men de binding tussen de Rotterdammers te versterken. De wijken waar deze code voor moest gelden, waren echter niet actief betrokken bij de ontwikkeling van de code waardoor er geen sprake is van een gedragscode.

DE ROTTERDAMSE BURGERSCHAPSCODE

Wij Rotterdammers:

- 1 Nemen verantwoordelijkheid voor onze stad en voor elkaar en discrimineren elkaar niet;
- 2 Gebruiken nederlands als onze gemeenschappelijke taal;
- 3 Accepteren geen radicalisering en extremisme;
- 4 Voeden onze kinderen op tot volwaardige burgers;
- 5 Behandelen vrouwen gelijk aan mannen en met respect;
- 6 Behandelen homoseksuelen gelijk aan heteroseksuelen en met respect;
- 7 Behandelen (anders-) gelovigen en niet-gelovigen gelijk en met respect.

2.3 VOORWAARDEN VAN EEN GEDRAGSCODE

Een gedragscode voldoet aan de volgende voorwaarden, die in deze paragraaf uitgebreider aan de orde zullen komen:

- Ontstaat in nauwe samenwerking met de doelgroep
- Is afhankelijk van het draagvlak van alle betrokkenen
- Staat in relatie tot verschillende soorten gedrag, namelijk: weten, doen en willen
- Verwijst naar concreet gedrag
- Is duidelijk vastgelegd
- Zorgt voor meetbare resultaten
- Zorgt voor naleving van de code
- Voorziet in feedback op handelen, zowel positief als negatief
- Voorziet in borging van het proces, ook op langere termijn

Betrokkenheid en samenwerking van de doelgroep

Bij een gedragscode is de belangrijkste voorwaarde dat de doelgroep zelf actief betrokken is bij het ontwikkelen van de code. Dit zorgt ervoor dat het draagvlak bij de deelnemers wordt vergroot. Zij zijn uiteindelijk degenen die met de opgestelde regels moeten gaan werken.

Soms neemt de doelgroep zelf het initiatief tot het opstellen van gedragscodes. Bewoners in een straat kunnen bijvoorbeeld bij elkaar komen en afspraken maken om de geluidsoverlast in hun straat te verminderen. Om ervoor te zorgen dat zo veel mogelijk mensen meedoen, zouden ze posters kunnen maken met als opschrift 'Een beetje zachtjes graag!' Ook kunnen ze concrete afspraken maken met elkaar over zaken als 'harde muziek' en 'brommers'.

Toch gaat het initiatief tot het opstellen van een gedragscode meestal van de gemeente, een welzijnsorganisatie of een instelling uit. Bij het ontwikkelen van de code moeten de burgers overigens wel weer vanaf het begin nauw betrokken worden. Een voorbeeld hiervan vormen de 'Tien gouden stadsregels' van de gemeente Gouda. Dit project is erop gericht om met behulp van de door de burgers gekozen stadsregels de waarden en normen weer in ere te herstellen in de stad. De inwoners van Gouda werden via een enquête gevraagd om de voor hen tien belangrijkste stadsregels te kiezen uit een lijst van 35 regels. Deze lijst was opgesteld na een inventarisatie onder verschillende organisaties en instellingen. Uiteindelijk hebben 3800

Gouvenaars de ‘Tien gouden stadsregels’ gekozen. Door de betrokkenheid van de doelgroep is hier duidelijk sprake van een gedragscode.

| DE ‘TIEN GOUDEN STADSREGELS’ VAN GOUDA | |
|--|--|
| 1 | Wat je stuk maakt moet je zelf betalen |
| 2 | Gebruik geen geweld |
| 3 | Ruim je afval zelf op |
| 4 | Intimiderend rondhangen is a-sociaal |
| 5 | Spreek nederlands, dan begrijpen we elkaar |
| 6 | Respecteer elkaar altijd |
| 7 | Hardrijden is bloedlink, dus doe normaal |
| 8 | Ouders voeden zelf hun kinderen op |
| 9 | Pest, plaag en discrimineer niet |
| 10 | Agenten zijn er voor ons allemaal, respect graag |

Draagvlak

Het spreekt voor zich, dat het alleen zin heeft om gezamenlijk een gedragscode te ontwikkelen, als daar draagvlak voor is. Degenen voor wie de gedragscode uiteindelijk bedoeld is, moeten het nut er van inzien. Dit geldt overigens ook voor andere partijen, bijvoorbeeld de financierders van een gedragscodeproject of betrokkenen van een andere instelling of organisatie waarmee wordt samengewerkt. De volgende maatregelen kunnen helpen om dit draagvlak positief te beïnvloeden:

- Onderbouw het idee om gedragscodes te ontwikkelen door het in heldere taal op papier te zetten en toe te sturen aan alle deelnemende partijen. Vermeld bijvoorbeeld de problemen die er geconstateerd zijn, geef de voordelen aan van het werken met een gedragscode, en geef resultaten weer van soortgelijke projecten. Benadruk ook het belang om met alle partijen op één lijn zien te komen, en dat het essentieel is voor het project dat de doelgroep zelf meewerkt aan het project.
- In die gevallen waar de betrokkenen elkaar niet of nauwelijks kennen, en er nog geen vaste structuur is waarin samengewerkt wordt, is een intensievere aanpak met enkele tussenstappen nodig om het benodigde draagvlak voor een gedragscode te verkrijgen. Een voorbeeld hiervan is een buurtproject waar bewoners elkaar niet of nauwelijks kennen. Daar moet intensief worden gewerkt om toekomstige deelnemers bekend te maken met elkaar, ze het fenomeen gedragscode uit te leggen, hen enthousiast te maken om te gaan deelnemen, hen bij elkaar te brengen en ook bij elkaar te houden, enz. In Hoorn werd bijvoorbeeld gestart met huisbezoeken door een vertegenwoordiger van de welzijnsinstelling en de woningstichting.
- Bij een minder hechte groep kunt u ook de gelegenheid bieden om op een informele manier met elkaar in gesprek te raken (bijvoorbeeld via een gemeenschappelijke activiteit) om zo als groep naar elkaar toe te groeien. Dat geeft een betere basis om met elkaar in gesprek te gaan over onderwerpen die binnen de groep spelen, en zal het draagvlak voor gezamenlijke afspraken hierover aanzienlijk vergroten. In Hoorn werd het opknappen van de gemeenschappelijke tuintjes gebruikt, om de bewoners met elkaar in contact en in gesprek te krijgen. Wanneer een gesprek over omgangsvormen (nog) te lastig is, kunt u als tussenstap beginnen

met het informeel of spelenderwijs discussiëren over meer triviale onderwerpen (bijvoorbeeld via een lagerhuisdebat of een gedragscodespel), alvorens tot de kern ('hoe gaan wij met elkaar om') te komen.

- Zorg dat de doelgroep goed geïnformeerd is en blijft over het project, en dat er voldoende mogelijkheid gegeven wordt voor een actieve deelname aan het project. Laat merken dat hun mening ertoe doet, dit kan bijvoorbeeld middels enquêtes, interviews en het organiseren van bijeenkomsten. U kunt zich dan als actieve luisteraar opstellen en vragen stellen. Zorg dat mensen elkaar laten uitpraten en elkaars mening respecteren.
- Laat leden van de doelgroep bijvoorbeeld tijdens de bijeenkomst(en) zo veel mogelijk zelf zaken ontdekken, bespreken en invullen. Hoe meer het hun plan is, hoe beter ze zich aan de regels zullen houden. Ook is de kans groter dat zij de gedragscode ook ná de projectfase zullen handhaven.

Weten, doen én willen

Een gedragscode opstellen en er voor zorgen dat een brede groep weet wat de code behelst is één ding, maar dat is niet voldoende. Bij de ontwikkeling van een gedragscode en bij de opzet, uitvoering en implementatie van een gedragscodeproject moet er ook aandacht zijn voor het handelen volgens de code. Centrale vragen hierbij zijn:

- 1 Wanneer handel je volgens de gedragscode en wanneer niet?
- 2 Wat doe je als iemand zich niet aan de code houdt?

Of mensen zich ook daadwerkelijk houden aan de code, is vooral afhankelijk van hun motivatie, ze moeten het ook willen! Door het proces van het ontwikkelen van de gedragscodes zo aantrekkelijk mogelijk te maken, worden de deelnemers gemotiveerd om zich te gedragen naar de gemaakte afspraken. Zorg daarom voor afwisselende en uitdagende activiteiten, zoals het houden van een lagerhuisdebat over grensoverschrijdend gedrag of het spelen van een dilemma spel met situaties die tot de verbeelding spreken.

Wat ook een sterk motiverende invloed heeft op de handhaving van de gedragscode is als mensen ook daadwerkelijk voordeel ondervinden van de code. Dit hoeft niet per se de naleving van de regels zelf te zijn, maar kan ook een positief neveneffect zijn van een van de initiatieven. Zo merkte een scoutinggroep tijdens een gedragscodeproject dat er een sterk motiverend effect uitging van de gehanteerde methodiek. Om gedragscodes te ontwikkelen werd een spel 'De verleiding' gebruikt. Dit spel nodigde jongeren en hun begeleiders uit om met elkaar in gesprek te gaan over wat wél en wat niet kan en hoe je in grenssituaties het beste kunt handelen, en was een doorslaggevend succes.

MOTIVATIEFACTOR HOORN: TUINIËREN

Bij het gedragscodeproject in Hoorn bleek het een enorme stimulans te zijn voor de bewoners dat hun tuintjes, die ernstig vervuild en verwaarloosd waren, met hulp van de gemeente, de welzijnsorganisatie en de woningstichting werden opgeknapt. De mensen moesten overigens wel zelf meehelpen. Deze gezamenlijke inspanning leidde er toe dat veel bewoners voor het eerst met elkaar in contact kwamen, en elkaar gedurende het traject ook gingen helpen. De wijk begon er al snel een stuk schoner en prettiger uit te zien, wat op zijn beurt weer stimulerend werkte. Het resultaat was dat bewoners hun tuintjes nu zelf beter gingen bijhouden en het steeds prettiger vinden om in hun wijk te wonen.

Concreet gedrag

Gedragscodes hebben betrekking op concreet gedrag. Hiermee wil men bereiken dat de gedragscodes daadwerkelijk invloed hebben op het gedrag van de deelnemers. Voorbeelden van concreet gedrag zijn drugs- en alcoholgebruik, de kantine verlaten zonder je eigen afval op te ruimen, iemand respectloos behandelen, herrie maken waar anderen last van hebben en intimiderend gedrag. Door de gedragscodes te richten op concreet gedrag kan duidelijk worden gemaakt welk gewenst gedrag wordt nagestreefd en welk gedrag ongewenst is. Om ervoor te zorgen dat bepaald gedrag ook inderdaad wordt vertoond of juist niet vertoond, bestaat de gedragscode meestal uit meerdere gedragsrichtlijnen.

VOORBEELD VAN GEDRAGSRICHTLIJNEN

Bij een gedragscode van een voetbalvereniging die bedoeld is om respect voor je omgeving en voor anderen te bevorderen, zouden dit 3 concrete gedragsrichtlijnen kunnen zijn:

- 'Wij, ouders, moedigen onze kinderen op een sportieve manier aan, gebruiken geen agressieve taal en onthouden ons van commentaar op de leiding van de wedstrijd'
- 'Na de voetbalwedstrijd laten wij de kleedkamer schoon achter'
- 'Wij discrimineren niet op huidskleur, geloof en afkomst'

Gedragscodes zijn duidelijk vastgelegd

Het is noodzakelijk dat gedragscodes op de een of andere manier worden vastgelegd, bijvoorbeeld op schrift of op een poster. Hierdoor worden misverstanden over de code voorkomen en heeft iedereen hetzelfde voor ogen. Het vastleggen van de code en de gemaakte afspraken maakt het bovendien mogelijk om er nog eens op terug te komen en is het ook mogelijk om ze bij te stellen. Zo blijft de gedragscode onderwerp van gesprek en blijft de discussie 'levend'.

Gedragscodes zijn meetbaar

Zijn mensen zich daadwerkelijk veiliger gaan voelen? Is er sprake van een toename of afname van het aantal gepleegde delicten in de wijk? Wordt er minder hard geluid geproduceerd? Worden de kleedkamers sinds de invoering van de gedragscode schoner achtergelaten?

Bij de invoering van een gedragscode, willen de betrokkenen natuurlijk ook weten of de situatie waarvoor de code in het leven is geroepen, verbetert. Een gedragscode moet dus meetbaar zijn. Een gedragscode wordt meetbaar wanneer deze betrekking heeft op concreet gedrag en is vastgelegd. Verzamel periodiek gegevens, zodat de ontwikkelingen zichtbaar gemaakt kunnen

worden. Vergeet ook niet een nulmeting te verrichten, vóór aanvang van het project, anders zijn de resultaten nergens tegen af te zetten (zie hoofdstuk 3.2).

Naleving

Om ervoor te zorgen dat een gedragscode effectief is, moet deze ook worden nageleefd. De volgende drie vragen moeten ook expliciet deel uitmaken van het proces van gedragscodeontwikkeling:

- 1 Wat betekent de code voor een persoon van de doelgroep (bijvoorbeeld een bewoner van een wijk of een deelnemer van een sportvereniging)?
- 2 Hoe kun je handelen in grenssituaties?
- 3 Wat kun je doen als je ziet dat anderen zich niet aan de code houden?

Bij het overtreden van de code is het mogelijk om sancties af te spreken met elkaar. Belangrijk hierbij is dat dit met en door de doelgroep zelf gedaan wordt. Sancties die anderen voor je hebben bedacht, lap je nu eenmaal eerder aan je laars dan sancties die je met elkaar afspreekt.

Ten aanzien van sancties moet men zich overigens realiseren dat het belonen van gewenst gedrag vaak effectiever is dan het treffen van sancties bij ongewenst gedrag. Bij ieder gedragscodeproject is het een uitdaging om te zoeken naar mogelijkheden om mensen blijvend te motiveren! (Zie hoofdstuk 3.4)

Feedback op handelen

Met feedback wordt beoogd dat mensen elkaar daadwerkelijk gaan aanspreken op hun gedrag en dat gaat niet vanzelf. Besteed daar in de methodiek specifieke aandacht aan. Bij een gedragscodeproject op een school kunnen bijvoorbeeld rollenspellen gespeeld worden waarin leerlingen adequate reacties op zogenaamd 'hufterig gedrag' uitproberen. Daarna worden de resultaten besproken door de leerlingen, waarna de leraar zijn feedback geeft. In feite is het ontwikkelen van gedragscodes één groot leerproces.

Een andere vorm van feedback geven, is het verstrekken van informatie over de gevolgen die de gedragscodeactiviteiten teweegbrengen. Het zien van foto's van tuinen vóór en na de aanvang van gedragscodeactiviteiten (zoals in het project Hoorn) spreekt boekdelen. Ook feitelijke informatie over de veiligheidsbeleving van mensen, bijvoorbeeld middels enquêtes of interviews, kan de betrokkenen het gevoel geven dat het zinvol is waar ze mee bezig zijn.

Borging

Het ontwikkelen van gedragscodes is een proces dat is gericht op de lange termijn, en moet eigenlijk verweven worden in de dagelijkse manier van werken. Dit betekent dat het een vast onderdeel van het beleid of de opleiding moeten worden. Waar het om gaat is de doelgroep continu bewust te maken van gedragscodes en de naleving ervan. De vastlegging van de gedragscodes is een eerste stap die kan zorgen voor borging. De tweede stap is continuïteit van de personele bezetting. Het is uitermate belangrijk gebleken dat er vanaf de start van het project wordt nagedacht over welke personen er ook op langere termijn bij het programma betrokken

kunnen blijven. Dit geldt niet alleen voor de oriëntatie- en uitvoeringsfase maar ook voor de implementatie van het programma (zie stappenplan). In de praktijk is gebleken dat vooral als de contactpersonen langdurig en vanaf het begin af aan bij het project betrokken zijn, het programma op een brede steun kan rekenen en de gedragscode ook op langere termijn serieus wordt genomen.

GEDRAGSCODE IN EEN BUURTPROJECT

Deelnemers en doelgroep: bewoners in die buurt

Overkoepelend doel: het meer leefbaar en veiliger maken van de wijk en het opkrikken van het imago van de wijk

Onderdeel van de gedragscode:

- We leven niet in de Middeleeuwen: *vuil hoort in de vuilnisbak.*
- Mijn wijze moeder zei het al: *“Ruim je rommel op, ruim je rommel zelf op.”*
- Een veilige buurt maken we samen: *geef als buurt het goede voorbeeld.*
- Hé macho, je toetert mijn kinderen wakker! Gebruik je claxon niet om hallo te zeggen.
- Je viert je verjaardag, hiep hiep hoera! Waarschuw de burens als je mogelijk geluidsoverlast veroorzaakt.
- Auto op de stoep? Kind op straat. Nog een auto ... AU. Parkeer niet op de stoep.

Bron: Jaarboek Beveiliging Totaal 2006, een uitgave van Kluwer bv, Alphen a./d Rijn



TOEPASBAARHEID EN EFFECTIVITEIT VAN GEDRAGSCODES

HOOFDSTUK 3

3.1 WANNEER EN WAAR ZIJN GEDRAGSCODES TOEPASBAAR?

Gedragscodes kunnen in verschillende settings worden toegepast, zoals (sport)verenigingen, buurten, club- en buurthuizen, maar ook scholen en werksituaties.

Wanneer is een gedragscode het beste middel om in te zetten in verhouding tot andere oplossingen? Vooral wanneer u een gedragsbeïnvloeding op lange termijn wilt bewerkstelligen. Juist omdat de doelgroep er vanaf het begin bij betrokken wordt, en het proces zelf ook heel stimulerend en leerzaam is, zijn de effecten veel duurzamer dan wanneer de regels en sancties bijvoorbeeld door een derde partij worden opgesteld en opgelegd.

In de meeste gevallen worden gedragscodes ontwikkeld naar aanleiding van een ongewenste situatie, maar dit hoeft niet. Een gewenste situatie kan ook aanleiding geven om gedragscodes te ontwikkelen. Een voorbeeld van gewenst gedrag bewerkstelligen, is het ontwikkelen van gedragscodes tijdens de fusie van bijvoorbeeld twee scholen, bedrijven en sportverenigingen. Het proces van de totstandkoming van gedragscodes creëert een prettige en leefbare omgeving waarin personen elkaar leren kennen en waar tegelijkertijd één gewenst klimaat geschapen wordt door het gezamenlijk maken van afspraken.

WAAROM KIEZEN VOOR EEN GEDRAGSCODE?

Stel: u heeft te maken met een sportvereniging en er is een opstootje op het sportveld. Het is dan verleidelijker voor het bestuur van de sportvereniging om even snel een gele kaart te introduceren, dan samen met de spelers een proces aan te gaan waarbij de doelgroep met elkaar overeenkomt dat een opstootje niet thuishoort op de velden. Maar kiest het bestuur toch voor de gezamenlijke aanpak, dan zou de invoering van een gele kaart best een van de oplossingen kunnen zijn waar de groep zélf mee komt. Het spreekt voor zich dat het draagvlak voor de gele kaart in dit geval bij de doelgroep een stuk groter zal zijn, dan wanneer het bestuur de gele kaart oplegt!

GESLAAGDE SAMENWERKING

Een voorbeeld waarin een gedragscode wordt toegepast om ongewenst gedrag te voorkomen (preventief) en tegelijkertijd ook af te leren (curatief) is het gedragscodeproject van een roc opleiding in samenwerking met een nabijgelegen winkelcentrum. Een belangrijke aanleiding voor de start van het project was de storende aanwezigheid in het winkelcentrum van scholieren en studenten van nabijgelegen scholen en opleidingen. Klanten voelden zich hierdoor niet prettig. Het samen ontwikkelen van een gedragscode was een van de initiatieven die ontwikkeld werd om dit probleem op te lossen. Tegelijkertijd werden er ook activiteiten ontwikkeld om van het gedragscodeproject een preventieve werking te laten uitgaan, zoals speciale aandacht op de nabijgelegen roc-opleidingen aan 'lastige situaties' in het winkelcentrum.

Voor de ontwikkeling van de gedragscode is het handig om een manier te vinden om leden van de doelgroep van de gedragscode bij elkaar te brengen. Zo heeft het opknappen van de tuinen van huurhuizen in Hoorn dat effect gehad. Nadat buurtbewoners met elkaar in contact waren gekomen, konden er afspraken worden gemaakt over het verdere onderhoud van de tuinen en over andere onderwerpen uit de beoogde gedragscode.

3.2 WAT IS DE EFFECTIVITEIT VAN GEDRAGSCODES?

Aangezien er nog weinig bekend is over de effectiviteit van gedragscodes moeten we voorzichtig zijn met het doen van uitspraken hierover. Het belangrijkste is dat u zelf voor aanvang van het gedragsproject een nulmeting verricht. Op die manier kunt u, op basis van feiten, een beeld krijgen van de mate waarin het project succesvol is. Een nulmeting hoeft niet technisch of ingewikkeld te zijn. Het gaat er om dat u een duidelijk beeld krijgt hoe de situatie is alvorens er sprake was van een gedragscode.

Op verschillende manieren kunnen gegevens verzameld worden. Handig is om bij bestaande infrastructuren aan te sluiten om gegevens te verzamelen.

Denk bijvoorbeeld aan de volgende middelen:

- Foto's van bepaalde situaties (bijvoorbeeld van de staat van de kleedkamers, of de staat van tuinen in een bepaalde wijk in Hoorn, zie foto).
- Enquêtes en interviews met leden van de doelgroep (bijvoorbeeld over hun gevoel van veiligheid in de wijk).
- Aantal klachten en gepleegde delicten achterhalen (via politie, klachtenregistratie, veiligheidsmonitor).
- Het scheidsrechtersformulier, waar ongewenst gedrag tijdens een wedstrijd wordt geregistreerd.

De tuinen van het gedragscodeproject in Hoorn



Vóór



Na

Wat tot nu toe opvalt in de bestudering van de gedragscodes is dat het veranderen van gedrag sterk te maken heeft met sociale aspecten, zoals sociale controle en sociale cohesie. Binnen verenigingen zal het bijvoorbeeld makkelijker zijn om gedragsverandering voor elkaar te krijgen, aangezien veel leden elkaar kennen en een gemeenschappelijk doel hebben. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld een winkelcentrum waar de anonimiteit veel groter is, en mensen elkaar veel minder aanspreken op hun gedrag.

Tot slot moeten we niet vergeten dat gedragscodes zich altijd afspelen in een omgeving die aan constante verandering onderhevig is. Er kan van alles gebeuren in de sociale context waarin de deelnemers van het project zich bevinden, of dat nu een school, vereniging, wijk of winkelcentrum is. Net zoals het gedragscodeproject, kunnen ook andere ontwikkelingen van invloed zijn op het gedrag van de doelgroep. Houd dus oog voor deze ontwikkelingen om inzicht

te krijgen in de werkelijke effecten van de gedragscodes, en neem ze mee in de interpretatie van mogelijke effecten.

3.3 LEERPROCES CENTRAAL

De naleving van de gemaakte afspraken heeft een grotere kans van slagen als het ontwikkelen van de gedragscode wordt opgezet als een leerproces. De volgende aspecten moeten daarvoor aan bod komen in de methodiek: het reflecteren op het eigen gedrag, het formuleren van gewenst gedrag in de vorm van heldere gedragscodes, hoe te reageren op ongewenst gedrag, het oefenen met de gedragscode, de gevolgen hiervan ervaren en het nadenken over hoe de gedragscodes nog beter gehandhaafd kunnen worden. Kijk voor een beter begrip van de fases waar een gedragscodeproject mee te maken krijgt in de toepassing van de methodiek in bijlage 1.

Ook het naleven van de afspraken is een leerproces. Het beste is als uit ervaring blijkt dat het naleven van de gedragscodes inderdaad een gemeenschappelijk voordeel oplevert. In sommige gevallen zullen mensen ook moeten leren om elkaar aan de gedragscodes te houden. Zo is er bij een gedragscode van een sportvereniging de volgende gedragsregel: 'Op de sportvereniging spreken we alleen Nederlands, dan begrijpen we elkaar!'. Alleen de afspraak hierover maken is niet voldoende. De betrokkenen (in dit geval de leden van de sportvereniging) moeten ook begrijpen dat dit een gemeenschappelijk voordeel oplevert, en leren hoe ze iemand kunnen aanspreken op zijn of haar gedrag. Dat laatste vergt moed. Enige oefening hierin, bijvoorbeeld met behulp van rollenspellen, kan dan geen kwaad.

3.4 VALKUILEN

Hieronder volgen een aantal valkuilen die bij bestudering van de gedragscodeprojecten het meest in het oog sprongen.

Vrijblijvendheid

Kenmerkend voor gedragscodes is dat het afspraken zijn die vrijwillig worden aangegaan. Het gevaar hierbij is echter dat de doelgroep zich niet houdt aan de gestelde regels. Denk daarom goed na over de consequenties van het (niet) naleven van de gemaakte afspraken, welke sancties de overtreders mogelijk te wachten staat of welke beloning de gehoorzamer ontvangt. Het gaat er om dat een sociaal systeem ontstaat dat genoeg effect heeft. Dit kunnen zowel positieve als negatieve sancties zijn. Het begint met het afspreken dat men elkaar aanspreekt op de gedragscode. Een voorbeeld van een positieve sanctie is een uitstapje regelen voor diegenen die zich aan de gedragscodes hebben gehouden. Een negatieve sanctie is bijvoorbeeld dat de overtreders buitengesloten wordt door de groep die zich wel aan de gedragscode houdt. Zo betekent in Hoorn het niet naleven van de gemaakte afspraken dat een overtreders min of meer als een 'buitenbeentje' wordt beschouwd door de andere buurtbewoners.

Dit soort sancties kun je van tevoren bijna niet afspreken, ze ontstaan vanzelf als gevolg van het nieuwe groepsgedrag. Stel de grenzen met elkaar vast, het mag natuurlijk niet zo zijn dat de groep het recht in eigen hand neemt en overtreders gaat straffen door bijvoorbeeld een tuintje te vernielen. Spreek dus met elkaar af waar de grens ligt, en welke positieve of negatieve sancties de overtreders of gehoorzamer te wachten kunnen staan.

Afhankelijkheid van financiering

Afhankelijk zijn van anderen is altijd een risico. Maak van tevoren een goede begroting ten aanzien van de kosten die het invoeren en naleven van gedragscodes met zich meebrengen. Op het moment dat deze begroting aanwezig is, maak dan duidelijke afspraken over de financiering. Wie is verantwoordelijk voor welke kosten en van welke subsidie- en sponsormogelijkheden kan er gebruik gemaakt worden? Dit geldt ook voor de lange termijn.

Begeleiding door externe deskundigen

Als de benodigde kennis voor het opstellen van gedragscodes niet aanwezig is, kunt u gebruik maken van externe deskundigen. Een mogelijke valkuil is dat men bij problemen en vragen met betrekking tot het project weer té afhankelijk is van externen. Dit kan een soepel verloop van het project in de weg staan.

Het project uitbesteden aan derden

Ook het uitbesteden van een gedragscodeproject aan derden is een mogelijk risico voor het draagvlak van het project. Als een externe organisatie een gedragscodeproject opzet en verantwoordelijk is voor de coördinatie en de uitvoering ervan, is het risico aanwezig dat de betrokkenheid van het eigen management afneemt. Terwijl het voor het creëren en onderhouden van draagvlak op uitvoerend niveau juist belangrijk is om deze leden bij het proces betrokken te houden. Draagvlak kan niet extern gekocht worden, dat moet intern gecreëerd worden.

Onderhoud gedragscodes

Hoe gaat u er voor zorgen dat de code inderdaad wordt nageleefd, niet alleen op de korte termijn, tijdens de duur van het project, maar ook als de projectfase voorbij is? Bij het ontbreken van een dergelijk onderhoud loopt men het risico dat de doelgroep zich langzaamaan steeds minder van de code zal aantrekken, en is alle moeite voor niets geweest.

Onvoldoende aandacht voor de beeldvorming

Uit ervaring is gebleken dat het imago van het project belangrijk is. Een voorbeeld hiervan is een project bij een scoutingvereniging. In eerste instantie was de ontwikkeling van gedragscodes gericht op het bespreekbaar maken van seksuele intimidatie. Dit was ook de titel van het project. De projectleider had zich alleen onvoldoende gerealiseerd wat de ouders hiervan zouden denken. Ouders gingen zich namelijk afvragen wat er allemaal was voorgevallen bij de vereniging, en waren in eerste instantie vreselijk ongerust!

Een ander voorbeeld is een project bij een sportvereniging, waarbij de deelnemers het idee van gedragscodes eigenlijk maar 'soft' vonden. Het is uiteindelijk allemaal wel goed gekomen met het imago van de codes, maar deze ervaringen wijzen uit dat het geen overbodige luxe is om expliciet aandacht te besteden aan de beeldvorming.

STAPPENPLAN GEDRAGSCODES

Hoe kan een organisatie of gemeenschap, zoals een buurt, vereniging, school, buurthuis of winkelcentrum, een gedragscodeproject het beste aanpakken? Dit stappenplan kan u hierbij de helpende hand bieden. Met de volgorde en inhoud van de beschreven stappen kunt u flexibel omgaan.

In het stappenplan vindt u de concrete stappen die u doorloopt, met een praktische checklist erbij, zodat u er meteen mee aan de slag kunt.

FASE 1: ORIËNTATIE

- Stap 1: Onderzoek uw motivatie
- Stap 2: Creëer draagvlak onder de doelgroep
- Stap 3: Verdiep u in de kwaliteitsaspecten
- Stap 4: Kies een methodiek
- Stap 5: Maak een investeringsplan

FASE 2: ANALYSE

- Stap 1: Betrek uw doelgroep bij iedere fase
- Stap 2: Omschrijf de aanleiding
- Stap 3: Verdiep u in de achtergrond
- Stap 4: Verricht een nulmeting
- Stap 5: Formuleer concrete en meetbare doelstellingen
- Stap 6: Stel de betrokken partijen vast

FASE 3: PLAN VAN AANPAK

- Stap 1: Werk de methodiek voor de ontwikkeling van gedragscodes verder uit
- Stap 2: Maak een planning en begroting
- Stap 3: Hoe gaat u de kwaliteit borgen?
- Stap 4: Besteed aandacht aan de communicatie
- Stap 5: Werk het plan van aanpak uit

FASE 4: UITVOERING TESTFASE

Stap 1: Uitvoering testfase

Stap 2: Evaluatie testfase

FASE 5: KICK-OFF GEDRAGSCODEPROJECT

Stap 1: Implementatie voor brede groep

Stap 2: Zorg voor tussentijdse rapportages

Stap 3: Maak een plan voor onderhoud van de gedragscode

Stap 4: Maak een evaluatie van het project

FASE 1: ORIËNTATIE

- Stap 1: Onderzoek uw motivatie
- Stap 2: Creëer draagvlak onder de doelgroep
- Stap 3: Verdiep u in de kwaliteitsaspecten
- Stap 4: Kies een methodiek
- Stap 5: Maak een investeringsplan

Voorafgaand aan het besluit om een gedragscode te ontwikkelen, is het belangrijk dat u zich oriënteert op de wenselijkheid en de haalbaarheid ervan.

STAP 1: ONDERZOEK UW MOTIVATIE

Stel vast waarom u een gedragscode in het leven wilt roepen, en wat u daarmee wenst te bereiken. Is een gedragscode het meest effectieve middel voor dit doel?

Meestal worden gedragscodes toegepast om een probleemsituatie op te lossen, maar ook in een neutrale situatie kunnen ze bijdragen aan een positiever leefklimaat. Belangrijk is dat u uw motivatie onder woorden kunt brengen. De volgende vragen kunnen u daarbij helpen:

- Waarom wilt u met een gedragscode aan de slag?
- Welk doel wilt u met de gedragscode bereiken?
- Waarom kiest u de ontwikkeling van een gedragscode als middel daarvoor?

STAP 2: CREËER DRAAGVLAK ONDER DE DOELGROEP

Betrek een aantal leden van de doelgroep bij uw oriëntatie en vraag ze of ze met u mee willen denken.

Om gedragscodes te ontwikkelen is het noodzakelijk dat er van tevoren aandacht wordt besteed aan het peilen en creëren van draagvlak onder de betrokkenen. Hierbij gaat het om leden van de doelgroep, maar ook om diegenen die betrokken zijn bij de opzet, uitvoering en begeleiding van het project. Bij het peilen van draagvlak is voorzichtigheid geboden. “Hoe zou u het vinden als we een gedragscode opstellen?”, is een vraag die bij de doelgroep wellicht weerstand opwekt. Beter is het te vragen of ze mee willen denken over de mogelijkheden om bepaalde problemen op te lossen, of over de mogelijkheden om het voor iedereen zo prettig mogelijk te maken. Belangrijk is vooral om de doelgroep er in een vroeg stadium bij te betrekken.

STAP 3: VERDIEP U IN DE KWALITEITSASPECTEN

Er zijn meerdere aspecten die te maken hebben met de kwaliteit van uw project, en die in de praktijk van groot belang zijn op het welslagen van uw plannen. Zorg dat u vanaf het begin af aan rekening houdt met deze aspecten, om uw succeskans te vergroten.

Houd vanaf het begin rekening met de kwaliteitsaspecten. Uit de evaluatie van gedragscodeprojecten in kleinschalige settings komt naar voren dat projecten die werk maken van kwaliteitsaspecten beter uit de verf komen dan projecten die daar aanzienlijk minder of geen aandacht aan besteden. Voor gedragscodes geldt dat de kwaliteit ervan wordt gemeten aan de hand van de volgende kwaliteitsaspecten:

- **Onderbouwing:** is er voldoende nagedacht over het hoe en waarom van het project en zit het projectvoorstel goed in elkaar?
- **Draagvlak:** wordt het project voldoende gesteund door de verschillende betrokken partijen?
- **Efficiency:** staat de investering van tijd en geld in verhouding tot de verwachte resultaten?
- **Duurzaamheid:** hoe lang zullen de gedragscode en de materialen die in het project gebruikt worden naar verwachting meegaan?
- **Overdraagbaarheid:** kan het project makkelijk in een andere, vergelijkbare situatie toegepast worden?
- **Effectiviteit:** zijn er voldoende voorwaarden aanwezig om het succes van het project te kunnen vaststellen? Een van de aandachtspunten hierbij is continuïteit.

In de bijlage van deze handreiking worden de kwaliteitsaspecten uitgebreider toegelicht. Dit zijn namelijk de aspecten die een doorslaggevende rol hebben in het succes of falen van een project!

STAP 4: KIES EEN METHODIEK

Welke methodiek wilt u gebruiken om tot een gedragscode te komen, en op welke manier gaat u de doelgroep hierin betrekken?

Het lijkt wat vroeg om nu al een methodiek te kiezen, maar bij gedragscodes staat het samen met de doelgroep ontwikkelen van de gedragscode gelijk aan het uiteindelijk product, namelijk de gedragscode zelf.

Er is niet één recept te geven voor alle gedragscodeprojecten. Zowel opzet van het project als de gekozen methodiek kunnen bij gedragscodeprojecten sterk variëren. Toch worden er wat de methodiek betreft een drietal trends gesignaleerd, die allemaal een ander aspect centraal stellen in de ontwikkeling van de gedragscode:

- Het trainen of begeleiden van de doelgroep, waarbij de groepsdynamiek van de doelgroep zelf centraal staat. Voorbeelden hiervan zijn: een sociale vaardigheidstraining of de begeleiding van bijeenkomsten met de deelnemers.
- De inzet van didactische materialen, zoals een gezelschapspel, theaterspel of quiz.

- Het verrichten van gezamenlijke activiteiten, zoals het organiseren van een buurtbijeenkomst, een feest of een gezamenlijk werkproject.

Voor welke methodiek uiteindelijk gekozen wordt, is afhankelijk van een aantal factoren, zoals de context waarin de gedragscode wordt uitgevoerd en de middelen waar het project over kan beschikken. Bedenk wel dat de gekozen methodiek goed moet aansluiten bij de doelgroep.

Een minder hechte groep moet de gelegenheid worden geboden om op een informele manier met elkaar in gesprek te raken en (via een gemeenschappelijke activiteit) als groep naar elkaar toe te groeien. Dat geeft een betere basis om met elkaar in gesprek te gaan over onderwerpen die binnen de groep spelen. In Hoorn werd het opknappen van de gemeenschappelijke tuintjes gebruikt, om de bewoners met elkaar in contact en in gesprek te krijgen. Wanneer een gesprek over omgangsvormen (nog) te lastig is, kunt u als tussenstap beginnen met het informeel of spelenderwijs discussiëren over meer triviale onderwerpen (bijvoorbeeld via een Lagerhuisdebat of gedragscodespel), alvorens tot de kern ('hoe gaan wij met elkaar om') te komen.

Methodiek moet bij de doelgroep passen

Projectleider Martelli van Velthuysen, Scouting Gelderland:

“Je kunt nog zoveel in protocollen, regels of reglement hebben staan, het beklijft allemaal niet wanneer jongeren geen directe actieve betrokkenheid bij het thema krijgen. Daar zijn speciale werkvormen voor nodig, die uitnodigen tot actieve deelname, waardoor jongeren zich aangesproken voelen. Een spel, voor het ontwikkelen van gedragscodes, een theaterstuk en een training voor de jeugdleiders hebben bij ons het begrip gedragscode ‘levend’ gemaakt.

Het FF KLFF spel (Effe Kleffe, inmiddels breder bekend onder de naam ‘De Verleiding’) bleek goed aan te sluiten bij de belevingswereld van jongeren en is het tot op de dag van vandaag, zelfs in meerdere varianten, nog actueel en populair. De participatie van jongeren in het theaterproject was ook een fantastische ‘icebreaker’, zeker tijdens de uitvoeringen voor jongerengroepen.”

Hoe verschillend de methodes ook zijn, de fases waarin een gedragscode tot stand komt is bij alle methodes min of meer gelijk. Kijk voor een beter begrip naar bijlage 1, hierin worden de 7 fases in dit proces beschreven van oriëntatie en bewustwording tot revisie van de gedragscode.

STAP 5: MAAK EEN INVESTERINGSPLAN

- Kosten en financiering
- Tijdsinvestering

Kosten en financiering

Stel in de oriëntatiefase een globale begroting op van de kosten die het ontwikkelen en naleven van gedragscodes met zich meebrengen. Aan de hand hiervan kan men beslissen of het mogelijk is om een project te starten.

Streef er naar dat de financiering en de tijdsinvestering niet alleen in de projectfase maar ook daarna haalbaar zijn. Het mag niet zo zijn dat een project met veel subsidie en veel tijd en menskracht wordt uitgevoerd, maar dat het na de projectfase niet volgehouden kan worden omdat de eigen middelen ontoereikend zijn.

Tijdsinvestering

De benodigde tijd voor het ontwikkelen van gedragscodes verschilt per situatie. Dit hangt onder andere af van het doel dat men voor ogen heeft, het beschikbare personeel en de situatie waarin de gedragscodes worden ingevoerd. Probeer een goede inschatting te maken van de hoeveelheid tijd die het project gaat kosten, en of dit in verhouding is met de verwachte resultaten.

Bezint voordat u begint...

Projectleider Martelli van Velthuysen, Scouting Gelderland:

“Hoe leuk en succesvol ons theaterproject ook was, eerlijk gezegd weet ik niet of ik een volgende keer wéér voor theater zou kiezen als methodiek. Het was namelijk wel erg veel werk, wat zich met name in de randvoorwaarden afspeelt. Kijk dus wel goed naar de verhouding tussen input en verwachte output.”

FASE 2: ANALYSE

- Stap 1: Betrek uw doelgroep bij iedere fase
- Stap 2: Omschrijf de aanleiding
- Stap 3: Verdiep u in de achtergrond
- Stap 4: Verricht een nulmeting
- Stap 5: Formuleer concrete en meetbare doelstellingen
- Stap 6: Stel de betrokken partijen vast

STAP 1: BETREK UW DOELGROEP BIJ IEDERE FASE

Bij gedragscodes is het belangrijk om uw doelgroep zo actief mogelijk bij het proces te betrekken. Betrek ze ook nu bij de analyse van de probleemsituatie.

In de oriëntatiefase heeft u globaal uw doelgroep bepaald, en al een aantal leden benaderd om met u mee te denken. Betrek deze leden ook nu weer in het analyseren van de situatie, en laat ze waar mogelijk een actieve bijdrage leveren aan het proces. De meest belangrijke actiepunten om uw doelgroep bij te betrekken zijn:

- De probleemsituatie analyseren aan de hand van gekozen methodiek. Bijvoorbeeld door een spelvorm te gebruiken of gezamenlijk te wandelen door de buurt of school.
- De codes opstellen, inclusief middelen om de regels te handhaven.
- De codes oefenen, waarna feedback volgt en de codes weer bijgesteld worden.

In deze fase is vooral het gezamenlijk analyseren van de probleemsituatie van belang. Kijk voor een beter begrip van de fases van de ontwikkeling van een gedragscode in bijlage 1.

STAP 2: OMSCHRIJF DE AANLEIDING

Omschrijf de directe aanleiding voor de wens om tot een gedragscode te komen. Dit kan zowel een negatieve aanleiding zijn (wanneer er sprake is van een probleem) als een positieve (wanneer een goede situatie behouden moet blijven).

Wat is de aanleiding voor het opstellen van gedragscodes? Dit kan zowel een positieve, negatieve als een neutrale aanleiding zijn. Omschrijf deze aanleiding en formuleer zo concreet mogelijk wat de gewenste situatie is. Omschrijf ook eventuele problemen en leg uit waarom deze als een probleem worden ervaren.

Aandachtspunten zijn:

- Welke situatie is aanleiding voor het ontwikkelen van de code?
- Waar is de gedragscode voor bedoeld? Welk ongewenst gedrag wil de organisatie aanpakken en/of in de toekomst voorkomen? Welk gewenst gedrag wil de organisatie stimuleren?
- Welke omgevingsfactoren zijn van invloed?

STAP 3: VERDIEP U IN DE ACHTERGROND

Als er sprake is van een probleemsituatie, verdiep u dan eerst in de achtergrond van de problemen.

Als er alleen sprake is van bestendinging van gewenst gedrag, verdiep u dan in de mogelijkheden en moeilijkheidsgraad om tot de gewenste situatie te komen.

Probeer de bestaande situatie zo goed mogelijk te begrijpen. Dit zal helpen om de juiste maatregelen te treffen om de situatie te verbeteren. Centraal hierbij staat de vraag: waarom is de situatie zoals hij nu is? Geef bij problemen een zo goed mogelijke beschrijving van de oorzaak van ieder probleem. Dit kan zowel een ongewenste situatie zijn (er zijn niet genoeg vuilnisbakken), als een ongewenste gedraging (vuilnis wordt niet in de vuilnisbakken gedeponneerd).

Stelt u zich hierbij de volgende vragen:

- Wat is de oorzaak van het probleem?
- Wie veroorzaken het probleem?
- Wanneer speelt het probleem?
- Voor wie is het een probleem?
- Welke partijen zijn er verder bij betrokken?

STAP 4: VERRICHT EEN NULMETING

Formuleer een aantal voorlopige doelstellingen, en verricht een nulmeting om de situatie vooraf zo zorgvuldig mogelijk te kunnen vaststellen. Een nulmeting hoeft niet ingewikkeld te zijn, het gaat er maar om dat u weet en ook vastlegt hoe de situatie vooraf was, omdat u anders nooit kunt vaststellen in hoeverre uw project geslaagd is.

Formuleer op basis van de opgebouwde kennis over de probleemsituatie een aantal voorlopige doelen van het gedragscodeproject. Nu kunt u een nulmeting gaan uitvoeren om vast te stellen hoe ver u nog van uw doel verwijderd bent.

Stel dat uw doelstelling is: voortaan geen agressie en geweld tijdens de wedstrijden. Zorg dan dat u een maand voordat de gedragscodes van start gaan exact gaat bijhouden hoeveel agressie- en geweldsincidenten er plaatsvinden tijdens wedstrijden. Op basis hiervan kunt u de doelstellingen nog concreter formuleren. Deze meting moeten in de loop van het project een aantal malen herhaald worden, zodat het duidelijk wordt in hoeverre de doelstellingen gehaald worden.

Gegevens verzamelen: niet technisch, wel moeizaam

Projectleider Gerard Nieuwenhuizen, Albedacollege Rotterdam:

“Vergis je niet. Gegevens verzamelen over de mogelijke effecten van het gedragscode-programma is een moeizaam proces. Vooral omdat niet iedereen daar het belang van inziet.”

STAP 5: FORMULEER CONCRETE EN MEETBARE DOELSTELLINGEN

Nu bent u in staat om concrete en meetbare doelstellingen vast te stellen. Zorg ook dat de doelstellingen realistisch, haalbaar en vastgelegd zijn, het maakt de slagingskans van uw project veel groter, en bovendien motiveert het de betrokkenen als ze zien dat het werkt. Mocht de werkelijkheid de verwachtingen overtreffen, dan is dat alleen maar meegenomen.

Werk nu uw doelstellingen zo concreet en meetbaar uit. Dit zorgt er namelijk voor dat de doelstellingen zowel kwantitatief als kwalitatief gemeten kunnen worden, waardoor u de effectiviteit van het project kunt toetsen. Zorg ook dat uw doelstellingen acceptabel en realistisch zijn, anders weet u bij voorbaat al dat ze niet of nauwelijks gehaald kunnen worden.

Een voorbeeld van een concrete en meetbare doelstelling is:

Het aantal agressie- en geweldsincidenten tijdens wedstrijden blijkt bij de nulmeting 20 per maand te zijn. Na een half jaar alle agressie- en geweldsincidenten te hebben geregistreerd, willen we dat de incidenten met 75% zijn afgenomen ten opzichte van de nulmeting.

Een ander voorbeeld:

De veiligheidsbeleving van bewoners in wijk A heeft in de nulmeting een score van 5. Aan het eind van de projectfase willen we dat de veiligheidsbeleving van de bewoners met ten minste 2 punten is verbeterd.

STAP 6: STEL DE BETROKKEN PARTIJEN VAST

Maak een lijst van betrokken partijen, zodat u ze desgewenst kunt betrekken bij het gedragscodeproject.

Door de gehouden nulmeting is een concreet en meetbaar beeld verkregen van de probleemsituatie, en welke personen hier invloed op hebben. Welke partijen hebben het meeste invloed op de situatie? Probeer deze partijen in kaart te brengen en betrek ze vervolgens bij het gedragscodeproject.

Minimaal de volgende partijen zullen deel gaan nemen aan het project:

- De doelgroep waar de gedragscode voor bedoeld is
- De betrokkenen van de organisatie die het project gaan coördineren, uitvoeren en/of begeleiden

Afhankelijk van de situatie en het bewuste project worden tevens de volgende partijen betrokken:

- Gemeente
- Betrokken partijen/belanghebbenden
- Subsidieverstrekkers
- Externe adviseurs

- Andere directe en indirecte betrokkenen (bijvoorbeeld voor gedragscodes op school die gericht zijn op leerlingen, kunnen de ouders betrokken worden)

Jongeren als doelgroep?

Projectleider Martelli van Velthuysen, Scouting Gelderland:

“Tegen iedereen die met jongeren een gedragscode gaat ontwikkelen, zou ik willen zeggen: zoek zowel het doel als de methodiek zo dicht mogelijk bij de belevingswereld van jongeren. Staar je niet blind op de procedures, maar probeer zo dicht mogelijk op het proces te zitten en blijf vooral flexibel! Jongeren geven zelf haarfijn aan waar hun aandachtspunten liggen en hoe ze die willen vastleggen, wanneer je als organisatie durft mee te bewegen en oren en ogen gebruikt. Zo vinden jongeren de ‘volwassen’ redenering dat een gedragscode een herleidbaar vastgelegde afspraak moet zijn vaak maar flauwekul. Ze ervaren een gedragscode eerder als een ‘social statement’, en vonden het maar niks dat er een concreet eindresultaat moest zijn, dat vervolgens ook nog op papier moest komen. De uiteindelijke, bijna ludieke, oplossing van ‘10 gouden regels’ die door het spelen van het spel tot stand komen, bleek gelukkig een prima insteek.”

FASE 3: PLAN VAN AANPAK

Stap 1: Werk de methodiek voor de ontwikkeling van gedragscodes verder uit

Stap 2: Maak een planning en begroting

Stap 3: Hoe gaat u de kwaliteit borgen?

Stap 4: Besteed aandacht aan de communicatie

Stap 5: Werk het plan van aanpak uit

In de planfase maakt u een plan van aanpak voor het gedragscodeproject.

STAP 1: WERK DE METHODIEK VOOR DE ONTWIKKELING VAN GEDRAGSCODES VERDER UIT

Hoe gaat u de gekozen methodiek toepassen in uw specifieke situatie? Hoe gaat u de doelgroep motiveren om met de methodiek aan de slag te gaan?

U heeft in de oriëntatiefase al een methodiek gekozen om samen met de doelgroep de gedragscode te gaan ontwikkelen. Werk deze methodiek nu verder uit en gebruik hier het schema voor van de verschillende fases waarin een gedragscode tot stand komt (zie bijlage 1).

Wat u ook doet: zorg dat de verschillende activiteiten goed aanslaan bij de doelgroep. Ze moeten goed bij de deelnemers passen, en liefst hun enthousiasme opwekken.

Manieren om de doelgroep te motiveren zijn:

- Zorg dat de deelnemers persoonlijk geraakt worden door de activiteiten, dat het ze dus echt wat 'doet'.
- Laat de directe en zichtbare opbrengst van de activiteiten zien, het gaat ze ook echt wat opleveren!
- Zorg voor aantrekkelijke en aansprekende activiteiten. Een voorbeeld hiervan is: de kunstwerken van de kinderen in het project Hoorn. Deze kunstwerken geven weer hoe de kinderen het veranderingsproces van de tuintjes hebben ervaren.

Vermeld bij de methodiek ook de middelen die u wilt in gaan zetten, en streef naar middelen en werkwijzen die eenvoudig en praktisch toepasbaar zijn. In het algemeen blijken deze namelijk een grotere levensvatbaarheid te hebben. Overigens verschillen de middelen die gehanteerd worden om gedragscodes te ontwikkelen sterk. Zo wordt er onder meer gebruik gemaakt van trainingen, theatervoorstellingen, spelmethoedieken, websites en protocollen.

Last but not least: zorg dat de middelen efficiënt ingezet worden, en dat ze in verhouding staan tot het verwachte resultaat. Ook als er in de loop van het project

meer middelen en middelen ingezet worden dan er van tevoren was begroot, moet dit toch in verhouding zijn tot het verwachte resultaat van deze extra inzet.

STAP 2: MAAK EEN PLANNING EN BEGROTING

Wie gaat wat doen en wanneer? Hoeveel gaat het project kosten in termen van tijd en geld?

Maak een planning van de activiteiten, menskracht, tijd, geld en middelen die nodig zijn om te komen tot gedragscodes en de naleving ervan.

Een goede planning omvat in elk geval een realistische:

- tijdsplanning
- begroting (in de oriëntatiefase betrof het een globale schatting)

STAP 3: HOE GAAT U DE KWALITEIT BORGEN?

Hoe gaat u de kwaliteitsaspecten uit bijlage 2 toepassen in uw specifieke situatie?

Hoe gaat u de kwaliteit van het project meten en hoe gaat u zorgen voor kwaliteitsborging van de gedragscode? Met andere woorden: hoe gaat u ervoor zorgen dat de code na de projectfase actueel blijft, en niets aan waarde gaat inboeten?

Dit kan door aandacht te besteden aan het versterken en in stand houden van alle kwaliteitsaspecten van het project. In de oriëntatiefase heeft u al kennis genomen van deze aspecten, nu is de tijd gekomen om ze te vertalen naar uw project en ze te verwerken in uw plan van aanpak. Haal het schema in bijlage 2 er nog eens bij, en kijk welke actiepunten van toepassing zijn in uw situatie. Kwaliteitsaspecten spelen overigens niet in iedere fase van het project een even grote rol.

STAP 4: BESTEED AANDACHT AAN DE COMMUNICATIE

Hoe en wanneer gaat u de betrokken partijen op de hoogte houden van alle ontwikkelingen?

Wie communiceert met wie?

Een goede communicatie heeft een positieve werking op de betrokkenheid van alle betrokkenen. Hierbij gaat het niet alleen om communicatie met de doelgroep, maar ook met andere betrokkenen, zoals de begeleiders van het project, het bestuur van een vereniging en de gemeente.

Geef in uw plan van aanpak aan hoe iedereen intern en extern op de hoogte moet worden gehouden van de vorderingen van het project.

Aandachtspunten zijn:

- Hoe wordt gezorgd voor een efficiënte en prettige communicatie met alle betrokkenen?
- In welke fase van het project wordt er op welke manier gecommuniceerd?
- Hoe worden tussentijds de verworvenheden en verkregen inzichten van het project bekend gemaakt en besproken?

- Wie communiceert met wie?
- Welke middelen worden ingezet? Denk aan: nieuwsbrieven, website, een artikel in een huis-aan-huis-blad of een verenigingsblaadje, informatiebijeenkomsten, posters waarop een tussenstand wordt gepresenteerd, enz.

Denk ook aan de indirect betrokkenen

Projectleider Gerard Nieuwenhuizen, Albedacollege Rotterdam:

“Wat bij ons gedragscodeproject erg goed verlopen is, is het betrekken van indirect betrokkenen (zoals winkeliersvereniging en de politie) bij het project. We hebben daar dan ook vanaf het begin aandacht aan besteed. Halverwege het project hebben we bijvoorbeeld een conferentie georganiseerd om alle betrokkenen (van binnen én buiten de opleidingen) te laten zien waar we mee bezig zijn. ROC- deelnemers hadden in de voorbereiding én in de uitvoering een grote rol. Het liep allemaal gesmeerd en de genodigden waren zeer positief.”

STAP 5: WERK HET PLAN VAN AANPAK UIT

Verwerk bovenstaande elementen in een plan van aanpak en vul deze aan met relevante informatie over het project, zoals de aanleiding en een omschrijving van de doelgroep.

Werk uw plan van aanpak verder uit. Alle bovenstaande stappen geeft u hier een plek in, maar denk ook aan de volgende elementen:

- Een introductie waarin een beschrijving wordt gegeven van de aanleiding voor het ontwikkelen van een gedragscode
- Een omschrijving van de doelgroep
- De wijze waarop het plan van aanpak kan worden goedgekeurd
- De wijze waarop de voortgang en bijstelling van het plan wordt georganiseerd

GEDRAGSCODE VAN EEN PROJECT IN EEN SCHOOL

Deelnemers en doelgroep: scholieren

Doel: het voorkomen van voortijdige schooluitval door gerichte bijsturing op houding en gedrag. Daarmee wordt tevens een bijdrage geleverd aan positief maatschappelijk functioneren van de betrokkenen en wordt een cultuur van afzijdigheid tegengegaan.

Onderdeel van de gedragscode:

- Als ik iets zeg, houd ik rekening met de gevoelens van anderen.
- Ik roddel niet over anderen.
- Ik kijk niet alleen kritisch naar anderen, maar vooral ook naar mijzelf.
- Ik maak anderen niet belachelijk.
- Ik tel eerst tot tien vóór ik reageer.
- Bij ruzie probeer ik te bemiddelen.
- Ik pak geen dingen van een ander, zonder te vragen.
- Afspraken, beloften kom ik na.



FASE 4: TESTFASE BINNEN HET PROJECT

Stap 1: Uitvoering testfase

Stap 2: Evaluatie testfase

STAP 1: UITVOERING TESTFASE

U gaat samen met een testgroep de gedragscode ontwikkelen bij wijze van ‘proef’.

Het zal de inspanning straks dubbel en dwars waard zijn. U heeft dan namelijk de grootste lessen al geleerd, voordat u van start gaat met de brede doelgroep.

Dit is de fase waarin de methodiek voor het eerst wordt toegepast in een testgroep en samen de gedragscodes worden ontwikkeld. Bij een gedragscodeproject op een school kan deze testgroep bijvoorbeeld bestaan uit 1 á 2 klassen. Op basis van de bevindingen kan de methodiek worden aangepast. Uiteraard is er ook daarna nog sprake van een leerproces, maar zijn de grootste lessen als het goed is al geleerd. Na de testfase kan het project dan in de hele school plaats gaan vinden.

Activiteiten die onder de testfase vallen zijn:

- Het oefenen van de methodiek.
- Het gezamenlijk opstellen van de gedragscodes, inclusief afspraken over de naleving van de code. (Goed om in deze fase bij stil te staan, is dat het naleven van de gedragscode ook voor andere betrokkenen geldt, zoals bijvoorbeeld leraren en de conciërge bij een gedragscode op school!)
- Het verzamelen van gegevens tijdens de uitvoeringsfase van de gedragscode, en daarmee de effectiviteit beoordelen van het project. Op basis hiervan kan de methodiek zonodig worden aangepast.

Kijk naar bijlage 1 om te zien welke 7 fases doorlopen worden in de toepassing van de methodiek om tot een gedragscode te komen. In principe kunt u al deze fases doorlopen samen met uw testgroep.

STAP 2: EVALUATIE TESTFASE

Besteed samen met de betrokken partijen ruim aandacht aan alle leerpunten uit de testfase, en verwerk alle verbeteringen in uw plan van aanpak.

Neem de tijd om de resultaten van de testfase samen met de doelgroep en de andere betrokken partijen door te nemen. Wat werkte goed en wat zijn de verbeterpunten? Hoe kan de gedragscode aangepast worden aan de nieuw verworven praktijkervaring? Erken ook ruiterlijk eventuele fouten en zoek met elkaar naar verbeteringen.

FASE 5: KICK-OFF

GEDRAGSCODEPROJECT

Stap 1: Implementatie voor brede groep

Stap 2: Zorg voor tussentijdse rapportages

Stap 3: Maak een plan voor onderhoud van de gedragscode

Stap 4: Maak een evaluatie van het project

STAP 1: IMPLEMENTATIE VOOR BREDE GROEP

U gaat de methodiek toepassen om tot een gedragscode te komen bij de brede doelgroep.

Nu gaat u van start om de gedragscode te ontwikkelen met de brede doelgroep. Samen met de brede doelgroep (de hele school) doorloopt u alle fasen die u ook heeft doorlopen met de testgroep (1 á 2 klassen). Het gaat hier om de methodiek toe te passen om tot een gedragscode te komen.

Kijk naar bijlage 1 om inzicht te krijgen in de 7 fasen die u hierbij doorloopt.

STAP 2: ZORG VOOR TUSSENTIJDSE RAPPORTAGES

Rapporteer regelmatig over de voortgang van het project aan alle betrokken partijen.

Zorg dat er tijdens het project met enige regelmaat wordt gerapporteerd over de voortgang van de gemaakte afspraken en de behaalde resultaten. Hierdoor kunnen de betrokken partijen nagaan of het project naar wens verloopt. Indien dit niet het geval is, kunnen de problemen in kaart gebracht worden en kan er actie worden ondernomen. Ook maken deze tussentijdse evaluaties het mogelijk om eventuele aanpassingen te verrichten.

STAP 3: MAAK EEN PLAN VOOR ONDERHOUD VAN DE GEDRAGSCODE

Denk samen met de doelgroep na over hoe de gedragscode ook ná de projectfase onderhouden kan worden.

Hoe kunt u voorkomen dat de gedragscode na de projectfase verwatert? Denk hier al goed over na tijdens de duur van het project, en laat ook de doelgroep meedenken over manieren waarop de gedragscode blijvend onder de aandacht kan worden gebracht. Bij de implementatie kunnen de gedragscode en het gedragscodeprogramma het beste structureel opgenomen worden in de werkwijze, beleid of opleiding van de betreffende organisatie. Voor een gedragscodeproject op school betekent dit bijvoorbeeld dat het programma een vast onderdeel van het curriculum wordt. Voor een sportvereniging kan dit inhouden dat ieder jaar alle nieuwe jeugdleden en hun ouders worden

geïnformeerd over de gedragscode en dat nieuwe leden uitgenodigd worden om mee te doen aan een activiteit rond deze code. Wellicht dat de code, samen met nieuwe leden, regelmatig herzien moet worden. Het doorlopen van het proces om tot een gedragscode te komen is immers – voor de uiteindelijke naleving door de leden – net zo belangrijk als het hebben van een gedragscode zelf.

STAP 4: MAAK EEN EVALUATIE VAN HET PROJECT

Heeft de gedragscode het beoogde effect gehad? Wat zijn de leermomenten geweest?

Verwerk alle bevindingen in een evaluatie.

Houd de resultaten van de meetmomenten (bijvoorbeeld buurtenquêtes bij de nul- en nameting) goed bij, en verwerk deze in uw evaluatie. Besteed hierin ook aandacht aan het geheel van de werkzaamheden en gebeurtenissen vanaf de start van het project. Het doel hiervan is om het leerproces in kaart te brengen, waardoor anderen van deze fouten en successen leren kunnen. Ook kan er in het vervolgtraject rekening gehouden worden met de al eerder opgedane kennis en ervaring, en hoeft niet iedereen het wiel weer opnieuw uit te vinden.

Bespreek de evaluatie ook met de doelgroep of andere betrokkenen, zodat feedback geven mogelijk is.

Wanneer het project is afgelopen, betekent dit niet dat er niet meer geëvalueerd moet worden. Het structureel opnemen van gedragscodeontwikkeling in de dagelijkse werkzaamheden betekent ook dat het verzamelen van gegevens over de effecten van gedragscodes een continu proces blijft.

Gedragscodes blijven in beweging

Projectleider Gerard Nieuwenhuizen, Albedacollege Rotterdam:

“Gedragscodes zijn nooit klaar, je blijft er mee bezig. Als je je dan niet vanaf het begin realiseert, staan de codes weliswaar op papier, maar heeft het verder geen waarde. Bedenk daarom van tevoren goed welk product het project moet opleveren en voor wie dat bedoeld is. Dat moet altijd een product zijn, dat ook op de langere termijn bruikbaar is. Bij ons heeft het project ons prachtig materiaal opgeleverd, dat goed aansluit bij vaste onderdelen in het onderwijsprogramma, waaronder een website, een docentenhandleiding en het lagerhuisdebat, een spel dat bijzonder goed aangeslagen is. Sommige uitkomsten kun je van tevoren niet voorspellen, maar blijken ook een lang leven te hebben. Zo merken we dat het onderwerp ‘Hoe je met elkaar omgaat in bepaalde situaties’ in onze opleidingen steeds weer onderwerp van discussie is. Fantastisch, toch?”

BIJLAGE 1

ONTWIKKELINGFASES VAN GEDRAGSCODEMETHODIEKEN

Ook al is er niet één recept voor de ontwikkeling van een gedragscode, toch zijn er in de bestudeerde gedragscodeprogramma's wel degelijk gemeenschappelijke fases te onderscheiden. Het gaat hier om fases die samen met de deelnemers worden doorlopen aan de hand van de gekozen methodiek. Hieronder worden de fases schematisch weergegeven.

| Fase | Omschrijving | Centrale |
|--------------------------------|---|--|
| 1. Oriëntatie en bewustwording | Helder krijgen waar de code precies voor bedoeld is. | Voor welke gewenste en ongewenste situaties? Voor welk gewenst en ongewenst gedrag? |
| 2. Conceptfase | Er wordt een concept van de code op schrift gesteld. | |
| 3. Oefenfase | Er wordt geoefend met de code (kan ook met een rollenspel), waarna de resultaten besproken worden. Er wordt speciale aandacht besteed aan situaties waarin de code wordt overtreden, of waarbij er sprake is van een grenssituatie. | Hoe stel je je op als iemand een overtreding begaat van de code? Hoe stel je je op bij een grenssituatie, en welke grenssituaties zijn er eigenlijk allemaal? Wat kun je doen in beide gevallen? |

| Fase | Omschrijving | Centrale |
|---|---|--|
| 4. Aandacht voor handhaving van de code | Samen met de doelgroep wordt er bekeken welke manieren er zijn om de code te handhaven. Het gaat hierbij zowel om positieve prikkels als eventueel passende sancties. Het belangrijkste is dat de uitkomsten hiervan door een meerderheid van de doelgroep gedragen worden. | Welke positieve maatregelen zouden ertoe bijdragen dat mensen zich aan de regels houden? Heeft het zin om een 'sanctie' te heffen op het niet naleven van gedragscodes, en zo ja, welke 'sancties' zouden het meest effect hebben? Hoe worden ze gehandhaafd? |
| 5. Reflectiefase | De code wordt nog eens goed met de deelnemers besproken. Eventueel wordt op basis hiervan de code bijgesteld. | |
| 6. Vastleggen van de code | De definitieve versie van de code wordt op schrift gesteld en aan alle deelnemers openbaar gemaakt. | |
| 7. Revisiefase | Van tijd tot tijd is het nodig om eens terug te komen op de code en te bekijken of deze nog voldoet op alle punten. | Zijn er aanpassingen van de code nodig? Zijn er nieuwe betrokkenen die ook mede het proces moeten doolopen, zodat er bij hen ook draagvlak komt bij de code? |

Ten aanzien van bovenstaande fasering moet worden opgemerkt, dat niet alle fases in elk project in dezelfde volgorde aan bod hoeven te komen. Bij sommige projecten vormde het uitgangspunt bijvoorbeeld een concept gedragscode die door een kleine groep mensen opgesteld was. Met deze conceptcode werd vervolgens alle overige stappen doorlopen, waarna de code bijgesteld werd op basis van alle verkregen inzichten.

BIJLAGE 2

KWALITEITSASPECTEN VAN EEN GEDRAGSCODEPROJECT

| Kwaliteitsaspect | Kernvragen | Actiepunten |
|------------------|--|---|
| Onderbouwing | In hoeverre is de grondslag van het project onderbouwd? De onderbouwing kan theoretisch en/of maatschappelijk worden onderbouwd? Hoe komt dit in de verschillende fasen van de ontwikkeling van de gedragscode tot uiting? | <ul style="list-style-type: none"> • Beschrijf de aanleiding tot de wens om tot een gedragscode te komen • Analyseer het probleemgedrag dat bestreden of voorkomen moet worden • Beschrijf de ongewenste en/of gewenste situatie op basis van een nulmeting • Definieer de doelgroep • Zorg voor samenhang tussen de problemdiagnose en de gekozen methode (zie hoofdstuk 3) • Beargumenteer uw keuze voor de methodiek |
| Draagvlak | In hoeverre wordt het project, in de verschillende fasen, gedragen door de direct en indirect betrokkenen binnen en buiten de organisatie? | <ul style="list-style-type: none"> • Zorg dat het probleem en de aanpak breed besproken wordt • Zorg voor een goede communicatie over de voortgang van het project • Maak behaalde resultaten zichtbaar aan de projectgroep |

| Kwaliteitsaspect | Kernvragen | Actiepunten |
|------------------|---|--|
| Efficiency | Hoeveel inspanning (tijd en geld) wordt er geïnvesteerd en wat levert deze inspanning uiteindelijk op? Hoe kan het project nog efficiënter worden aangepakt? | <ul style="list-style-type: none"> • Analyseer de kosten-baten verhouding en betrek deze in het plan van aanpak • Voorzie in een systeem voor evaluatie • Maak tijdsbesteding en financiering inzichtelijk • Zorg voor een heldere taakverdeling • Zorg voor eenvoudige, praktische toepasbare middelen en werkwijzen, die ook na de projectfase inzetbaar en haalbaar zijn |
| Duurzaamheid | Hoeveel inspanning vergt het om de gedragscodes te onderhouden, 'levend' te houden en verder te ontwikkelen? Is het materiaal en de manier van werken ook op de langere termijn nog te gebruiken? Kan de gedragscode na afloop van het project op eigen kracht, zonder aanvullende externe financiering of subsidie overeind blijven? | <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkel eenvoudige en praktisch toepasbare middelen en werkwijzen • Zorg dat wisselingen van contactpersonen tot een minimum beperkt blijven, dit is erg belangrijk voor de continuïteit van de gedragscode, zoek mensen die vanaf het begin af aan betrokken kunnen worden en die zich hier langere tijd aan kunnen committeren |

| Kwaliteitsaspect | Kernvragen | Actiepunten |
|-------------------|--|---|
| Overdraagbaarheid | Kan het project makkelijk overgedragen worden naar een vergelijkbare omgeving, zoals een andere wijk, klas, afdeling, buurthuis of vereniging? | <ul style="list-style-type: none"> • Analyseer de mogelijkheden om delen van het project en verworven inzichten breder te verspreiden • Formuleer verwachtingen over de toepasbaarheid in situaties en settings binnen en/of buiten de organisatie • Zoek contact met eventuele toekomstige gebruikers en betrek ze bij het project • Stel de gevolgde werkwijze en methodiek op schrift, zodat er op deze wijze een handleiding ontstaat voor het ontwikkelen van een gedragscode in een soortgelijke situatie |
| Effectiviteit | In hoeverre slaagt het project erin om het gewenste gedrag te bereiken? Zijn de doelstellingen gehaald? Wat valt er te zeggen over de behaalde resultaten? | <ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor concrete en meetbare gedragscodes • Formuleer doelstellingen en geef de verwachte resultaten aan die de gedragscode gaat opleveren • Zorg voor een gedegen nulmeting en voer tussentijdse evaluaties uit, waarbij het proces en het effect bekeken worden • Zorg dat er een direct verband is tussen het probleem, de doelstellingen en de gekozen methode, zodat aantoonbaar gemaakt kan worden dat de resultaten ook daadwerkelijk toe te schrijven zijn aan het project |

BIJLAGE 3

OMGAAN MET (ON)GEWENST GEDRAG IN HET JEUGDWERK (SCOUTING GELDERLAND EN JONG NEDERLAND)

SETTING: VERENIGING/VRIJE TIJD

Aanleiding en achtergrond Binnen Scouting Gelderland (Gld) en Jong Nederland (JN) is sinds een aantal jaren aandacht voor beleidsontwikkeling en het naleven van beleid m.b.t. omgaan met intimiteit en seksualiteit. Begeleiders van jeugdgroepen hebben behoefte aan deskundigheidsbevordering om op gepaste en positieve wijze om te gaan met kinderen in een groep, vooral ook omgaan met intimiteit. Er was al een protocol: wat te doen bij (een vermoeden van) seksueel misbruik? Maar de aandacht rond het thema is steeds kortdurend en ebt langzaam weer weg. Er is behoefte aan een methodiek waarmee preventief blijvend aandacht wordt besteed aan deze thematiek. Inmiddels is het project verbreed naar omgaan met (on)gewenst gedrag in het jeugdwerk. Ook het protocol is hierop aangepast.

De relevantie en het belang van het project wordt ondermeer aangetoond in drie rapportages, namelijk:

- het evaluatie- en toekomstgericht onderzoek Scouting Nederland;
- het RMO-advies 'Aansprekend opvoeden' (2001);
- de SCP-rapportage (2000) over het belang van peer groepen bij jongeren in het kader van de ontwikkeling en seksualiteit en toegevoegde waarde van het secundaire opvoedingsniveau t.a.v. sociale ontwikkeling en referentiegedrag binnen jongerengroepen.

Algemene doelstellingen

- Beschikbaarheid van instrumenten, waarbij groepen kunnen komen tot het formuleren van een gedragscode ter preventie van seksueel misbruik in het jeugd- en jongerenwerk.
- Het stimuleren van het gebruik van deze middelen.
- Door aandacht te besteden aan 'ongewenst gedrag in de groep' wordt meer openheid en duidelijkheid gecreëerd over wat wel en niet kan.

Specifieke doelen

Doelen m.b.t. deelnemers:

- Op gang brengen van een bewustwordingsproces bij de oudste jeugdleden (14-17 jaar), en de kaderleden.

-
- Doelgroep en deelnemers**
- Oudste jeugdleden
 - Kaderleden (begeleiders van oudste jeugdleden)

Indirect: bestuurders. Op bestuurlijk niveau moet kennis, inzicht en kunde aanwezig zijn om normatief te kunnen handelen en kaderleden te ondersteunen.

-
- Andere actoren**
- In projectfase: Stavoor (begeleiding van de ontwikkeling); Quispel (ontwikkeling en uitvoering theaterspel); trainers en begeleiders.

Na projectfase: trainers en begeleiders (Scouting Gld) voorziet hierin.

-
- Middelen en werkwijze**
- Spelmethodiek voor de doelgroep oudste jeugdleden en kaderleden, 'De Verleiding'.
 - Training voor begeleiders van groepen.
 - Theaterproductie voor de doelgroep oudste jeugdleden (na 2004-2005 niet meer ingezet).
 - Informatie op de website, onder andere over de beschikbaarheid van de producten.
 - Een aangepast en uitgebreid protocol 'omgaan met ongewenst gedrag'.

In een spelvorm worden grenssituaties rond thema's zoals roken, gebruik van drugs en intimiteit besproken. Dit leidt tot een aantal concrete afspraken die in principe op een poster worden vastgelegd. In het ondersteuningsaanbod is een training voor begeleiders opgenomen. De theaterproductie is en wordt niet geïmplementeerd. Te complex qua organisatie en kostbaar.

GEDRAGSCODES IN HOORN

SETTING: BUURT

| | |
|----------------------------------|---|
| Aanleiding en achtergrond | <p>Vanaf het jaar 2000 zijn er in een aantal wijken van Hoorn projecten opgezet voor de verbetering van de leefbaarheid en veiligheid in de wijk. Enkele problemen zijn zwerfvuil op straat, slecht onderhoud aan de tuintjes en groepen jongeren die rondhangen op het winkelcentrum. Leefbaarheid en wijkveiligheid zijn beleidsspeerpunten. In een onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau wordt gesteld dat sociale cohesie een middel is om veiligheid en leefbaarheid te vergroten.</p> <p>Uitgangspunten in het project zijn, dat anonimiteit en onverschilligheid leiden tot gevoelens van onveiligheid en dat het versterken van de sociale cohesie zorgt voor een toename van een gevoel van gezamenlijke verantwoordelijkheid, van contacten onderling en van sociale controle.</p> |
| Algemene doelstellingen | <ul style="list-style-type: none"> • Het versterken van de sociale cohesie door het gemeenschappelijk afspreken van gedragsregels. • Het aanspreken op eigen verantwoordelijkheid door middel van participatie in concrete projecten op wijkniveau. |
| Specifieke doelen | <ul style="list-style-type: none"> • Terugdringen van gevoelens van onveiligheid bij bewoners. • Bijeenbrengen van belangstellenden voor de wijkveiligheid. • Afzonderlijke initiatieven van diverse organisaties en de samenwerking daarbij zichtbaar maken voor de burger. • Vergroten van betrokkenheid van bewoners bij de leefomgeving. • Vergroten van de sociale vaardigheden van de bewoners. • Rond de 50% van de tuinen moet zichtbaar verbeteren. • Er moeten uiteindelijk 20 leefregels tussen bewoners en ‘partners’ zijn overeengekomen. |
| Doelgroep en deelnemers | <p>Bewoners van de wijk Kersenboogerd en in het bijzonder de bewoners van de Kastelenbuurt (noordelijk gedeelte van het centrum gebied).</p> |

Andere actoren In en na projectfase: Intermaris Woondiensten; Stichting Netwerk; stadsbeheer Hoorn; NS stations Noord-Holland; Halt Bureau West Friesland.

- Middelen en werkwijze**
- 20 gedragsregels
 - Raamposters
 - Bord waarop de gedragsregels gegraveerd worden
 - Wijkkrant
 - Zelfgemaakte kerstkaarten en kerstballen voor in de gezamenlijke kerstboom
 - Faciliteiten voor het opknappen van de tuinen
 - Een spel dat dient ter verspreiding van de gedragscodes van de buurt naar de wijk

De manier waarop de gedragscodes tot stand komen: In buurtbijeenkomsten wordt aan de hand van een bestaande lijst van gedragscodes een werkbare selectie gemaakt om in de buurt mee aan de slag te gaan. Kenmerken in de aanpak zijn verder: multidisciplinaire samenwerking met de eerder genoemde actoren, persoonlijke benadering door een welzijnswerker, verspreiden van gedragscodes middels een spel.

SOCIALE VAARDIGHEIDSTRAINING VOOR ROC (HENGELO) STUDENTEN

SETTING: SCHOOL

Opmerking vooraf: de methodiek van deze gedragscode praktijk is in de loop van het project uitgebreid met een preventieve klassenaanpak. In de beschrijving wordt telkens duidelijk onderscheid gemaakt tussen beide onderdelen. In de praktijk zoals het wordt geïmplementeerd, behoren beide onderdelen tot één methodiek.

| | |
|----------------------------------|--|
| Aanleiding en achtergrond | SOVA Aandacht voor sociale vaardigheden was en is een structureel onderdeel van het curriculum. Voor een kleine groep leerlingen is dit niet genoeg. In gesprekken met het afdelingshoofd Economie en Management (School voor Economie en ICT) was het onderwerp: hoe notoire overschrijders van normen en waarden bij te sturen. Met de komst van de training kunnen zij kiezen tussen deelnemen aan een specifiek onderwijsprogramma of verwijdering van school. Het project is gestart omdat in de visie van het ROC Hengelo grensoverschrijdend gedrag is bij te sturen. Definitief uitvallen van school kan dan voorkomen worden. Het project vindt zijn theoretische onderbouwing in het gegeven dat veiligheid, na eten en drinken, de volgende behoefte is in de piramide van Maslow. Daaruit blijkt dat veiligheid en zich veilig voelen belangrijk zijn voor het optimaal functioneren van medewerkers en leerlingen binnen het ROC Hengelo. Het is een risico wanneer verantwoordelijkheden niet duidelijk zijn, wanneer men niet geleerd heeft om met verantwoordelijkheid om te gaan of wanneer men onvoldoende op de hoogte is van de regels die in bepaalde situaties moeten worden toegepast. |
|----------------------------------|--|

Klassenaanpak

Bij aanvang van het nazorgtraject waren er nog geen duidelijk omschreven gedragscodes opgeleverd. Dit kwam enerzijds door de nadruk op de gedragsverandering en anderzijds door het gebrek aan cohesie van de trainingsgroepen zelf. Met een tijdelijke groep valt nu eenmaal de gehele cyclus van opstellen, bewaken, naleven en sanctioneren moeilijker op te stellen. In de klassenaanpak wordt voldaan aan het criterium om leerlingen omgangsregels te laten ontwikkelen en deze vast te leggen en er wordt een systeem van handhaving en naleving ontwikkeld. De preventieve aanpak in klassenverband zal in principe permanent van karakter zijn en verweven worden met de sociale vaardigheidstraining.

| | |
|--------------------------------|---|
| Algemene doelstellingen | SOVA Het gaat hier om het voorkomen van voortijdige schooluitval door gerichte bijsturing op houding en gedrag. Daarmee wordt tevens een bijdrage geleverd aan positief maatschappelijk functioneren van de betrokkenen en wordt een cultuur van afzijdigheid tegengegaan. |
|--------------------------------|---|

Klassenaanpak

Hierbij gaat het om het bevorderen van een goede sfeer in de klas door afspraken te maken die betrekking hebben op de volgende communicatieve vaardigheden: mondeling communiceren; luisteren; inlevingsvermogen / zich bewust tonen van andere klasgenoten; presentatie / een goede indruk geven van jezelf; samenwerken.

| | |
|--------------------------|--|
| Specifieke doelen | SOVA <ul style="list-style-type: none"> • Vermindering van voortijdige en tussentijdse schooluitval. • Preventieve werking door de voorbeeldfunctie van de deelnemers t.o.v. andere studenten. • Een positieve verandering in houding en gedrag bij de deelnemers. • Regionale en landelijke uitstraling van het project en de resultaten. |
|--------------------------|--|

Klassenaanpak

- Een meer positieve sfeer in de klassen en een toename in het veiligheidsgevoel van docenten en leerlingen.

| | |
|--------------------------------|--|
| Doelgroep en deelnemers | SOVA Ingeschreven leerlingen van het ROC Oost-Nederland, die: veelvuldig ongeoorloofd schoolverzuim plegen, de schoolregels regelmatig overtreden en/of maatschappelijk onaanvaardbaar gedrag vertonen. |
|--------------------------------|--|

Klassenaanpak

De regels hebben betrekking op alle leerlingen in de betreffende eerstejaarsklassen. De mentor ondertekent het klassencontract ook in naam van alle docenten die er les geven. Docenten worden ook in de naleving van het contract betrokken.

Andere actoren In projectfase: docenten; mentoren; servicecentrum; afdeling Onderwijs- en Jeugdzaken gemeente Hengelo; Politie Regio Twente.

Na projectfase: docenten, mentoren en servicecentrum.

Middelen en werkwijze Programma 'sociale vaardigheidstraining' uitgevoerd door twee getrainde docenten. Programma 'klassenaanpak' uitgevoerd door een klassenmentor

De werkwijze in grote lijnen:

SOVA

- De docentenvergadering bepaalt na elke 10-wekelijkse periode per jaar of een student in aanmerking komt voor de specifieke opleiding 'sociale vaardigheidstraining'.
- Er wordt een keuze gemaakt of de leerling verwijderd wordt of zal deelnemen aan het nevenprogramma.
- Wordt er voor het nevenprogramma gekozen, dan volgt een gesprek met de ouders / verzorgers en wordt er een contract afgesloten.
- De trainer van het nevenprogramma rapporteert aan de mentor en adviseert over het vervolgtraject voor de leerling.
- Het nevenprogramma duurt twee maanden en bestaat uit 8 wekelijkse bijeenkomsten van maximaal 12 leerlingen. Tijdens deze bijeenkomsten is er onder andere aandacht voor pesten, aanpassen aan een groep en omgaan met kritiek. Op jaarbasis is er plaats voor 50 leerlingen.
- Bij afsluiting van het traject vindt er een evaluatie met de leerling plaats.

Klassenaanpak

- Wenselijk gedrag inventariseren in de klas onder leiding van een mentor.
 - Werkelijk gedrag inventariseren in de klas onder leiding van een mentor.
 - Gezamenlijk een analyse maken van de verschillen tussen wenselijk en werkelijk gedrag in de klas.
 - Voorbewerken van een gedragscode door de mentor, op basis van de eerder gemaakte analyse.
 - Met de klas prioriteiten aanbrengen in de gedragscode om daarbij tot de 10 belangrijkste gedragsregels te komen.
 - De mentor verstrekt een certificaat wanneer een leerling de gedragscode (bestaande uit meerdere regels) voldoende heeft nageleefd.
-

SPORTCLUBS APELDOORN

SETTING: VERENIGING / VRIJE TIJD

| | |
|----------------------------------|---|
| Aanleiding en achtergrond | <p>Er is een groeiend aantal signalen met betrekking tot verruwing en normvervaging in de sport en dan met name bij jongeren tussen de 12 en 16 jaar. Diverse sportclubs geven aan dat zij juist weinig greep hebben op deze leeftijdsgroep. Onder andere naar aanleiding van de problematiek bij de sportclubs heeft Bureau STO(M)P een meeting georganiseerd in Apeldoorn met onder andere vertegenwoordigers vanuit de sportwereld. Deze meeting vormde het startpunt van het gedragscodeproject.</p> <p>De uitvoering van het project is gebaseerd op de communicatieleer en de organisatiescan, die door het bureau STO(M)P wordt gehanteerd. Dit bureau is ingeschakeld om het project te coördineren en uit te voeren.</p> |
| Algemene doelstellingen | <p>De verenigingen die bij het project betrokken zijn, gaan een systeem hanteren om een gedragscode met bijbehorende gedragsregels op te stellen en te onderhouden.</p> |
| Specifieke doelen | <ul style="list-style-type: none"> • Kennis van algemeen geldende regels die voor iedereen onder alle omstandigheden moeten gelden. • Kennis en inzicht in regels die ter discussie kunnen staan en dus kunnen verschillen per club of team. • Ontwikkelen van een gedragscode door de werkgroep. Deze bestaat uit een afvaardiging van trainers, jeugdleden, ouders, bestuursleden en een medewerker van STO(M)P. |
| Doelgroep en deelnemers | <p>Voor wat betreft de pilotfase:</p> <ul style="list-style-type: none"> • leden van de verenigde sportraad Apeldoorn; • leden van de voetbalvereniging AGOVV; • leden van de honkbalclub Robur '58; • leden van de voetbalvereniging Groen-Wit. <p>Met leden worden bestuursleden, kaderleden en jeugdleden bedoeld.</p> |
| Andere actoren | <p>In project fase: Gemeente Apeldoorn, Wegener Courant.</p> |

| | |
|------------------------------|--|
| Middelen en werkwijze | <p>Kernonderdelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none">• praktische zaken die tot een toename in veiligheid en afname in criminaliteit leiden, zoals lockers en sloten;• invoering scheidsrechterformulier;• benoeming vertrouwenspersoon en aanstelling jeugdbestuur bij een van de verenigingen;• aanscherping verantwoordelijkheidslijnen binnen de verenigingen, zodat iedereen weet wat zijn of haar verantwoordelijkheid is;• omgangsnormen als vast agendapunt;• nieuwe leden en hun ouders moeten de gedragscode ondertekenen. |
|------------------------------|--|

COLOFON

Projectplannen van gedragscode projecten kunt u downloaden op www.hetccv.nl onder gedragscodes.

Uitgave

Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid
Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag
Postbus 93012, 2509 AA Den Haag
Servicedesk (070) 349 06 36
info@hetccv.nl
www.hetccv.nl

Auteurs

Ingeborg Tönis, PLATO: Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie B.V., Universiteit Leiden
Bart-Jan Maring, CCV

Begeleidingscommissie

Nicole de Ridder, CCV (voorzitter)
Lodewijk Tonino, Ministerie van Justitie (opdrachtgever)
Andy Clijnk, Ministerie van Justitie
Ralph du Long, DuO A
Ingeborg Tönis, PLATO: Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie B.V., Universiteit Leiden
Willem van Oppen, Instrumenten en methodieken, CCV

Leesgroep

Frits de Groot, Gemeente Hoorn
Erik Stok, Gemeente Hengelo
Jan Vlasblom, KNVB
Lieke Vloet, NOC-NSF
Alice van der Mark en Marius Girolami, ROC De Mondriaan
Martelli van Veldhuyzen, directeur van scouting Gelderland

Tekst- en eindredactie

Roses Unlimited, Rotterdam

Ontwerp en vormgeving

Vorm Vijf Ontwerpteam, Den Haag

Foto omslag

Hollandse Hoogte, Amsterdam

Foto's binnenwerk

Gemeente Hoorn

Inge van Mill, Den Haag

Druk

Artoos, Rijswijk

ISBN-10: 90-77845-09-7

ISBN-13: 978-90-77845-09-7

© 2006 het CCV

De Stichting Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid is een initiatief van het Ministerie van Justitie, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het Verbond van Verzekeraars, werkgeversorganisatie VNO-NCW, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en de Raad van Hoofdcommissarissen.