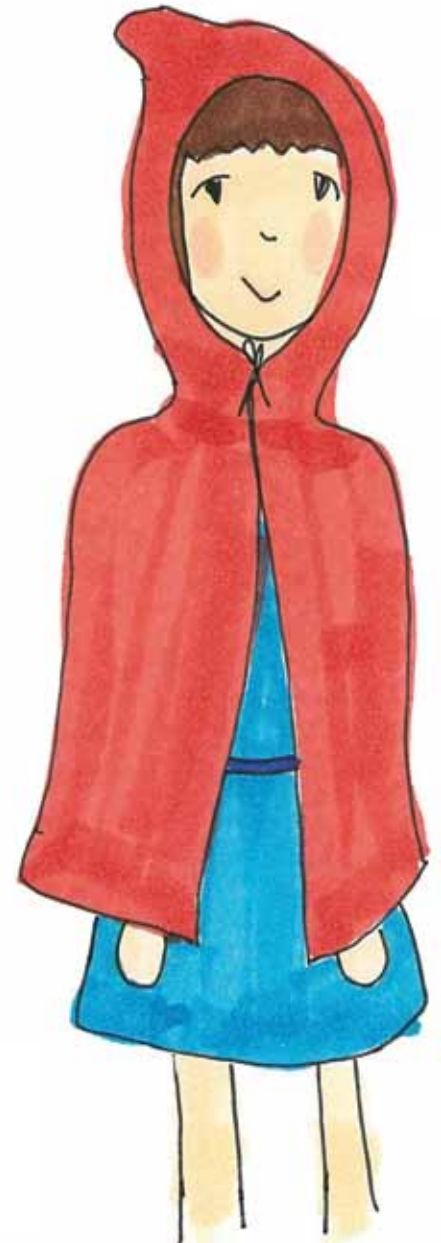




Trygge organisasjoner

Slik lager dere en workshop for å utvikle tiltak og rutiner som skaper gode og trygge samværsformer i organisasjonen



Landsrådet for Norges Barne- og ungdomsorganisasjoner

LNU er et samarbeidsorgan for rundt 90 barne- og ungdomsorganisasjoner. Medlemsorganisasjonene er demokratiske og frivillige, og representerer et stort mangfold av aktiviteter og verdier. I LNU samles organisasjonene på tvers av aktivitet, trosretning og politisk engasjement.

LNU arbeider interessepolitisk med saker som angår barn og unge, forvalter støtteordninger som bidrar til utviklingsutvikling og formidler kunnskap og kompetanse gjennom kurs og andre tiltak.

Til grunn for alt arbeidet i LNU ligger FNs Menneskerettighetserklæring og Barnekonvensjonen.

LNU
Øvre Slottsgate 2b, 0157 Oslo
Tel: 23 31 06 00
www.lnu.no
E-post: lnu@lnu.no



Trykk: GRØSET™

Denne trykksak er produsert etter miljøstandardene ISO 14001, EMAS og Svanemerket. Produksjonen er klimanøytral, CO₂-utslippet er kompensert.

Takk!

Takk til Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet for støtten til å kunne lage dette veiledningsheftet. Heftet er utarbeidet av Landsrådet for Norges barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU).

Personer som har vært med å utvikle heftet

Helén Ingrid Andreassen (AUF), Kristin Madsen (4H), Jens Thygesen (NSF), Erlend Sand Bruer (Hyperion og LNU), Monika Brøten (NSF og IK Våg) og Inger Lise Andersen (RVTS Sør).

Takk til alle dere!

Prosjektleder og redaktør: Ragnar Eggesvik
Grafisk design og illustrasjoner: Frøydís Barstad
Trykk: Grøset
Opplag: 3000

LNU©2010

Heftet er gratis og kan lastes ned fra www.lnu.no/ trygg eller bestilles hos LNU.

Oppsummering for trygge organisasjoner

- Forskning og fagmiljø er i stor grad enig om at 5 % av alle barn og unge utsettes for grove seksuelle overgrep før de fyller 18 år. Noen undersøkelser viser høyere tall men tar da med flere former for overgrep enn de mest alvorlige.
- Overgriper er ofte en som er i en nær relasjon til den utsatte.
- Det er viktig med fokus på overgrep mellom unge.
- Seksuelle overgrep skjer i norske barne- og ungdomsorganisasjoner.
- Svært få organisasjoner har satt fokus på tiltak og handlingsplaner for å forebygge grenseoverskridende seksuell atferd.
- Organisasjoner som ikke har en bevisst holdning til forebyggende arbeid, eller som ikke har en handlingsplan kan bli handlingslammet. Erfaring viser at dette kan skje dersom de står overfor grenseoverskridende atferd, eller mistanke om overgrep.
- FNs barnekonvensjon, som ble en del av norsk lov i 2003, sier i artikkel 34 at alle barn har rett til å bli beskyttet fra alle former for seksuell utnyttning og misbruk.
- Likestillingsloven paragraf 8a sier at det ikke er tillatt å utsette en annen for seksuell trakassering. Ledelsen i organisasjoner har ansvar for å forebygge og å søke å hindre at seksuell trakassering skjer.
- Straffelovens kapittel 19 har bestemmelser om hvordan det norske samfunnet forstår seksuelle overgrep og reagerer på disse. Loven har særlig strenge strafferammer ved seksuelle overgrep overfor barn under 16 år, når det er bruk av vold eller trusler av vold, i forbindelse med overgrep og når overgrepet utføres av en person som står i et nært slektskapsforhold, et overmaktsforhold, avhengighetsforhold eller et nært tillitsforhold til den utsatte.
- I følge straffelovens § 139 er det straffbart å ikke forhindre lovbrudd dersom man sitter på informasjon og vet at det er risiko for at et overgrep kan skje igjen.
- LNU har laget en forebyggende sjekkliste for trygge organisasjoner.
- LNU oppfordrer medlemsorganisasjonene til å ta barns trygghet alvorlig og ha en plan for hvordan organisasjonen skal forebygge overgrep og andre grenseoverskridende seksuelle handlinger.
- Alle meldinger og betroelser om seksuelle overgrep eller grenseoverskridende seksuell atferd skal tas på alvor.
- Ingen som får tips eller betroelser om mulige overgrep skal sette i gang etterforskning på egenhånd. Det er bare politiet som kan etterforske en sak. Ved mistanke om overgrep skal beredskapsgruppe og øverste leder i organisasjonen varsles. Disse kan iverksette tiltak, og eventuelt kontakte barnevern eller politi.

”I første omgang trenger vi opplæring for sentralledet, slik at vi er komfortable med å lære opp andre tillitsvalgte i vår organisasjon. Vi trenger en bevisstgjøring på temaet i vår organisasjon.”

Innspill fra en organisasjon

”Vi prøver i størst mulig grad å ha en praktisk tilnærming til vår opplæring. Et hefte kan derfor være ganske teoretisk og så kan en workshop være med eksempler. En steg for steg guide vil være nyttig. I en situasjon trenger en noe håndfast å følge. En slik steg for steg guide bør være kort.”

Innspill fra en organisasjon

Kursopplegget trygg!

Målet med Kursopplegget er å skape trygge barn og trygge og modige voksne. Lederne skal, sammen med medlemmene, skape gode og stimulerende miljø i medlemsorganisasjonene våre. LNU ønsker å bevisstgjøre, skape dialog og frimodighet. Vi vil stimulere til en lav terskel for å kunne ta opp vanskelige emner i organisasjonene. Dette gjør vi gjennom å gi kunnskap, formidle holdninger og aktuelt verktøy.

Kursopplegget består av følgende materiell:

Trygge organisasjoner – et workshophefte for å holde kurs for ledere og ansatte i barne- og ungdomsorganisasjoner. Heftet er laget for at man raskt kan sette seg inn i temaet og at organisasjonen dermed selv kan holde en workshop i forbindelse med samlinger og kurs. Heftet går både gjennom handlingsplaner og forebyggende tiltak i organisasjonen.

Mål: Bruk heftet til å holde workshop på sentrale og lokale ledersamlinger og sammen vurdere organisasjonen. Lag og evaluer tiltak og rutiner i både sentralledd og lokallag.

Skapende samtaler – verktøy om åpenhet, organisasjonskultur og medlemmers trygghet. Heftet er laget for ledere som vil lære mer om trygge organisasjoner og jobbe med temaet med medlemmene i lokallagene. Heftet viser til sjekklisten for trygge organisasjoner og går særlig inn på de siste punktene om hvordan man kan skape gode samtaler og aktiviteter for å fokusere på samhandling og organisasjonskultur.

Mål: Ledere skal kjenne til sjekklisten for trygge organisasjoner og kunne holde små aktivitets og samtaleopplegg for medlemmene for å sikre en trygg, god og åpen organisasjonskultur.

Trygg og tilstede – en veiviser for barne- og ungdomsorganisasjonene i møte med grenseoverskridende seksuell atferd. Heftet er laget for ledere og ansatte i hele organisasjonen. Målet med heftet er å kunne utvikle og henvise til handlingsplaner dersom organisasjonen står overfor en seksuelt grenseoverskridende hendelse. Heftet beskriver hvordan man varsler og går videre med saker, helt fra medlem og lokalledernivå til den sentrale ledelse i organisasjonen.

Mål: Ledere skal vite hvordan de skal gå fram om de har mistanke eller får kjennskap til at medlemmer har blitt utsatt for seksuelt grenseoverskridende handlinger.

Du er ikke alene – en brosjyre om seksuelle overgrep og grenseoverskridelser. Dette er en brosjyre for medlemmer i barne- og ungdomsorganisasjoner om hvordan du som venn skal forholde deg til at noen betror seg til deg. Hovedfokus her er at du skal lytte, bringe saken videre til en voksen, og støtte vennen din til å få hjelp.

Mål: Medlemmer skal vite hvordan de kan snakke med jevnaldrende om seksuelt grenseoverskridende atferd og hvor de kan gå videre for å få hjelp.

Gode samværsformer – trygge organisasjoner

Politiattest og forebyggende arbeid mot seksuelle overgrep

LNU har lenge hatt fokus på forebygging av seksuelle overgrep mot barn og ungdom i organisasjonene. Målsetningen er klar: Organisasjonene skal gi trygge rammer for barn og ungdoms fritidsaktiviteter. Seksuelle overgrep mot barn og ungdom skal ikke finne sted!

Bruk dette heftet til å lage en workshop om trygge organisasjoner. Heftet er for ledere og ansatte i frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner. Både lokallag og sentralledd kan bruke heftet som en introduksjon til temaet, skape forståelse for utfordringer på lokalt plan og inspirere til utforming av tiltak og rutiner for organisasjonen som en helhet. Samtidig er det viktig med et fokus på en trygge og gode sentrale arrangement som sommerleire og årsmøter og en god kunnskap om hvordan organisasjonen skal handle i ulike situasjoner.

Resolusjon fra LNU etter Barne- og ungdomstinget 2009

I den senere tiden har det blitt aktuelt for organisasjoner som driver med barne- og ungdomsarbeid å innføre krav om politiattest for ansvarspersoner i organisasjonen. Noen organisasjoner har allerede vedtatt å innføre kravet om politiattest, og politiet har gitt signal om at de er klare til å håndtere forespørselene som vil komme.

Organisasjoner hvor voksne organiserer aktiviteter for barn vil måtte forholde seg annerledes til innhenting av politiattester enn organisasjoner hvor unge forholder seg til andre unge. Forebyggende arbeid, for eksempel ved hjelp av trygg! materialet, kan være mer hensiktsmessig enn politiattest i organisasjoner hvor aldersforskjellen på ansvarspersoner og deltakere er lav. LNU oppfordrer hver organisasjon til å vurdere hvilke grep som er mest hensiktsmessige i det forebyggende arbeidet.

Å basere det forebyggende arbeidet i en organisasjon kun på politiattest kan skape falsk trygghet. Krav om politiattest må være en del av et større forebyggende arbeid. For de av medlemsorganisasjonene som velger å innhente politiattester anbefaler LNU Frivillighet Norges veiledning.

LNU oppfordrer medlemsorganisasjonene til å ta barns trygghet alvorlig og ha en plan for hvordan organisasjonen skal forebygge overgrep og andre grenseoverskridende seksuelle handlinger. LNU oppfordrer hver medlemsorganisasjon til å ta en aktiv vurdering av hva som gjøres av forebyggende arbeid og hvorvidt de skal innføre politiattest eller ikke.

Vi håper heftet vil:

- *Gjøre at dere ser på det å jobbe med temaet seksuelt grenseoverskridende atferd som viktig og føre til noe positivt som utvikler organisasjonen*
- *Gi dere innspill på tiltak og rutiner som dere kan ta i bruk i organisasjonen*
- *Være et aktivt verktøy*
- *Utfordre kulturen og skape gode miljøer i organisasjonen*
- *Bidra til at organisasjoner jobber med risikovurderinger og lager handlingsplaner på flere tema*
- *Gi dere muligheten til å vurdere dere selv og til å gjøre organisasjonen til et enda bedre sted å være for både medlemmer, ledere og ansatte.*

Slik holder dere en workshop for trygge organisasjoner

Her har vi laget et forslag til hvordan dere kan legge opp en workshop om trygge organisasjoner for ansatte og ledere fra både lokallaget og sentralledet i organisasjonen. Først i heftet vil vi gå inn på hvorfor det er viktig å ha et fokus på trygge organisasjoner og komme med noen råd og tips til den som skal lede workshopen. Selve workshopen er delt inn i to hovedtemaer:

Hvorfor er det viktig at organisasjonen jobber for trygge samværsformer?

Hvordan kan vi gjennomføre gode tiltak og få på plass rutiner?

Workshoplederen går gjennom de to temaene. For å få med alle deltakerne er det lagt opp til spørsmål og diskusjoner underveis. Etter hver av de to hoveddelene er det lagt opp til gruppearbeid.

Hvem skal lede workshopen?

Workshopen er bygget opp slik at det skal være mulig for organisasjonene selv å gjennomføre den uten å hente inn eksterne kursholdere. Velg en person som har engasjement, kursledererfaring og god evne til å formidle budskapet i kursheftet.

Den som skal lede workshopen bør ta seg god tid til å gå gjennom stoffet og tilpasse det til egne oppfatninger og erfaringer. Det er også viktig å forsøke å skreddersy workshopen for deltakergruppen den skal holdes for. Et annet alternativ kan være å kontakte sentralledet i organisasjonen din eller oss i LNU

for å høre om vi kan hjelpe til med å finne en som kan lede workshopen for dere. Til å ledsage workshopen har vi lagt ut en powerpoint på www.lnu.no/trygg

Tid og omfang

Workshopen som er beskrevet i dette heftet, er ment å vare 2-3 timer. Det kan være lurt å begrense antall deltakere til 10-12.

Tips til deg som skal lede workshopen

Sett deg godt inn i stoffet. Bruk både workshopheftet, de andre kompetanseheftene på trygg og nettsidene www.lnu.no/trygg. Søk på Internett og oppsøk biblioteket.

Tilpass temaet til lokalsamfunnet, lokallaget og organisasjonen som deltakergruppen tilhører. Det gjør temaet aktuelt for deltakerne. Kontakt for eksempel tidligere ansatte eller ledere i organisasjonen og hør om de kjenner til tema eller eksempler som fortsatt er aktuelle. Spør om organisasjonen har jobbet med temaet tidligere. Kontakt gjerne lokale fagressurser eller veiledningssentre på forhånd og fortell at du skal gjennomføre en workshop om temaet. Hør om de kan gi noen tips, eksempler eller informasjon som er spesielt relatert til distriktet du skal holde workshopen i. Bakerst i kompetanseheftene Trygg og tilstede og Skapende samtaler finner du kontaktinformasjon til gode fagressurser.

Snakk med deltakerne. Ikke til dem. Engasjer dem ved å stille

Trygge organisasjoner

spørsmål de må ta stilling til underveis. Forsøk å gjøre gjennomgangen av de to hovedtemaene til en samtale. Ta gjerne utgangspunkt i spørsmålene i heftet, og tilpass dem til gruppen du holder workshopen for.

Workshopen er i hovedsak for ansatte og ledere men kan også holdes for medlemmer i organisasjoner. Det er viktig å være bevisst på hvordan du snakker om temaet i ulike miljø. I religiøse eller etniske miljø kan tema om seksualitet være svært tabubelagt og kreve at du må bruke mildere eksempler og finne gode veier inn til å presentere stoffet. Samtidig er det viktig å tenke på at tabubelagte tema eller kulturbakgrunn ikke må

brukes som bortforklaring til å ikke gå gjennom temaet. Alle barn har rett til å bli beskyttet fra alle former for seksuell utnyttning og misbruk. I heftet Skapende samtaler vil du finne ulike spørsmål til diskusjon og gruppeoppgaver som kan brukes for gå inn på temaet uten å bli for direkte.

Det er også viktig at du som workshopleder er observant på at noen deltakere kan ha personlige erfaringer som gjør at temaet blir veldig sterkt for dem. Sett derfor av litt tid til å bli igjen etter workshopen for deltakere som har behov for å snakke med deg.

”Trygghetsøvelser og lek er en fin måte å møte dette temaet på. Samtidig engasjerer det alle på et likt nivå uavhengig av personlige erfaringer o.l.”

Innspill fra en organisasjon



Del 1: Hvorfor er trygge organisasjoner viktig?

Start med å gå gjennom punktene i oppsummeringen på side 3.

Overgrep skjer også i barn og unges fritid

Barn og unge i Norge tilbringer mye av sin fritid i organiserte former gjennom idrett eller ulike typer organisasjoner. Det er særlig viktig at vi som ledere både kan forebygge men også fange opp signaler om at noe kan være galt.

Overgripere finnes blant begge kjønn. Det er viktig å være bevisst på at overgripere gjerne er flink til å gi barn og unge positiv oppmerksomhet og viser mange flotte egenskaper i arbeidet. Det er dessverre ingen trekk som skiller en overgriper fra en vanlig flink og engasjert frivillig. Organisasjonens ledere må altså ikke lage sperrer på hvem som kan være eller ikke kan være overgripere. Samtidig må man skape et så godt og trygt miljø og ta gode forholdsregler slik at det er trygt å være leder og at man ikke trenger å mistenke hverandre. Lag gode rutiner i organisasjonen!

Seksuelle overgrep forekommer i alle slags familier og samfunnslag. Noen grupper er imidlertid mer i faresonen enn andre. Barn og unge som av ulike grunner er sårbare og søker etter oppmerksomhet og voksenkontakt er generelt særlig utsatt. Det er viktig å være bevisst på at overgripere søker seg inn mot nettopp slike sårbare barn og unge. Her kan man fore-

bygge ved å gi ta seg tid til å snakke med dem, være positivt nysgjerrig og spørre hvordan det går.

Nedenfor er de vanligste symptomene på at barn kan være utsatt for seksuelle overgrep. Listen er ikke uttømmende, og det er imidlertid også mange andre årsaker som kan ligge bak disse symptomene:

- Forandring i atferd
- Spiseforstyrrelser
- Seksualisert atferd
- Uforklarlige sykdomssymptomer
- Hyperaktivitet eller passivitet
- Destruktiv atferd eller fysiske overgrep mot andre
- Vansker med konsentrasjon, "faller ut", har lite krefter

Noen av de vanligste konsekvensene som voksne som har vært utsatt for seksuelle overgrep som barn sliter med er:

- Stoler i liten grad på egen vurderingsevne. Gir dyp usikkerhet
- Vanskelig å ha tillit, følelsesmessig eller fysisk nærhet til andre
- Følelse av maktesløshet og depresjon
- Selvdestruksjon og lavt selvbilde
- Vanskelig forhold til egen seksualitet

Håndtering i frivillige organisasjoner

Mange organisasjoner har hatt en tradisjon for å skjule vanskelige saker. Årsaken kan være at de ansvarlige i organisasjonene har liten erfaring med å håndtere grenseoverskridende seksuell atferd. I mange tilfeller er derfor slike saker løst internt i organisasjonen. Dette er ikke hensiktsmessig og her ønsker LNU en holdningsendring. Det er viktig å vite hvordan en skal opptre i forhold til et barn som forteller om grenseoverskridende seksuelle atferd, eller om overgrep. Vær klar over at omgivelsenes reaksjon vil prege barnet både på kort og lang sikt.

Grenseoverskridende seksuell atferd er en sak for organisasjonen når:

- en frivillig leder eller ansatt er mistenkt eller anklaget for å ha grenseoverskridende seksuell adferd eller å ha begått seksuelle overgrep mot et eller flere medlemmer i organisasjonen.
- et medlem er mistenkt for å ha grenseoverskridende seksuell adferd eller å ha begått seksuelle overgrep mot ett eller flere medlemmer i organisasjonen.
- en har en bekymring eller mottar budskap om at et medlem er utsatt for grenseoverskridende seksuell atferd eller overgrep.

Lovverk

Straffeloven fastslår at det er kriminelt å begå seksuelle overgrep. Loven er spesielt streng hvis et barn under 16 år blir utsatt. Voksne skal ikke misbruke den tillit barn og unge har til dem (§ 196). Den kriminelle lavalder i Norge er 15 år. Dette vil si at unge overgripere også kan straffes. Overgrep mellom ungdom er ikke ukjent, og er noe organisasjonene bør være oppmerksomme på.

I Likestillingsloven er det lagt til en bestemmelse som også omfatter barne- og ungdomsorganisasjonene. Paragraf 8a sier at det ikke er tillatt å utsette en annen for seksuell trakassering. Med seksuell trakassering menes uønsket seksuell oppmerk-

somhet som er plagsom for den oppmerksomheten rammer. Ledelsen i organisasjoner har ansvar for å forebygge og søke å hindre at seksuell trakassering skjer.

Også FNs barnekonvensjon, som er en del av norsk lov, sier i artikkel 34 at alle barn har rett til å bli beskyttet fra alle former for seksuell utnyttning og misbruk.

Hvis man sitter på informasjon og vet at det er risiko for at et overgrep kan skje igjen, er det straffbart å ikke forhindre lovbrudd. Det er straffeloven § 139 som omhandler plikten til å avverge alvorlige forbrytelser.

Risikoanalyse

Mange organisasjoner som har opplevd grenseoverskridende seksuell atferd trodde ikke at det skulle kunne skje i deres organisasjon. Det er viktig å være bevisst også på de mindre alvorlige formene for grenseoverskridelser som kan skje.

Grenseoverskridende seksuell atferd definerer vi som handlinger som bryter med de grenser som en person har for å beskytte sin egen integritet. Det kan dreie seg om uønskede seksuelle tilnærmelser, oppfordring om seksuelle tjenester, verbal eller kroppslig atferd av seksuell natur som oppleves ydmykende og/eller invaderende. Grenseoverskridende seksuell atferd ligger opp mot straffelovens bestemmelser i kapittel 19, men er ikke nødvendigvis belagt med straff. Uansett om det er straffebelagt eller ikke er det en stor påkjenning å bli utsatt for grenseoverskridende seksuell atferd for et barn eller en ungdom.

Konsekvensen kan være at saken tar store ressurser og man mister overskudd og energi til å drive med aktiviteten som er formålet i organisasjonen. Ved å gjøre en risikoanalyse og ha på plass både forebyggende tiltak og handlingsplaner kan man redusere konsekvensen av slike saker for organisasjonen.

Trygge organisasjoner

Vi ser litt på ulike tema og gjør en risikovurdering sammen. Å gjøre en risikovurdering innebærer å vurdere sannsynlighet for at en hendelse skal skje og konsekvensen dette vil ha for organisasjonen. For å redusere risiko iverksetter man gjerne noen forebyggende tiltak og har en handlingsplan dersom risikoen skulle inntreffe. Diskuter hva risikoen er og hvilke tiltak man kan gjøre for å forebygge eller håndtere følgende hendelser i organisasjonen.

- Økonomisk rot eller underslag.
 - Brann eller vannskade i administrasjonslokaler.
 - Kutt i offentlig pengestøtte
 - Sykdomsepidemi på leir / arrangement
 - Plutselige utmeldelser og lav rekruttering.
 - Dødsfall under organisasjonens aktiviteter
- I hvilke sammenhenger, i hvilke relasjoner og i hvilke scenarier tenker vi det er størst sannsynlighet for at seksuelt grenseoverskridende atferd kan skje i vår organisasjon?
- Vet dere om vår organisasjon har noen handlingsplan der som grenseoverskridelser skjer?

Hvor går grensene?

Mange organisasjoner er opptatt av hvor man skal sette grenser for hvordan medlemmer, ansatte, ledere og medlemmer skal omgås i organisasjonen. Grenser er et vanskelig tema å si noe generelt om fordi det involverer ulike faktorer som:

- individuelle grenser
- lovverk - samfunn
- organisasjonskultur
- moralsyn
- kulturbakgrunn
- alder
- ungdomsmiljø

For å skissere noen rammer er det helt overordnet viktig å ha fokus på de individuelle grensene uansett hva man mener er normalt eller akseptert i ungdomsmiljøet. Alle må ha respekt for hverandres grenser. Å trække over grensene som andre setter for sin kropp og integritet er ikke akseptert!

Andre overordnede rammer som organisasjonen må forholde seg til er Norges lover som vi har nevnt tidligere. Lovene sier noe om hvordan det norske samfunnet ser på seksualitet, hvilke grenser som settes og hva som ikke er akseptert. I Norge er eksempelvis seksuell lavalder satt til 16 år og seksuell trakassering er ikke tillatt. Det er særlig skjerpene med overgrep utført av en person som står i et overmaktsforhold eller nært tillitsforhold til den utsatte.

Innenfor disse rammene kan det være lurt om organisasjonen har noen retningslinjer for hvordan deltakere omgås. Her er det mulig å ta noen grep i forhold til hva som ikke er akseptert og hvordan man ønsker å utvikle organisasjonskulturen. Her kan for eksempel faktorer som alder på deltakere, kulturbakgrunn, moralsyn og ungdomsmiljø spille inn. Hvordan deltakere omgås kan altså variere fra organisasjon til organisasjon men det er viktig å være tydelig på at seksuelt grenseoverskridende atferd ikke aksepteres. Organisasjonens ledere må sammen med deltakerne stadig vurdere om organisasjonskulturen er slik vi ønsker at den skal være. Er organisasjonen en god og trygg arena for alle?

- Hvilke utfordringer tenker vi at jenter har i forhold til kjønnsroller og grenser?
- Hvilke utfordringer tenker vi at gutter har i forhold til kjønnsroller og grenser?

Unge ledere

I flere av barne- og ungdomsorganisasjonene er det unge ledere og unge medlemmer. Dette gir store utfordringer til hvilke

grenser man setter i organisasjonen, hvilke samværsformer og hvilket samværsmiljø man vil ha. Mange unge har problemer med å sette egne grenser og er mer opptatt av hva andre gjør og hva som blir oppfattet som er normalt. Her er det viktig å bruke tid på å snakke om roller og grenser og bygge opp en bevissthet på at grensene er ulike for hvert individ og at alle må respektere hverandres grenser.

Organisasjoner med unge ledere må være klar over at en stor prosentandel av overgrep skjer mellom unge. Unge ledere er i et maktforhold til medlemmer og må være ikke misbruke den tilliten.

I vanlig seksuell lek er det gjensidighet og en frivillig avtale om at leken er noe de unge skal holde for seg selv. Når det gjelder overgrep har den ene bestemt at den andre skal holde det som skjer hemmelig. Et godt miljø og klare forebyggende retningslinjer i organisasjonen kan hjelpe unge til å sette egne grenser. Det vil gi et tryggere organisasjonsmiljø.

Samtidig må man være oppmerksom på at ungdom ofte tester grenser overfor seg selv, overfor hverandre og overfor autoriteter. Jo tydeligere en leder kan være på hva slags atferd som er akseptert og hva som ikke er akseptert jo bedre. Dette stiller imidlertid store krav til opplæring av gode og trygge ledere.

En bevisstgjøring på lederrollen, grenseoverskridelser eller seksualitet betyr ikke at det varme miljøet endres. Tvert imot tror vi at bevisstgjøring omkring disse temaene vil bidra til at positive sider ved organisasjonen blir styrket.

Spørsmål til diskusjon:

- Beskriv ideallederen i vår organisasjon?
- I hvilke situasjoner kan det skje at ledere eller medlemmer trækker over andres grenser i vår organisasjon?
- Føler du som leder at du er forberedt på å møte seksuelt grenseoverskridende atferd?

- Hvordan kan kjæresteforhold med maktrelasjon (stor aldersforskjell eller lederrolle) skape uklarhet om roller og gi usikkerhet i organisasjonsmiljøet?

Mobbing og trakassering

I barne- og ungdomsorganisasjoner er det viktig å ha fokus på mobbing og trakassering. Som leder er det ikke sikkert du får med deg alt som skjer og det er viktig å være bevisst på at mye mobbing kan skje på SMS og i sosiale medier på Internett.

Be deltakerne ta stilling til følgende spørsmål:

- Er organisasjonens ledere også i rollen når de opptrer i sammenhenger utenfor organisasjonen? Hvor går disse grensene? Hva med SMS og sosiale medier som Facebook?
- Hvordan kan organisasjonen sette grenser for mobbing og trakassering? Kan dette gjelde også for deltakeres aktiviteter i sosiale medier på Internett?

Organisasjonskultur

Organisasjonskulturen er holdninger, erfaringer, oppfatninger, verdier og praksis som er utviklet i organisasjonen over tid. Organisasjonskulturen er det usagte, det man tar for gitt – måtene man gjør ting på i organisasjonen. Den viser seg for eksempel i medlemmenes samhandling med hverandre og hvordan man oppfører seg. Dette kan endre seg fra lokallag til lokallag. Kanskje har vi en spesiell møtekultur, en måte å snakke sammen på, en måte å omgås på når vi reiser eller feirer noe i organisasjonen. Hva er spesielt med omgangsformen i lokallaget deltakerne kommer fra eller mer generelt i vår organisasjon? Hva er bra med den, hva er ikke bra med den?

- Er det noen av deltakerne som har opplevd noen spesielle kulturer i andre organisasjoner eller kanskje i jobbsammenheng?
- Hvem og hva er det som avgjør hva slags omgangsform vi

har i vår organisasjon?

- Hvilke regler har vår organisasjon for bruk av alkohol blant deltakerne?

Oppsummering: Hvorfor er trygge organisasjoner viktig?

Trygghet handler om flere ting enn seksuell grensesetting. Vi har for eksempel sett på ulike risikoanalyser på tema som kan skape utrygghet og uforutsigbarhet i organisasjonen. Tiltak, rutiner og handlingsplaner på ett område kan overføres til andre tema og generaliseres. Dette gir kontinuitet, kompetanseoverføring og utvikler organisasjonen.

Det å jobbe for gode omgangsformer og gode rammer for ansatte, ledere og medlemmer er noe av det viktigste vi som ledere kan bidra med i vår organisasjon. Trygghet gjør at flere får lyst til å bli medlem og jobbe som frivillige i organisasjonen.

Trygghet innad i organisasjonen gir trygghet utad. Vi er avhengig av positiv innstilling til organisasjonen i nærmiljøet gjennom skole, foreldre, sponsorer, kommune og media. Ved å vise at vi satser på trygge og gode miljøer viser vi at vi satser på barn og unge som noe mer enn bare aktiviteten vi tilbyr.

”Temaet kan godt belyses over en parole som ”seksuell trakassering – hvor går grensen?”, men samtidig fokusere på at spørsmålet ikke er ”Hvor langt kan jeg gå og samtidig holde meg innenfor grensa?” men ”Hva kan jeg gjøre for å representere organisasjonen min å en god måte?”

Innspill fra en organisasjon

Caseoppgaver og bruk av veiviser

Her skal du som workshopleder dele inn i grupper med maks 4 deltakere på hver gruppe. Gruppene eller hver deltaker får utdelt hver sin oppgave enten på et ark som du skriver ut fra nettsiden www.lnu.no/trygg eller som de finner i workshopheftet. De kan også få utdelt veiviseren Trygg og tilstede eller laste den ned på www.lnu.no/trygg.

Gruppene får 20 minutter på å vurdere diskutere seg fram til en handlingsplan. Når gruppene kommer tilbake bruker dere totalt 10 minutter på å presentere hva gruppen har kommet fram til og gir de andre deltakerne mulighet til å kommentere planen. Dersom dere har ekstra tid kan det gjerne settes av mer tid til denne oppgaven.

Det er viktig at deltakerne får diskutere og prøve seg litt fram. Dersom de står fast eller er usikre sier du at de gjerne må lese nærmere i veiviseren etter workshopen. Målet er at de blir litt utfordret og ser at det går an å jobbe fram en handlingsplan ved å bruke veiviseren og ved å diskutere sammen. Du som workshopleder skal ikke gi noen fasit.

Dersom oppgavene er brukt tidligere eller ikke passer til organisasjonen kan du finne flere caseoppgaver i kompetanseheftet "Skapende samtaler". Det er også en god idé å lage oppgaver basert på erfaringer og tilpasse disse til organisasjonen du holder workshopen for.



Caseoppgave 1

Et medlem på 15 år har sendt deg en anonym melding om at en navngitt leder som er et år eldre har trakassert han/henne gjentatte ganger ved å komme med slibrige meldinger på SMS og Facebook. Han/hun vegrer seg derfor å gå på møtene i lokallaget og vurderer å slutte i organisasjonen.

Du sitter i styret i lokallaget og kjenner lederen godt. Bruk veiviseren Trygg og tilstede og legg opp en handlingsplan. Hva gjør du?

Caseoppgave 2

Som leder for organisasjonen har du mottatt et brev fra Gro på 17 år som er medlem i et lokallag. Hun skriver i brevet at hun er blitt utsatt for et seksuelt overgrep av Per som innehar verv i styret i et annet lokallag. Per er like gammel som Gro. Overgrepet skal ha skjedd på en privat fest for en tid tilbake og hun har nylig politianmeldt det. Brevet sier ingenting om hva slags overgrep som har funnet sted.

Gro har politianmeldt saken og politiet har svart at Per skal inn til avhør men at hun må være forberedt på at saken kan bli henlagt. Gro skriver videre i brevet at hun sliter psykisk på grunn av det som har skjedd og at hun er mye deprimert. Hun skriver at hun heldigvis har noen å snakke med som har hjulpet henne å politianmelde saken. Gro bor ikke hos sine foreldre, da hun går på folkehøyskole.

Gutten hun skriver om er svært populær og en kjempe-ressurs i organisasjonen. Du kjenner ham godt og dere har felles venner også utenfor organisasjonen.

Gro skriver videre i brevet at det er en kultur i organisasjonen for at eldre gutter prøver seg på yngre jenter og at det har skjedd mange liknende historier som hennes men at jentene ikke tør si hva som har skjedd.

Gro krever du skal offentliggjøre i organisasjonen at Per er en overgriper slik at han ikke får sjansen til å gjøre det

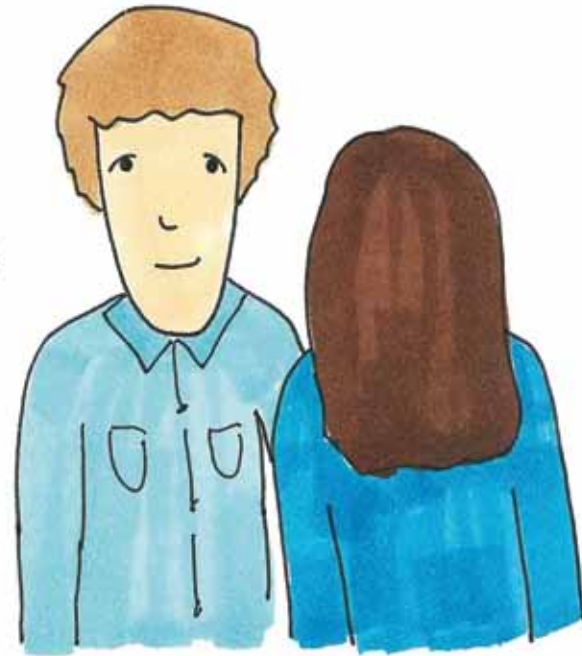
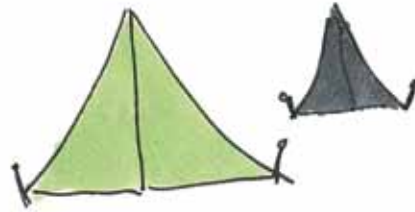
samme mot andre. Hun krever også at han blir fratatt sitt verv i lokallaget. Dersom dere ikke gjør det vil hun gå til media med saken.

Som leder i organisasjonen har du valgt diskutere brevet med de 3 andre sentralstyret på et krisemøte. Dette er komplisert og vanskelig og dere vet ikke hvordan dere skal gå fram.

1. Dere skal sammen i gruppa diskutere hva dere som styre vil gjøre videre. Skisser ulike alternativ dersom dere er uenig. Er dette en organisasjonsak? Hvem skal få vite hva som har skjedd? Vil dere etterkomme Gros krav? Hvordan skal dere forholde dere til Per?

2. Siden det har gått litt tid fra brevet ble sendt er dere nødt til å være forberedt på at det kan komme forespørsler fra media om organisasjonens/lokallagenes omgangsform og organisasjonskultur i forhold til barn og unge og overgrepssproblematikk. Skisser hvordan dere skal svare på flere eventuelle spørsmål rundt denne og nærliggende problemstillinger. Hva gjør organisasjonen for å hindre at overgrep skjer? Kan hvem som helst få verv i organisasjonen?

3. I brevet skriver Gro at hun kjenner til at det er en negativ organisasjonskultur i lokallagene. Hva vil dere gjøre med disse påstandene?



Caseoppgave 3

En av de voksne lederne på organisasjonens sommerleir har oppført seg litt merkelig og søker stadig kontakt med en av deltakerne som er 12 år. I utgangspunktet tenker du at det er positivt da deltakeren kan være litt voldsom og utagerende og har behov for litt ekstra oppmerksomhet. Likevel er du av en eller annen grunn usikker på lederen og kontakten dem i mellom og har en magesfølelse på at noe kan være galt.

Du er selv på leieren som frivillig leder.
Hva gjør du? – sett opp ulike alternativer og diskuter i gruppa

Du bestemmer deg for å ta en prat med deltakeren.
Hvordan vil du gå fram?

Deltakeren gir uttrykk for å ha det bra på leiren og du føler at dere har en god samtale. Foretar du deg noe videre?

Del 2: Hvordan gjøre gode tiltak og få gode rutiner

I denne delen av workshopen skal vi ta for oss tips, eksempler og erfaringer fra frivillige organisasjoner som har jobbet med tiltak, handlingsplaner og rutiner for å bli en trygg organisasjon. Vi har samlet alle punktene i en sjekkliste som dere gjerne må bruke som et utgangspunkt i gruppeoppgaven på del 2. Workshoplederen skal guide deltakerne gjennom alle punktene og gjerne åpne for diskusjon. Det er viktig å få fram alle poengene. Deltakerne noterer seg punkter som de synes virker relevante og interessante underveis.

Sjekkliste for trygge organisasjoner

1. Vi er bevisst på å finne ansvarlige, tillitsfulle og trygge tillitsvalgte og ledere i organisasjonen. Vi har en intervjujal og sjekker tidlige referanser for å vurdere om de passer til rollen.
2. Vi krever inn politiattest for tillitsvalgte som har et ansvarsforhold for barn/unge.
3. Vi gjennomfører generelle ledertreningskurs der vi går gjennom flere viktige tema i forhold til lederrollen og arbeid med barn- og unge.
4. Vi gjennomfører særskilte kurs for ledere om forebygging av og håndtering av grenseoverskridende seksuell atferd.
5. Vi har laget et opplæringsdokument for alle ledere og tillitsvalgte i organisasjonen.
6. Alle ledere og tillitsvalgte underskriver et egenerklærings-skjema som beskriver hvordan vi forventer at de skal utfylle sin rolle i organisasjonen.
7. Vi har retningslinjer for organisasjonskultur og hvordan organisasjonen skal forebygge grenseoverskridende seksuell atferd på arrangement og hvordan ledere skal forholde seg til disse.
8. Vi gir god informasjon til medlemmer, tillitsvalgte og ledere slik at de vet hvem de skal snakke med dersom de trenger å varsle om negative opplevelser i organisasjonen. Vi har prosedyrer og rutiner for hvordan vi går videre med slike henvendelser.
9. Vi har en beredskapsgruppe som har tilegnet seg spesiell kompetanse og som kan settes sammen dersom en krise oppstår.
10. Vi gjennomfører medlemsundersøkelser der vi etterspør tilbakemeldinger på organisasjonskultur og samværsformer i organisasjonen og vurderer hvordan vi kan gjøre tiltak for å forbedre disse.

11. Vi gjennomfører kurs eller samtaler med medlemmene i organisasjonen der tema som samværsformer og organisasjonskultur blir tatt opp.

Gjennomgang av de ulike punktene

Vi er bevisst på å finne ansvarlige, tillitsfulle og trygge tillitsvalgte og ledere i organisasjonen. Vi har en intervjumal og sjekker tidligere referanser for å vurdere om de passer til rollen.

Selv om vi jobber med frivillige betyr ikke det at vi skal ta lettere på det enn når noen søker en betalt jobb. Ledersamtale kan være lurt for å danne seg et inntrykk av en kommende leder før en inngår i et mer forpliktende samarbeid. Organisasjonen kan presentere lederen for organisasjonens mål, aktiviteter og retningslinjer. Samtidig får den nye lederen en sjanse til å vurdere om et frivillig engasjement i organisasjonen er noe for han/henne. Det er også mulig å be om referanser fra ledere og ringe ulike tidligere arbeidsgivere eller andre steder hvor vedkommende har vært engasjert som frivillig.

- Har noen opplevd slike samtaler i forbindelse med frivillig arbeid?
- Hvordan ble vi engasjert som ledere i vår organisasjon?
- Holder det at personen er engasjert eller faglig flink?

Vi krever inn politiattest for tillitsvalgte som har et ansvarsforhold for barn/unge.

Frivillige organisasjoner kan søke om politiattest til personer som utfører oppgaver for organisasjonen som innebærer et tillits- eller ansvarsforhold overfor mindreårige eller personer med utviklingshemming. Krav om politiattest kan virke forebyggende og kan medføre at potensielle overgripere lar være å

engasjere seg i organisasjonen. Organisasjoner hvor voksne organiserer aktiviteter for barn vil måtte forholde seg annerledes til innhenting av politiattester enn organisasjoner hvor unge forholder seg til andre unge. Likevel er det viktig å være bevisst på at overgripere kan være unge. Andre forebyggende tiltak kan være mer hensiktsmessig enn politiattest i organisasjoner hvor aldersforskjellen på ansvarspersoner og deltakere er lav.

Krav om politiattest må være en del av et større forebyggende arbeid. For de av medlemsorganisasjonene som velger å innhente politiattester anbefaler LNU Frivillighet Norges veiledning. Denne finner du på nettsidene www.lnu.no/trygg

- Hvilken aldersforskjell har vi på ansvarspersoner og deltakere?
- Kan det være aktuelt for vår organisasjon krever politiattest? Hvorfor?/Hvorfor ikke?
- På hvilken måte kan organisasjoner der unge er ledere for unge ha utfordringer i forhold til innhenting av politiattest som forebyggende tiltak?

Vi gjennomfører generelle ledertreningskurs der vi går gjennom flere viktige tema i forhold til lederrollen og arbeid med barn- og unge.

Når nye ledere blir gitt et verv i organisasjonen bør de også få et tilbud om opplæring. Organisasjonen kan for eksempel hvert halvår samle nye ledere til et organisasjonskurs hvor de får kunnskap om en rekke tema.

- Hva slags opplæring gir vi våre ledere i organisasjonen?
- Er dere som ledere fornøyd med opplæringen dere har fått så langt?
- Er det noe dere har savnet?

Vi gjennomfører særskilte kurs for ledere om forebygging av og håndtering av grenseoverskridende seksuell atferd.

Denne workshopen er et kurs om trygge organisasjoner som vi kanskje kan gjennomføre for ledere, ansatte og tillitsvalgte med jevne mellomrom. Vi tar en evaluering og vurdering til slutt.

- **Hvor stor del av et generelt ledertreningskurs bør fokusere på seksuelt grenseoverskridende atferd?**

Vi har laget et opplæringsdokument for alle ledere og tillitsvalgte i organisasjonen.

Det kan også være en idé å lage et eget opplæringsdokument med de viktigste temaene som ledere og tillitsvalgte i organisasjonen trenger å vite. Dermed kan dere redigere og putte inn nye tema etter hvert som dere ser hvilket behov det er for opplæring i organisasjonen.

- **Hvilke tema kunne vi hatt i et slikt opplæringshefte?**

Noter temaene som deltakere foreslår på en tavle.

Alle ledere og tillitsvalgte underskriver et egenerklærings skjema som beskriver hvordan vi forventer at de skal utfylle sin rolle i organisasjonen.

Flere organisasjoner har egenerklæringer som nye ledere må undertegne når de begynner i sitt verv. Organisasjonen bør vurdere om dette er noe den vil presentere for nye ledere. En slik erklæring kan også ha en formulering om at organisasjonen jobber aktivt mot grenseoverskridende seksuell atferd, og

at dette ikke tolereres av verken medlemmene eller lederne. Den nye lederen forplikter seg til å jobbe aktivt for å forhindre trakassering og grenseoverskridelser.

- **Har vi eksempel på andre tema som kunne vært med i en slik egenerklæring?**
- **På hvilken måte kan det være positivt med en slik erklæring?**

Vi har retningslinjer for organisasjonskultur og hvordan organisasjonen skal forebygge grenseoverskridende seksuell atferd på arrangement og hvordan ledere skal forholde seg til disse.

Mange organisasjoner har de siste årene laget sine egne etiske retningslinjer. De kan variere mye i forhold til hvor detaljerte de er. Vi anbefaler at de er så konkrete som mulig i sine krav til ledere og medlemmer. Slike retningslinjer bidrar til både bedre beskyttelse av barn og unge mot trakassering eller mulige overgrep og bedre beskyttelse av den enkelte leder mot eventuelt uriktige beskyldninger. Regler og etiske retningslinjer kan være positivt for den generelle organisasjonskulturen i organisasjonen. Det kan også være fint å vise til slike retningslinjer dersom media setter søkelys på hvilke forebyggende tiltak man gjør i organisasjonen.

I de etiske retningslinjene kan det også stå noe om hvordan alle i organisasjonen forholder seg til hverandre i bruk av sosiale medier. Det er viktig å være bevisst på at organisasjonens egne diskusjonsforum på nett og for eksempel Facebook, Twitter eller Youtube, kan bli brukt til mobbing og trakassering.

Flere organisasjoner har opprettet en egen eksklusjonsparagraf i sine vedtekter som åpner for at organisasjonen kan ekskludere deltakere som har utvist særdeles dårlig oppførsel eller dømmekraft. I så fall bør man også ha tydelige retnings-

linjer og regelverk i organisasjonen. Les eksempler på regler og etiske retningslinjer i organisasjoner på nettsiden: www.lnu.no/trygg

- [Hvilke tema for retningslinjer kunne være aktuell for oss?](#)

Vi gir god informasjon til medlemmer, tillitsvalgte og ledere slik at de vet hvem de skal snakke med dersom de trenger å varsle om negative opplevelser i organisasjonen. Vi har prosedyrer og rutiner for hvordan vi går videre med slike henvendelser.

Tidligere i workshopen kikket vi nærmere på ulike situasjoner og satt opp handlingsplaner basert på veilederen Trygg og tilstede. Vi har også gjort en liten risikoanalyse der vi så på sannsynlighet og konsekvens av ulike hendelser som kan inntreffe i organisasjonen. I en slik analyse er det viktig at man kanskje lager generelle handlingsplaner som gjelder for organisasjonen. Dette er prosedyrer og rutiner for hvordan organisasjonen skal reagere dersom ulike hendelser inntreffer. Slike planer hjelper oss å være forberedt. Hvem kan et medlem snakke med? Hvor skal en som har blitt betrodd noe gå videre med saken? Hvordan skal organisasjonen reagere?

- [Kunne det vært aktuelt å lage en større risikoanalyse med handlingsplaner for vår organisasjon?](#)

Vi har en beredskapsgruppe som har tilegnet seg spesiell kompetanse og som kan settes sammen dersom en krise oppstår.

Beredskapsgruppen kan settes sammen dersom alvorlig situasjon eller krise oppstår i organisasjonen og kan jobbe forebyggende med risikoanalyser på ulike tema med forslag til

handlingsplaner. Dette kan være særlig aktuelt i forbindelse med større arrangement. Det er viktig at beredskapsgruppen er forberedt og tar kontakt med fagfolk som jobber til daglig med temaet.

Vi gjennomfører medlemsundersøkelser der vi etterspør tilbakemeldinger på organisasjonskultur og samværsformer i organisasjonen og vurderer hvordan vi kan gjøre tiltak for å forbedre disse.

Store medlemsundersøkelser er kanskje mest for sentralletet i organisasjonen. Anonyme medlemsundersøkelser kan kanskje avdekke nye ting ved miljøet i organisasjonen og hva som kan endres for at miljøet skal bli enda bedre.

I mindre lokallag gjøres medlemsundersøkelser ofte ved at ledere er i kontakt med medlemmer og følger opp ideer, ønsker og behov og ser hva som fungerer og hva som ikke fungerer.

- [Har organisasjonen gjennomført noen medlemsundersøkelse de senere år som vi kan informere om her?](#)

Vi gjennomfører kurs eller samtaler med medlemmene i organisasjonen der tema som samværsformer og organisasjonskultur blir tatt opp.

Det går også an å ta opp tema som organisasjonskultur og samværsformer på vanlige møtekvelder for å høre hvordan miljøet som kanskje i utgangspunktet er ganske bra kan bli enda bedre. I heftet skapende samtaler er det mange tips, gruppeoppgaver og metoder på ulike nivå dersom dere vil ta opp trygg temaet med medlemmene. Kanskje noen av dere som er lokallagsledere ønsker å sette opp en workshop for medlemmene.

Trygghetstiltak i organisasjonen

Dette gruppearbeidet er delt i tre deler:

Den første delen er en idémyldring om konkrete trygghetstiltak vi kan gjøre i lokallaget eller sentrallet.

Den andre delen går ut på å planlegge hvordan disse tiltakene kan gjennomføres.

Den siste delen er et forslag til hvordan man kan evaluere tiltakene som har blitt satt i verk.

Lykke til!



”Organisasjonen har fokus på problematikken, og alle sentrale tillitsvalgte må skrive under på forpliktelser der man blant annet forplikter seg til å ikke utnytte seg av sin posisjon som tillitsvalgt, forbilde og rollemodell. Vi har også jevnlig etiske diskusjoner internt.”

Innspill fra en organisasjon

1. Idémyldring om tiltak

Vurder hvor mye tid som gjenstår, og sett klare rammer for gruppearbeidet.

I dette heftet er det vist flere eksempler på mulige tiltak i sjekklisten for trygge organisasjoner. I utgangspunktet er det svært mange forskjellige tiltak en organisasjon kan fokusere på i forhold til rekruttering og opplæring av ledere, retningslinjer og organisasjonskultur. Gruppene skriver ned og snakker om alle forslagene de kan komme på.

Det finnes forskjellige måter å gjennomføre en slik idémyldring på. Hver gruppe må selv velge den metoden de mener er mest hensiktsmessig. Her er fire forskjellige metoder som kan brukes:

a) Hver og en tenker på noen konkrete tiltak og noterer det ned på et ark. Gruppen diskuterer deretter de ulike ideene.

b) Gruppen går gjennom tipsene og eksemplene på tiltak fra sjekklisten i heftet og forsøker å vurdere hvilke tiltak som kan passe til foreningens situasjon.

c) Gruppen bruker en flippover eller et A3-ark og skriver opp de tre områdene ledere, retningslinjer og organisasjonskultur øverst på arket. Deltakerne skriver tiltak hver for seg på post-it-lapper og setter dem under én av de tre overskriftene på det store arket. Post-it-lappene grupperes i tiltak som ligner på hverandre, og gruppen diskuterer deretter de ulike tiltakene.

d) Gruppen sitter ved et bord som det er mulig å gå rundt. En flippover eller et A3-ark ligger midt på bordet, og deltakerne i gruppen får hver sin tussj. Deltakerne begynner å gå sakte rundt bordet og skriver ned stikkord på tiltak som de kommer på. Gruppen setter seg deretter ned og går gjennom stikkordene. Den som har skrevet stikkordet, forklarer og utdyper underveis.

2. Planlegging og gjennomføring av tiltak

I denne delen skal workshoplederen forsøke å styre en god plenumsdiskusjon om konkrete trygghetstiltak. De ulike forslagene til tiltak settes inn i skjemaet bakerst i heftet. Del inn tiltakene i tiltak på lokalt og sentralt nivå.

Her er det viktig å sammen vurdere om tiltakene er gjennomførbare, og å delegere dem bredt. Det er også viktig at én person får ansvaret for å være koordinator slik at alle de ulike tiltakene blir gjennomført. Bruk gjerne tavle eller flippover.



3. Planlegge og evaluere tiltak

I denne tredje og siste delen skal deltakerne planlegge hvordan tiltakene kan evalueres i etterkant.

1) Evaluering av skjemaet med tiltakene. Workshoplederen ber deltakerne om å vurdere de ulike tiltakene innenfor områdene ledere, retningslinjer og organisasjonskultur. Dersom noen av områdene ikke blir fylt opp med tiltak, kan workshopdeltakerne ta en runde på hva det er som gjør at de ikke kommer på tiltak på dette området.

2) Workshopdeltakerne ser på skjemaet for tiltakene og avtaler et tidspunkt for en samlet evaluering etter gjennomføring. Evalueringen bør finne sted innen 6-9 måneder etter workshopen. Dersom dere er et fylkeslag eller lokallag bør dere sende innspill til organisasjonens sentralledd slik at de kan få en oversikt over hvilke lokalforeninger som har vært gjennom en slik prosess og hvilke tiltak dere har diskutert.

Etter evalueringsmøtet kan dere bli enig om hva som bør inn i organisasjonens rutiner og hvilket organisasjonsnivå som bør jobbe med det. Målet her er at dere får gode rutiner på plass for å være en trygg organisasjon.

3) Be deltakerne om å gi tilbakemeldinger, positive og negative på denne workshopen. Føler de at temaet er relevant? Har de lært noe? Hvordan kan det de har lært bli brukt videre?

Eksempel på tiltaksskjema

Lokalt nivå	Tiltak	Ansvar	Tid	Mål	Notater
Ledere	Gjennomføre denne workshopen for styret	Geir	05.03	Starte prosessen	Evaluering 10.12
	Gjennomføre ledersamtaler	Ine	28.06	Kommunikasjon	
	Holde lokalt ledertreningskurs	Camilla	15.09	Kunnskap og kompetanse	
Retningslinjer	Lage lokale retningslinjer for tur	Roar	01.04	Enig med ledere	
Org. kultur	Holde workshop for medlemmer	Line	20. 05	Fokus på kultur	
Sentralt nivå	Tiltak	Ansvar	Tid	Mål	Notater
Ledere	Gjennomføre workshop på tillitsvalgtseminar	Silje	02.02	Starte prosess	Evaluering 09.09
	Vurdere å innføre politiattest	Anne	20.06	God vurdering	
	Lage intervju manual for tillitsvalgte	May	10.04	Bruke i hele org	
	Lage opplæringsdokument for ledere	Fredrik	21.08	God opplæring til alle	
Retningslinjer	Lage retningslinjer for hele organisasjonen	Jan	19.10	Klare regler	
	Gjøre risikovurdering og lage handlingsplaner	Kine	01.05	Forebygging	
Org. kultur	Gjennomføre medlemsundersøkelse	Stein	13.10	Informasjon	

Forslag til tiltaksskjema

Lokalt nivå	Tiltak	Ansvar	Tid	Mål	Notater
Ledere					
Retningslinjer					
Org. kultur					
Sentralt nivå	Tiltak	Ansvar	Tid	Mål	Notater
Ledere					
Retningslinjer					
Org. kultur					

Sjekkliste for trygge organisasjoner

1. Vi er bevisst på å finne ansvarlige, tillitsfulle og trygge tillitsvalgte og ledere i organisasjonen. Vi har en intervjujal og sjekker tidligere referanser for å vurdere om de passer til rollen.	
2. Vi krever inn politiattest for tillitsvalgte som har et ansvarsforhold for barn/unge.	
3. Vi gjennomfører generelle ledertreningskurs der vi går gjennom flere viktige tema i forhold til lederrollen og arbeid med barn- og unge.	
4. Vi gjennomfører særskilte kurs for ledere om forebygging av og håndtering av grenseoverskridende seksuell atferd.	
5. Vi har laget et opplæringsdokument for alle ledere og tillitsvalgte i organisasjonen.	
6. Alle ledere og tillitsvalgte underskriver et egenerklæringsskjema som beskriver hvordan vi forventer at de skal utfylle sin rolle i organisasjonen.	
7. Vi har retningslinjer for organisasjonskultur og hvordan organisasjonen skal forebygge grenseoverskridende seksuell atferd på arrangement og hvordan ledere skal forholde seg til disse.	
8. Vi gir god informasjon til medlemmer, tillitsvalgte og ledere slik at de vet hvem de skal snakke med dersom de trenger å varsle om negative opplevelser i organisasjonen. Vi har prosedyrer og rutiner for hvordan vi går videre med slike henvendelser.	
9. Vi har en beredskapsgruppe som har tilegnet seg spesiell kompetanse og som kan settes sammen dersom en krise oppstår.	
10. Vi gjennomfører medlemsundersøkelser der vi etterspør tilbakemeldinger på organisasjonskultur og samværsformer i organisasjonen og vurderer hvordan vi kan gjøre tiltak for å forbedre disse.	
11. Vi gjennomfører kurs eller samtaler med medlemmene i organisasjonen der tema som samværsformer og organisasjonskultur blir tatt opp.	

