

# Handreiking Sociale Veiligheid Binnen Dansscholen

# Aanleiding

Dansen is voor velen een manier om te leren, plezier te hebben en jezelf te uiten. Het is belangrijk dat dit in een veilige omgeving kan gebeuren, voor iedereen: leden, dansdocenten, overige medewerkers en ouders. Helaas kunnen onveilige situaties zoals grensoverschrijdend gedrag, pesten of misverstanden overal voorkomen. Daarom heeft [Dans Veilig](#) een handreiking gemaakt om dansscholen te helpen bij het werken aan sociale veiligheid en problemen te voorkomen.

**In deze handreiking vind je onder andere praktische tips over hoe je:**

- Goede regels opstelt voor medewerkers en leden;
- Een vertrouwenspersoon kunt aanstellen;
- Een veilige locatie kunt creëren zonder verborgen plekken;
- Trainingen en gedragscodes gebruikt om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Door de punten in deze handreiking te volgen, leg jij als dansondernemer een sterke basis voor een veilige en sociale dansomgeving. Dit zorgt niet alleen voor meer vertrouwen en plezier bij leden en medewerkers, maar het helpt ook om de kwaliteit van de dansschool te versterken en risico's te beperken. Met deze richtlijnen bouw je aan een respectvolle plek waar iedereen met een gerust hart kan dansen en zichzelf kan zijn.

# Inhoudsopgave

Klik op het gewenste onderwerp in de inhoudsopgave om direct naar de betreffende pagina te gaan.

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| Aanleiding                                   | 2  |
| Inhoudsopgave                                | 3  |
| 1. Medewerkers                               | 4  |
| a. Screening en toelating                    | 4  |
| b. Gedragsregels                             | 5  |
| c. Training en Scholing                      | 5  |
| d. Meldprocedure                             | 6  |
| e. Vertrouwenspersoon                        | 6  |
| f. Klachtenregeling                          | 7  |
| 2. Leden                                     | 8  |
| a. Gedragsregels en Normen                   | 8  |
| b. Vertrouwenspersoon (VP)                   | 8  |
| c. Welzijn                                   | 9  |
| 3. Locatie                                   | 10 |
| a. Kledruimtes                               | 10 |
| b. Toezicht en Openheid                      | 10 |
| 4. Communicatie en Transparantie             | 11 |
| a. Communicatiekanalen                       | 11 |
| 5. Aanvullende aanbevelingen                 | 12 |
| a. Aansluiten bij een brancheorganisatie     | 12 |
| b. Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E) | 12 |
| c. Inclusiviteit en Diversiteit              | 12 |

# 1. Medewerkers

Het thema medewerkers richt zich op het zorg dragen voor sociale veiligheid en integriteit voor en bij alle teamleden.

## 1.a Screening en Toelating

### VOG voor medewerkers

Stel een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) verplicht voor alle medewerkers, inclusief vrijwilligers en stagiairs.

#### Het klaarzetten van een VOG-aanvraag

Dit doe je online via [Justis](#)

- Als werkgever maak je een account aan en vul je de gegevens van je organisatie en de functie van de medewerker in.
- Daarna geef je aan waarvoor de VOG nodig is (bijvoorbeeld werken met kwetsbare groepen).
- De medewerker krijgt een e-mail met een link om de aanvraag te voltooien en te betalen.
- Zodra de aanvraag is goedgekeurd, ontvangt de medewerker de VOG en kan hij/zij deze aan jou overhandigen.

Kijk hier voor het [stappenplan](#) voor het aanvragen van een VOG.

### Kwalificatie

Check of medewerker de juiste scholing en/of ervaring heeft om les te geven aan de doelgroep.

### Referentiecheck

Voer toegestane en gepaste referentiechecks uit bij sollicitaties. Bij twijfel kun je aanvullende screening inschakelen.

#### Wettelijke toegestane referentiecheck

Je mag referenties opvragen, maar alleen met toestemming van de kandidaat en binnen de [grenzen van de AVG](#). Daarbij mogen alleen relevante vragen gesteld worden die direct verband houden met de functie.

## 1.b Gedragsregels

### Gedragscode

Het maken van een gedragscode voor medewerkers en dansdocenten is belangrijk om een veilige, respectvolle en professionele omgeving in je dansschool te hebben. Door na te denken over wat jij belangrijk vindt, de juiste onderwerpen te kiezen en samen met je medewerkers de gedragscode op te stellen, zorg je voor een cultuur waar sociale veiligheid centraal staat. Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken, maar ook om de [gedragscode](#) regelmatig te bekijken en aan te passen als dat nodig is.

## 1.c Training en Scholing

### Training in Sociale Veiligheid

Het vergroten van kennis over grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid is essentieel voor de preventie binnen elke dansschool. Stel scholing voor alle medewerkers verplicht. Kijk voor een cursusaanbod in het actuele [scholingsaanbod](#) en de [agenda](#) op de website van Dans Veilig, bij Platform Ondernemende Sportaanbieders (POS), je brancheorganisatie of bond.

### **Uitgelicht**

Dans Veilig biedt de e-learning '[Herkennen en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag](#)' aan, waarmee jouw medewerkers eenvoudig de benodigde kennis en handvatten krijgt om grensoverschrijdend gedrag te herkennen en te voorkomen.

[Dansbelang](#) biedt vanaf juli 2025 in haar deeltijd cursus "Verklaring van Bekwaamheid" ook een module Sociale Veiligheid voor dansdocenten. Deze module is ook los te volgen. Inschrijven voor de module kan via de website.

### Periodieke Opfriscursussen

Zorg dat je medewerkers zich regelmatige bijscholen om kennis up-to-date te houden. Bijvoorbeeld door medewerkers te trainen om signalen van pesten, eetstoornissen, uitsluiting of grensoverschrijdend gedrag te herkennen en hier opvolging aan te kunnen geven.

### Periodieke feedback

Woon met regelmaat de lessen van de docent bij en geef aan de hand van een gestandaardiseerd formulier feedback. Geef terugkoppeling op je bevindingen en feedback in een 1 op 1 gesprek met de docent.

Deze gesprekken bieden medewerkers ook de ruimte om periodiek feedback te geven zodat signalen vroegtijdig opgepakt kunnen worden en zij ook vanuit hun ervaring bij kunnen dragen aan het vergroten van de sociale veiligheid.

### Welzijn

Zorg dat trainers over voldoende kennis beschikken om het fysieke en mentale welzijn van de leden te borgen en overbelasting te voorkomen.

Zorg dat er voldoende medewerkers op de locatie aanwezig zijn die in het bezit zijn van een EHBO diploma.

## 1.d Meldprocedure

Een veilige werkomgeving is belangrijk. Daarom is het goed om duidelijke afspraken te maken over hoe medewerkers problemen kunnen melden. Dit kan gaan over grensoverschrijdend gedrag, pesten of onveilige situaties. In een [meldprocedure](#) kun je deze zaken vastleggen. Als (kleine) dansschool kun je je ook aansluiten bij een brancheorganisatie die een meldprocedure faciliteert.

### Stappenplan

Zorg dat een [stappenplan](#) maakt waarin je beschrijft hoe jij en je medewerkers om kunnen gaan met (meldingen van) onveilige situaties en de opvolging hiervan.

## 1.e Vertrouwenspersoon (VP)

Naar verwachting wordt het voor organisaties met meer dan 10 medewerkers wettelijk verplicht om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Echter raden wij aan om ook bij minder medewerkers een vertrouwenspersoon aan te stellen.

Een vertrouwenspersoon kan voor een melder een belangrijke eerste aanspreekpunt zijn voor opvang, advies, ondersteuning en begeleiding bij ongewenst gedrag. Maar een vertrouwenspersoon kan ook de organisatie adviseren over het implementeren van preventieve maatregelen.

Indien er intern geen geschikte vertrouwenspersoon aan te stellen is dan kan er gekozen worden voor inhuur van een externe vertrouwenspersoon. Op de website van [Dans Veilig](#) kun je meer informatie vinden over het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

Houd er rekening mee dat een vertrouwenspersoon nooit zowel de melder als de beklaagde bij kan staan. In situaties waarin een lid een melding doet over medewerker is het goed om voor beide een vertrouwenspersoon beschikbaar te hebben.

## 1.f Klachtenregeling

### Toegankelijke Klachtenprocedure

Naast een meldprocedure is het aan te raden om een heldere procedure te ontwikkelen om klachten van medewerkers en leden te registreren en af te handelen. Omdat het opstellen van een goed uitvoerbare klachtenprocedure zorgvuldigheid vereist is ons advies om hier extern advies voor in te winnen. Voor een dergelijk advies kun je vaak bij je branchevereniging terecht.

Indien een klacht niet intern afgehandeld kan worden kan het noodzakelijk zijn om een externe klachtencommissie de klacht te laten behandelen. Voor kleine organisaties kan het inschakelen van een dergelijke commissie kostbaar zijn. Het is daarom belangrijk om vooraf te onderzoeken of het mogelijk is om, bijvoorbeeld via je brancheorganisatie aan te sluiten bij een collectieve klachtenregeling.

## 2. Leden

**Als dansschool wil je jouw leden een fijne en veilige dansplek bieden waar iedereen met plezier kan dansen. Dit betekent dat je duidelijke afspraken maakt over hoe je met elkaar omgaat en zorgt dat iedereen zich gerespecteerd voelt. Zo kan iedereen zichzelf zijn binnen jouw dansschool en met vertrouwen dansen**

### 2.a Gedragsregels en Normen

Als dansschool stel je gedragsregels op om misverstanden te voorkomen, duidelijkheid te geven over gewenst gedrag en te zorgen dat alle leden, medewerkers en ouders weten wat er van hen wordt verwacht. Gedragsregels dragen bij aan de sfeer, samenwerking en het plezier in de danslessen. Ook bieden ze houvast bij het omgaan met ongewenst gedrag en helpen ze om conflicten op een eerlijke manier op te lossen.

Voor het opstellen van gedragsregels voor jouw dansschool kun je dit [stappenplan](#) volgen.

### 2.b Vertrouwenspersoon

#### Aanstellen vertrouwenspersoon voor leden

Voor elke dansorganisatie adviseren wij om een vertrouwenspersoon aan te stellen waar haar leden terecht kunnen. Een vertrouwenspersoon kan voor een melder een belangrijke eerste aanspreekpunt zijn voor opvang, advies, ondersteuning en begeleiding bij ongewenst gedrag. Maar een vertrouwenspersoon kan ook de organisatie adviseren over het implementeren van preventieve maatregelen.

Op de website van [Dans Veilig](#) kun je meer informatie vinden over het aanstellen van een vertrouwenspersoon.

Kleine organisaties stellen vaak niet zelf een vertrouwenspersoon aan maar werken met een extern vertrouwenspersoon. In dat geval kun je binnen je team wel iemand aanstellen die eerste aanspreekpunt is voor ouders en/ of collega's. Dit is iemand die zichtbaar is in de organisatie en die op de hoogte is van de stappen die genomen moeten worden bij een melding.

Houd er rekening mee dat een vertrouwenspersoon nooit zowel de melder als de beklaagde bij kan staan. In situaties waarin een lid een melding doet over medewerker is het goed om voor beide een vertrouwenspersoon beschikbaar te hebben.

### Zichtbaarheid

Het is belangrijk dat leden (en hun ouders) weten hoe ze grensoverschrijdend gedrag of onveilige situaties kunnen melden. Zorg er daarom voor dat de vertrouwenspersoon makkelijk te vinden is, bijvoorbeeld met contactgegevens op de website en posters op locatie.

### Feedback vragen

Vraag leden (en hun ouders) om periodiek feedback te geven zodat signalen vroegtijdig opgepakt kunnen worden en zij ook vanuit hun ervaring en perspectief bij kunnen dragen aan het vergroten van de sociale veiligheid.

## **2.c Welzijn**

Zorg ervoor dat leden en ouders gemakkelijk toegang hebben tot informatie over het ondersteunen van fysiek en mentaal welzijn.

Maak duidelijk waar zij terecht kunnen voor hulp bij lichamelijke of mentale klachten, zoals blessures of (vermoedens van) eetstoornissen. Dit kan door de kennis van dansdocenten te vergroten, een eigen netwerk van specialisten zoals fysiotherapeuten zichtbaar te maken en te verwijzen naar organisaties zoals [Dans Veilig](#).

Laat als dansschool zien dat een goed welzijn altijd belangrijker is dan prestaties.

## 3. Locatie

Het is belangrijk om de locatie mee te nemen in de preventie van grensoverschrijdend gedrag, omdat de fysieke omgeving direct invloed heeft op de veiligheid van de leden. Zorg daarom voor duidelijke regels voor het gebruik van kleedkamers en richt de ruimte zo in dat zichtbaarheid en openheid worden vergroot.

### 3.a Kleedruimtes

#### Regels voor gebruiksveiligheid

In de kleedkamers voelen mensen zich soms kwetsbaar, bijvoorbeeld bij het omkleeden. Het [opstellen van een kleedkamerbeleid](#) legt afspraken over respectvol gedrag vast en zorgt dat iedereen zich veilig en prettig voelt. Zo weten dansers, ouders en medewerkers wat wel en niet mag. Als er toch problemen zijn, kunnen ze snel worden opgelost. Op deze manier werk je actief aan een plek waar iedereen met plezier en vertrouwen kan dansen.

### 3.b Toezicht en Openheid

Een goed doordachte ruimte kan risico's verkleinen en bijdragen aan een open, respectvolle sfeer. Door aandacht te besteden aan aspecten zoals kleedkamers, toezicht en de algemene inrichting, wordt een omgeving gecreëerd waarin sociale controle mogelijk is en iedereen zich veilig voelt.

#### Zaken die bijdragen aan een veilige en open inrichting zijn:

- Stel je zalen open voor toezicht tijdens lessen of repetities, door docenten, ouders of assistenten. Hiermee creëer je een meer ogen principe en is een docent nooit buiten het zicht van anderen alleen met (een groep) leerlingen.
  - Voor sommige leerlingen is de aanwezigheid van ouders in de zaal echter niet wenselijk; dansen zonder fysiek aanwezige toeschouwers kan juist bijdragen aan een gevoel van veiligheid. Een open zaal betekent niet dat iedereen op elk moment aanwezig kan zijn, maar wel dat er altijd iemand de mogelijkheid heeft om mee te kijken. Zo voorkom je situaties waarin een plegger van grensoverschrijdend gedrag zich ongezien weet.
- Vermijd afgesloten ruimtes waar medewerkers of leden onzichtbaar zijn voor anderen. Gebruik ramen of glazen deuren in lesruimtes om sociale controle te bevorderen, zonder privacy volledig weg te nemen.
- Zorg voor veiligheid door ramen en spiegels zo te plaatsen dat iedereen tijdens de lessen goed zichtbaar is.
- Zorg voor voldoende verlichting en goed zichtbare ruimtes.

Elke dansschool is verschillend qua inrichting en cultuur dus niet elke maatregel zal voor elke locatie van toepassing zijn. Daarom is het belangrijk dat je goed nadenkt wat er wel passend is voor jouw dansschool. Ter inspiratie zijn er in deze [handreiking](#) een aantal mogelijke voorbeelden gegeven die bij kunnen dragen aan een open en transparante dansomgeving zonder dat de privacy van de dansers in het geding komt.

## 4. Communicatie en Transparantie

Goede communicatie en transparantie over sociale veiligheid en de stappen die de dansschool neemt, zijn belangrijk omdat iedereen dan weet wat de regels en verwachtingen zijn. Het zorgt ervoor dat leden, ouders en medewerkers zich bewust zijn van hun rechten en plichten en begrijpen waar ze terecht kunnen met vragen of zorgen. Open communicatie draagt bij aan een veilige sfeer waarin mensen zich durven uitspreken. Hierdoor kunnen misstanden eerder gemeld worden, nog voordat ze uit de hand lopen. Dit helpt problemen op tijd op te lossen en draagt bij aan vertrouwen, respect en een positieve cultuur binnen de dansschool.

### 4.a Communicatiekanalen

Maak in de communicatie gebruik van uitingen die passen bij de cultuur van de dansschool en die aansluiten bij de doelgroep door:

#### Website en Social Media

Publiceer gedragscodes, klachtenprocedures en contactinformatie van vertrouwenspersonen op de website en deel informatie via Social Media.

#### Leden en ouderbijeenkomsten

Organiseer bijeenkomsten om leden en ouders te informeren over sociale veiligheid, gedragsregels en procedures bij grensoverschrijdend gedrag.

#### Interne communicatie

Stuur regelmatig nieuwsbrieven of memo's voor medewerkers om hen op de hoogte te houden van actuele onderwerpen rond sociale veiligheid.

#### Communicatie op locatie

Hang posters op de met de belangrijkste regels, codes, verwijzingen naar ondersteuning en informatie over de vertrouwenspersoon in de dansschool.

## 5. Aanvullende aanbevelingen

Tot slot zijn er nog een aantal aanbevelingen die je als ondernemer binnen de dans kunt opvolgen die indirect bijdragen aan het vergroten van de sociale veiligheid binnen jouw onderneming.

### 5.a Aansluiten bij een brancheorganisatie

Zorg dat je aangesloten bent bij een brancheorganisatie voor aanvullende ondersteuning en advies. Maar ook om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en toegang te krijgen tot relevante scholingen en trainingen.

### 5.b Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Een RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) is wettelijk verplicht voor alle werkgevers, ook voor dansscholen. Hiermee breng je risico's in kaart, zoals onveilige situaties of grensoverschrijdend gedrag, en werk je aan oplossingen. Dit helpt ongelukken en problemen te voorkomen, terwijl je vertrouwen creëert bij leden en medewerkers. Bovendien laat je zien dat je voldoet aan de wet en alles goed geregeld hebt.

[Sport RI&E](#)

### 5.c Inclusiviteit en Diversiteit

Een sociaal veilige omgeving is inclusief en houdt rekening met diversiteit in achtergronden, behoeften en identiteiten. Binnen [Onze club is van iedereen](#) gaan sportbonden en POS-leden aan de slag met procesbegeleiding en een concreet trainingsprogramma voor sportclubs. Dit trainingsprogramma richt zich op bewustwording rondom diversiteit binnen de sportclub, op het gezamenlijk bepalen en handhaven van de norm "Hoe gaan we met elkaar om?" en op het vergroten van het handelingsperspectief van bestuurders, trainer-coaches en scheidsrechters.

#### Inclusief beleid

Wil je van jouw dansschool een plek maken waar iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt? Raadpleeg dan de praktische handreiking van NOC\*NSF en de Alliantie Gelijkspelen. [Deze gids](#) staat vol met tips om bewustwording te vergroten en je beleid aan te passen, zodat jouw dansschool een inclusieve en fijne plek wordt voor iedereen.

#### Toegankelijke accommodatie

Toegankelijke accommodaties zijn essentieel om iedereen, ook mensen met een beperking, de kans te geven volledig mee te doen in de samenleving. MKB-Nederland en VNO-NCW bieden brancheorganisaties de mogelijkheid deel te nemen aan het programma 'MKB Toegankelijk'. Dit programma helpt je als organisatie om de toegankelijkheid te verbeteren, met gratis ondersteuning zoals actieplannen, communicatietools en netwerkbijeenkomsten. [Klik hier](#) voor meer informatie over het programma.

### Anti-discriminatiebeleid

Een veilige dansschool begint met een duidelijk zero-tolerance beleid. Discriminatie of pesten op basis van uiterlijk, geloof, seksuele voorkeur of andere kenmerken is nooit toegestaan. Iedereen verdient respect.

Wil je dit goed aanpakken? Geef je medewerkers trainingen over inclusieve communicatie en gedrag. Zo zorg je samen voor een plek waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.

De inclusieve organisatie biedt (online) trainingen en tools.