



# ANTI-PESTBELEID SCOUTS 68

Ons antipestbeleid is opgesteld om ervoor te zorgen dat iedereen zich goed voelt binnen onze scouts. Dit beleid biedt een duidelijk kader voor leiding, leden en ouders, en is gebaseerd op de #WijPestvrij tool. Het antipestbeleid is opgebouwd rond drie belangrijke thema's:

- **Kwaliteitsbeleid:** wij, Scouts 68, willen dat iedereen zich goed voelt, daarom is een veilige basis belangrijk.
- **Preventiebeleid:** Wat als iemand zich niet goed voelt? Hoe kunnen we dit voorkomen?
- **Reactiebeleid:** een aanpak als er sprake is van pesten.

We willen graag verduidelijken waarom dit beleid is opgesteld. In de afgelopen jaren zijn we steeds vaker geconfronteerd met pestgedrag en complexe situaties waarbij het onduidelijk was hoe hierop te reageren. Dit leidde er soms toe dat er niet of onjuist werd ingegrepen. Daarom hebben we besloten om een pestbeleid te ontwikkelen, zodat leiding, leden en ouders beter ondersteund worden. Op deze manier hopen we dat onze scouts een veilige plek voor iedereen blijft.

Eerst starten we met een stuk theorie. Zo is voor iedereen duidelijk wat pesten wel en niet is. Daarna wordt ons antipestbeleid toegelicht op basis van de drie niveaus.

Pesten wordt niet getolereerd in onze scouts!

**Pesten** is langdurig en herhaaldelijk geestelijk en/of lichamelijk geweld door één persoon of meerdere personen tegenover één persoon. Hier is er steeds een verstoord machtsevenwicht. Er zijn verschillende betrokkenen bij een pestsituatie:

- Pester: persoon die aan het pesten is
- Slachtoffer: persoon die gepest wordt
- Meelopers: Zij sluiten zich aan bij de pester
- 'Struisvogels': Zij doen niet mee, maar doen ook alsof er niets aan de hand is
- Redders: Soms durven er dappere enkelingen toch op te komen voor wie gepest wordt
- Onopmerkbaren: Zij hebben echt niet door wat er aan de gang is
- Ouders & begeleiding

**Plagen:** 'Plagen is een sociaal spel dat bedoelt is als grap. Dit gebeurt één tegen één, tussen gelijkwaardigen zonder machtsonevenwicht. Ook zijn het niet altijd dezelfde die geplaagd worden.'

**Ruzie maken:** 'Bij het ruziemaken is er niet per se een machtsonevenwicht. Meestal is dit niet langdurig en éénmalig.'



# 1. WE WILLEN DAT IEDEREEN ZICH GOED VOELT

Het kwaliteitsniveau staat voor de sfeer binnen de werking bepalen met als doel het welbevinden van de groep te vergroten.

## 1.1. We werken aan een goede groepsfeer

Het groepsklimaat is de sfeer waarin leden en leiding samen spelen en functioneren binnen onze scouts. Vaste regels en afspraken zorgen voor structuur en duidelijke verwachtingen over ieders gedrag binnen de groep. Leden van een groep die goed draait, gaan respectvoller met elkaar om, nemen elkaar in bescherming en bieden weerstand tegen pestgedrag.

Om deze goede sfeer te bekomen werken we aan volgende acties:

- **Teambuilding tijdens spelletjes:** We richten ons tijdens spelletjes vooral op samenwerking en teambuilding, in plaats van de nadruk te leggen op competitie en het tegen elkaar opzetten.
- **Teams verdelen:** In plaats van leden zelf teams te laten kiezen, maken we gebruik van originele manieren om groepen te verdelen. Dit helpt de leden om elkaar beter te leren kennen en bevordert een inclusieve sfeer. Een lijst met deze groepsverdelers is beschikbaar voor de leiding in de drive.
- **Eerste vergadering:** Aan het begin van het jaar maken we tijdens de kennismaking alle regels helder. Bij de oudere takken, waar de leden elkaar al beter kennen, ligt de focus tijdens deze bijeenkomst op teambuildingsactiviteiten in plaats van alleen kennismakingsspelletjes.
- **Variatie in activiteiten:** We zorgen voor een goede balans in de soorten activiteiten (zoals bosspelen, quizzen en creatieve activiteiten) zodat iedereen de kans krijgt om zijn of haar talenten te laten zien.
- **Bewustzijn van de voorbeeldfunctie:** De leiding is zich bewust van hun rol als voorbeeld en handelt hiernaar om een positieve sfeer te ondersteunen.

## 1.2. We geven ouders een plaats

We vinden het belangrijk dat ouders bij ons terecht kunnen met vragen of problemen. Duidelijke informatie en weten wie de aanspreekpunten zijn, is essentieel in de communicatie met ouders.

- **Ouderactiviteit:** Gedurende het jaar organiseren we een activiteit voor ouders, zoals een quiz, een kaas- en wijnavond, of een feestje. Dit biedt ouders de gelegenheid om elkaar beter te leren kennen en samen te genieten. Ook de zomeractiviteit is een ideaal moment voor ouders om betrokken te zijn.
- **Inputmoment over pesten:** Aan het begin van elk jaar organiseren we een bijeenkomst waarin we naar de input van ouders luisteren, niet alleen over pesten, maar over alle aspecten van de scoutswerking.



- **Informatievoorziening via "De Gele":** In het boekje "De Gele", dat aan het begin van het jaar online wordt gedeeld, staat wie de leiding is van elke tak, wie de welzijnsverantwoordelijke in deze tak is, wie de groepsleiding vormt, en wie er in het welzijnsteam zit. Deze informatie is ook beschikbaar op onze website, zodat ouders weten bij wie ze terecht kunnen met specifieke vragen of zorgen.
- **Informatieve gesprekken met ouders:** Aan het begin van het jaar organiseren we per tak gesprekken met ouders waarin we uitleg geven over de werking van het komende jaar. Dit is een uitgelezen moment voor ouders om de leiding van hun kind te ontmoeten en eventuele zaken te bespreken.
- **Aanwezigheid van de (groeps)leiding op zondag:** Elke zondag staat de groepsleiding (herkenbaar aan hun opvallende gele truien) samen met de takleiding buiten klaar om vragen te beantwoorden en in te gaan op eventuele zorgen van ouders.

### 1.3. We geven elkaar complimenten

Positieve bevestiging naar kinderen kan wonderen doen. Zowel een gepest kind als een pester heeft hier nood aan. Ook de groep kan niet genoeg in het zonnetje gezet worden. Kinderen die positieve aandacht krijgen, proberen minder negatieve aandacht te trekken van andere leden en leiding.

- **Kwaliteiten en talenten benutten:** In plaats van algemene opdrachten te geven tijdens spelletjes, denken we bewust na over hoe we de kwaliteiten en talenten van elk lid kunnen integreren, zodat iedereen zich gewaardeerd voelt.
- **Leden begroeten:** We begroeten de leden wanneer ze aankomen bij de vergadering, zodat ze zich meteen welkom en gezien voelen.
- **Complimentenspelletjes:** We overwegen om spelletjes zoals "complimenten enveloppen" op te nemen in onze activiteiten, waarbij leden en leiding elkaar complimenten kunnen geven en zich speciaal voelen. Leiding begeleidt dit en volgt dit altijd actief op zodat iedereen complimenten ontvangt, ook de kinderen die zich meer op de achtergrond houden.
- **Beloning van fair play:** We belonen niet alleen de winnaars, maar ook fair play en sportief gedrag, zodat de nadruk niet alleen op competitie ligt, maar ook op samenwerking en respect.
- **Complimenten onder leiding:** De leiding vergeet ook elkaar niet; we moedigen aan dat ook leiding onderling complimenten uitdeelt, om zo een positieve sfeer te bevorderen.



## 2. WAT ALS IEMAND ZICH NIET GOED VOELT?

Dit zijn concrete initiatieven die je kan doen rond het thema pesten. Het doel van deze initiatieven is het bespreekbaar maken en voorkomen van pesten. Beter voorkomen dan genezen.

Wanneer er een goede sfeer is in de groep en spreken over pesten geen taboe is, zal het aantal pestgevallen dalen. Dit wil niet zeggen dat er nooit meer gepest zal worden, daarom is er een derde niveau.

### 2.1. We praten over onze gevoelens en leren onze grenzen kennen

Door gevoelens bespreekbaar te maken en grenzen duidelijk af te bakenen, zorgen we voor de veiligheid die nodig is om kinderen en jongeren sterker in hun schoenen te laten staan. Stimuleer jongeren om te praten en na te denken over hun eigen ervaringen. Maak hier bewust tijd voor.

Hierbij denken we ook aan onszelf als leiding: als jij je als leiding niet goed in je vel voelt, is het moeilijk om kinderen en jongeren goed te begeleiden. Praat en ventileer dus over jouw gevoelens en bewaak je grenzen.

Voor de leden...

- We geven leden de kans om **anoniem feedback** te geven over de leiding via een Google Forms-enquête. Hierbij vragen we naar hun ervaringen met de leiding (in het algemeen) en vergaderingen, niet over andere leden, zodat de focus blijft op hoe wij als leiding het doen. Deze feedback vragen we enkel bij de oudere takken (vanaf de jonggivers), omdat bij jongere leden een momentopname vaak te veel beïnvloed wordt door emoties van dat moment. Voor hen houden we regelmatig luchtigere bevestigingen om gevoelens te peilen. Dit gebeurt aan het begin van de tweede helft van het jaar. De groepsleiding verwerkt deze feedback vervolgens in de paasevaluaties van de leiding.
- Zijn we aanwezige leiding om **signalen op te vangen**.
  - Zeker tijdens vrij spel of informele momenten is er altijd minstens 1 leiding aanwezig bij de leden
- Op kamp ...
  - Hebben we meerdere **evaluatiegesprekken** in kleine groepjes waar we het hebben over hoe het gaat met iedereen.
  - Krijgen oudere leden de kans om **zelf een activiteit in elkaar te steken** en voor te bereiden.



Als leiding geven we het goede voorbeeld door...

- 2 keer per jaar een **peerevaluatie** waarbij we de leidingsploegen opvolgen hoe iedereen het doet en de onderlinge sfeer onderhouden hebben we een forms (peerevaluation). Hier wordt er verder mee aan de slag gegaan.
- Op kamp **elke avond een check-in** te doen om te kijken hoe iedereen zich voelt.
- Een **leiding van de maand** te hebben. De leiding kan elke maand iemand uit de leidingsploeg nomineren voor een extra effort dat die deze maand heeft gedaan. Deze persoon wordt in de bloemetjes gezet op de groepsraad en blinkt de komende maand in een kadertje in het leidingslokaal.
- Een **leidingsvierkant** te doen voor de vergadering waar we aan elkaar vertellen wat we gaan doen en hoe het gaat met iedereen.

## 2.2. We houden het positief online

Hoewel onze leden buiten de scouts ook online actief zijn, onderhouden de leiding en de leden geen persoonlijke contacten via social media, behalve in het geval van familie. We vinden het belangrijk om het online leven van onze scouts te betrekken bij onze werking, maar dit gebeurt via gecontroleerde en afgesproken kanalen.

Om dit te bereiken, hanteren we de volgende afspraken:

- **Whatsapp als primair communicatiemiddel:** Communicatie met leden verloopt via WhatsApp, wat verplicht is voor essentiële informatie. Op deze manier zorgen we ervoor dat iedereen goed geïnformeerd is over belangrijke zaken. Daarnaast gebruiken de Givers en Maxis Instagram voor leuke extra's, maar dit is aanvullend en niet essentieel.
- **Afgeschermd fotoarchief:** We posten onze foto's in een afgesloten fotoarchief. Op deze manier proberen we de privacy van de leden te beschermen. Voor het gebruik en delen van foto's op onze sociale media kanalen hanteren we een privacybeleid, waarbij ouders vooraf toestemming geven via een Forms-bevraging.
- **Goedkeuring van berichten in het fotoarchief:** Voordat berichten in de groep worden geplaatst, worden ze goedgekeurd door de groepsleiding. De goedkeuring is gebaseerd op regels zoals: toegang alleen voor familieleden van scoutsleden, het plaatsen van relevante berichten over scoutsactiviteiten, respectvol communiceren, en het plaatsen van foto's die voldoen aan ons beleid.
- **Online integreren in spellen:** We proberen online elementen te betrekken in onze spelactiviteiten, om zo ook digitaal een positieve ervaring te creëren voor de leden.
- **Beperkt gebruik van gsm's:** Het gebruik van gsm's wordt zoveel mogelijk vermeden tijdens vergaderingen en kampen, zoals ook vastgelegd in ons andere beleid (drank- en drugsbeleid).

Met deze afspraken zorgen we ervoor dat onze online aanwezigheid veilig, positief en in lijn met onze waarden blijft.



## 2.3. We brengen variatie in de vergadering

Variatie in ons aanbod verkleint de kans op verveling en frustratie waaruit pestgedrag kan ontstaan. Doordat er voldoende variatie is, komt ieders talent aan bod en kan iedereen uitblinken!

- We doen ons best om wekelijks andere vergaderingen te organiseren.
- We steken **nieuwe elementen in oude vergaderingen**.
- We checken actief de variatie in vergaderingen. Dit doen we door met de leiding een vierkant te maken voor de vergaderingen starten. Hierin vertelt elke tak wat ze deze week gaan doen en hoe ze dit invullen. Hierdoor is er **sociale controle om te creativiteit te bevorderen**.

## 2.4. We praten met elkaar en luisteren naar elkaars mening

Als iedereen zich veilig voelt om te kunnen praten en zich gehoord voelt, kunnen onenigheden gemakkelijker uitgepraat worden en is er minder kans op conflicten. Door onze leden inspraak te geven, zijn ze medeigenaar van onze scoutswerking.

- Wanneer de leden iets zeggen dat ze willen doen, kijken we om daarvoor te zorgen indien nodig. De eerste vergadering en de start van een kamp of weekend is een ideaal moment om hier achter te vragen.
- We hebben een **welzijnsbrievbus** waarin leden terecht kunnen met suggesties, problemen, vragen, ... die ze liever anoniem stellen.



## 3. WAT ALS ER GEPEST WORDT?

Dit niveau heeft als doel problemen die zich voordoen aan te pakken en op te lossen. Hierin zijn er een aantal mogelijkheden.

### 3.1. We zijn duidelijk over pesten

Pesten is niet oké en kan niet bij onze scouts. Dit maken we op volgende momenten duidelijk:

- Voor elk kamp en weekend bespreken we expliciet dat pesten niet is toegestaan. We leggen uit wat pesten inhoudt en hoe we het herkennen. Visuele hulpmiddelen, die beschikbaar zijn in de drive voor de leiding, kunnen hierbij gebruikt worden (vooral handig voor de jongere takken). We hebben een teken om aan ons uniform toe te voegen om te tonen dat pesten niet kan.
- Onze leiding heeft een geplastificeerde anti-pestbeleid mee op kamp. Ook hangt er een op de scouts.

Pesten is herhaaldelijk en opzettelijk kwetsend gedrag binnen een ongelijke machtsverhouding. Als er gepest wordt binnen de groep zetten we volgende stappen:

#### 1. Ga het gesprek aan met het slachtoffer

- a. Focus op de emoties en gevoelens van het slachtoffer.
- b. Een valkuil is teveel vissen naar feiten. Als je aan 3 mensen hetzelfde vraagt, krijg je 3 verschillende verhalen
- c. Als het slachtoffer niet in gesprek wil gaan:
  - i. Respecteer het slachtoffer zijn of haar wens om niet te praten, maar geef aan dat je beschikbaar blijft om te luisteren wanneer het slachtoffer daar wel klaar voor is.
  - ii. Bied alternatieve manieren aan om de gevoelens van het slachtoffer te uiten, zoals het schrijven van een brief, een tekening maken of praten met een andere vertrouwenspersoon in de groep.
  - iii. Zorg voor een veilige omgeving waarin het slachtoffer zich gehoord en gesteund voelt, en blijf de situatie discreet monitoren om te kijken of het pestgedrag blijft bestaan.

#### 2. Na toestemming van het slachtoffer, ga je in gesprek met de pester. Het doel is om te begrijpen wat de oorzaak is van het pestgedrag, zodat we de situatie beter kunnen doorgronden en oplossen. Ook de meelopers worden aangesproken, zodat we het volledige plaatje kunnen aanpakken.

##### a. Confronterende methode

Bij de confronterende methode wordt de pester direct aangesproken op zijn of haar gedrag. Dit gebeurt meestal in een gesprek waarin de leiding duidelijk maakt dat het gedrag niet acceptabel is en wat de gevolgen



daarvan zijn. De nadruk ligt op verantwoordelijkheid en het begrijpen van de impact van het gedrag op het slachtoffer. Deze methode kan gepast zijn als het gedrag ernstig is of als eerdere pogingen om het gedrag te veranderen niet succesvol waren. Het gesprek kan er als volgt uitzien:

1. *Het gedrag benoemen*: De leiding benoemt het pestgedrag specifiek en legt uit waarom dit onacceptabel is binnen de scouts.
2. *Verantwoordelijkheid nemen*: De pester wordt gevraagd verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar acties.
3. *Gevolgen bespreken*: De leiding bespreekt welke gevolgen er zijn voor het gedrag, zoals sancties of andere maatregelen (zie verder).
4. *Herstel van schade*: De pester wordt aangemoedigd om na te denken over manieren om het goed te maken met het slachtoffer.

b. Niet-confronterende methode (No Blame)

De niet-confronterende methode, ook wel bekend als de "No Blame methode," richt zich op het aanpakken van de pester zonder direct te beschuldigen of te confronteren. Het doel is om een gevoel van empathie en verantwoordelijkheid op te wekken bij de pester door hen te betrekken bij het vinden van een oplossing voor het probleem. Deze methode is vooral nuttig in situaties waar de dynamiek complex is of wanneer het belangrijk is om escalatie te voorkomen. De stappen zijn als volgt:

1. *Probleem schetsen*: De leiding legt aan de pester uit dat er een probleem is binnen de groep, zonder direct de schuld te geven. Bijvoorbeeld: "Er is iemand in de groep die zich niet goed voelt, en we willen graag jouw hulp om dit op te lossen."
2. *Empathie stimuleren*: De pester wordt gevraagd om zich in te leven in hoe het slachtoffer zich voelt, zonder dat er directe beschuldigingen worden geuit. Dit kan helpen om inzicht en medeleven te kweken.
3. *Oplossing zoeken*: De leiding vraagt de pester om mee te denken over wat er kan worden gedaan om de situatie te verbeteren. Het idee is om de pester te betrekken bij het herstellen van de situatie zonder dat hij of zij zich aangevallen voelt.
4. *Positieve follow-up*: Na de interventie wordt er regelmatig contact gehouden met zowel de pester als het slachtoffer om ervoor te zorgen dat de situatie verbetert en dat beide partijen zich gehoord en begrepen voelen.

**3. Opvolgen van de situatie**

- a. Vragen aan het slachtoffer hoe het zich voelt.
- b. De situatie in de gaten blijven houden.

**4. Terugkoppeling + sancties**



Wanneer pesten of ander ernstig ongewenst gedrag wordt vastgesteld, volgt een duidelijk **stappenplan** om dit aan te pakken. De sancties zijn opgebouwd om zowel het welzijn van het individu als de veiligheid van de groep te waarborgen. Deze stappen worden genomen op basis van de volgende **criteria**, die tijdens een groepsraad met alle leiding worden besproken:

- **Acuut gevaar of veiligheid:** Wanneer de veiligheid van een lid of de groep in gevaar komt.
- **Grote impact:** De mate waarin het gedrag invloed heeft op het slachtoffer of de groep.
- **Functie of rol van de persoon:** De verantwoordelijkheid van het lid binnen de groep.
- **Herhaling:** Of het gedrag al eerder is voorgekomen.
- **Intentie:** De opzettelijkheid van het gedrag.

Sancties:

1. Eerste waarschuwing:

- Bij een eerste overtreding die aan de criteria voldoet krijgt het lid, na overleg op de groepsraad, een officiële **waarschuwing**.
- Er vindt een **gesprek** plaats met het lid, de ouders, de takleiding en de groepsleiding. In dit gesprek wordt besproken wat er fout ging, hoe dit in de toekomst kan worden voorkomen, en welke stappen er worden genomen om het probleem op te lossen.

2. Tweede waarschuwing en schorsing:

- Bij een tweede overtreding (ook na overleg op de groepsraad) volgt een **schorsing van 1 maand**. Dit houdt 4 weekends in met een scoutsactiviteit (vergaderingen, weekend, uitstap, ...).
- Dit wordt **opnieuw besproken** met het lid en de ouders, waarbij duidelijk wordt gemaakt waarom deze maatregel is genomen en wat de verwachtingen zijn voor de toekomst.
- Bij terugkeer na de schorsing wordt een kort gesprek gehouden met het lid om de herintegratie te bespreken. Er wordt een nieuwe kans geboden, maar ook de gevolgen van eventueel toekomstig wangedrag worden duidelijk gecommuniceerd.

3. Recidive na schorsing:

- Indien het lid opnieuw de regels overtreedt na een eerdere schorsing, wordt deze situatie besproken tijdens de groepsraad. Er volgt een nieuw opvolgingsgesprek waarna een **nieuwe, langere schorsing** worden opgelegd. De periode hangt af van de ernst van de situatie en zal opnieuw op een groepsraad beslist worden.
- Een gesprek met het lid, de ouders, takleiding en groepsleiding is verplicht na elke waarschuwing of schorsing. Er wordt gekeken hoe de situatie opgelost kan worden zonder herval.



Bijzonderheden:

- **Waarschuwingstermijn:** Een waarschuwing blijft één jaar geldig, inclusief het eerstvolgende grote kamp. Een schorsing vervalt niet, uitzonderingen kunnen worden besproken op een groepsraad.
- **Voorafgaand aan kampen en weekenden:** Aan het begin van elk kamp en weekend wordt een kort gesprek gevoerd met de leden die een waarschuwing hebben, zodat zij precies weten wat hun situatie is. We maken duidelijk dat we klaar staan voor hen aan zowel het gepeste lid als aan de pester.
- **Communicatie met de groep:** De reden voor schorsing wordt alleen gedeeld met de groep in overleg met het gepeste lid. Indien deze hiermee toestemt, wordt enkel gemeld dat het lid geschorst is en voor hoeveel vergaderingen het lid afwezig zal zijn.
- **Gelijke informatieverstrekking:** De ouders van zowel de pester als het gepeste kind worden gelijkwaardig geïnformeerd over de genomen maatregelen. Dit gebeurt door dezelfde persoon om misverstanden te vermijden.

### 3.2. We zoeken samen naar een oplossing

Wanneer kinderen samen zijn, ontstaat er af en toe ruzie. Dit is niet alleen maar negatief. Hierdoor oefenen kinderen ook een aantal vaardigheden, zoals opkomen voor je mening en rekening leren houden met elkaar. Het is wel belangrijk om problemen in de groep te bespreken en hen samen te laten zoeken naar een oplossing.

- We laten leden **zelf een (gepaste) straf verzinnen** bij kleinere incidenten.
- We begeleiden de kinderen in het **samen zoeken naar een oplossing** in kleine en grote conflicten.

### 3.3. We vertellen kinderen en jongeren bij wie ze terecht kunnen

We vinden het belangrijk om aanspreekbaar te zijn, zodat alle kinderen weten bij wie ze terecht kunnen met hun problemen en op welke manier het probleem zal worden aangepakt. Op volgende plaatsen kunnen onze leden terecht:

- **Welzijnsbrievenbus:** het kan een drempel zijn om leiding rechtstreeks aan te spreken, daarom is er de mogelijkheid om in onze brievenbus een (anonieme) boodschap achter te laten.
- **Team welzijn:** er is op de site en in de gele te vinden wie er in team welzijn zit. Ook op de overgang worden deze voorgesteld.
- **Welzijnsverantwoordelijke per tak.** In elke tak is er een welzijnsverantwoordelijke. Dit is niet de enige persoon die zich hiermee bezig houdt in zijn tak, maar dient als een



eerste aanspreekpunt voor leden en ouders die niet meteen weten waar ze terecht kunnen.

- We informeren ons om te kunnen doorverwijzen indien nodig. Op onze website vind je een **lijst met doorverwijzingen** uit de wegwijzer tegen pesten.
- We **evalueren** regelmatig of onze meldpunten voldoende laagdrempelig en gekend zijn binnen onze scouts. Dit door deze duidelijk te herhalen op de overgang en op nog minstens 1 ander moment in het jaar, bijvoorbeeld groepsweekend.



## 4. SLOTWOORD

Ons antipestbeleid is een leidraad die ons helpt om een veilige, warme en inclusieve omgeving te creëren binnen onze scouts. Door samen te werken en actief in te grijpen waar nodig, zorgen we ervoor dat pesten geen plaats heeft in onze groep. We willen dat iedereen, van jong tot oud, zich welkom en gewaardeerd voelt. Samen staan we sterker, en door met elkaar in gesprek te blijven, kunnen we problemen voorkomen en oplossen. We rekenen op de inzet van alle leden, leiding en ouders om dit beleid te ondersteunen en onze scouts een plek te maken waar iedereen zich thuis voelt.

Laten we ons met volle overtuiging inzetten voor een pestvrije scouts, waar respect, vriendschap en plezier centraal staan. Samen maken we het verschil!

