

# Preventie- en integriteitsbeleid en sociale veiligheid binnen Handbal Vereniging Lelystad



Datum: augustus 2023

Versie: 1.2

## INLEIDING

Het preventie- en integriteitsbeleid en sociale veiligheid binnen Handbal Vereniging Lelystad (hierna HVL) bestaat uit drie onderdelen.

Allereerst wordt het aannamebeleid uiteengezet. Veiligheid binnen een organisatie begint immers bij het selecteren van de juiste vrijwilligers. Onder vrijwilligers verstaan wij bestuurders, structurele trainers/coaches en verenigings scheidsrechters. Hulpouders zijn ouders die geen structurele taak op zich genomen hebben maar incidenteel zaken voor het team of de vereniging regelen of organiseren. HVL ziet hulpouders niet als vrijwilligers. In het aannamebeleid is te lezen op welke wijze HVL zorg draagt voor de eerlijke en gelijkwaardige behandeling van sollicitanten van vrijwilligers en de veiligheid en integriteit van alle vrijwilligers, leden, sporters en hulpouders.

Vervolgens worden de omgangsregels besproken. Als organisatie, waarvan vrijwilligers, leden en sporters en hulpouders persoonlijk contact hebben met diverse groepen mensen wil HVL voorkomen dat schendingen rond machtsmisbruik, financiële schendingen of interpersoonlijke schendingen plaatsvinden. Diverse groepen waar HVL mee te maken heeft zijn vrijwilligers, leden, sporters en hulpouders van alle leeftijdscategorieën.

Het laatste hoofdstuk betreft het integriteitsbeleid. Naast preventief beleid, in de vorm van aannamebeleid en omgangsregels, vormt integriteitsbeleid een belangrijk onderdeel van de wijze waarop de veiligheid wordt gewaarborgd. De betrokkenheid van het bestuur, de vertrouwenscontactpersoon, klachtenregeling en informatievoorziening komen in dit hoofdstuk aan bod.

# 1. AANNAMEBELEID

In dit aannamebeleid wordt uiteengezet op welke manier HVL zorg draagt voor de eerlijke en gelijkwaardige behandeling van vrijwilligers en de veiligheid en integriteit van alle vrijwilligers, leden en sporters en hulpouders. Het hanteren van dit aannamebeleid heeft tot doel ernstige problemen te voorkomen en duidelijkheid te scheppen.

## 1.1 Werven en selectie

Via HVL komen vrijwilligers (bestuurders, structurele trainers/coaches en verenigings scheidsrechters) in contact met diverse groepen leden, sporters, andere vrijwilligers en hulpouders. HVL vindt het erg belangrijk dat iedereen zich veilig kan voelen. HVL hanteert een aannamebeleid voor vrijwilligers. Hieronder vallen:

- een kennismakingsgesprek;
- het checken van referenties;
- het overhandigen van een Verklaring Omtrent Gedrag;
- een digitaal toegestuurde gedragscode
- en een eventuele proefperiode.

## 1.2 Kennismaking

Met vrijwilligers wordt een kennismakingsgesprek gevoerd. In dit gesprek wordt uitgelegd wat HVL is en hoe de vereniging werkt. Tevens wordt besproken wie de vrijwilliger is en welke ervaring de vrijwilliger heeft. In dit gesprek worden ook, op basis van de functie, de wederzijdse taken en verwachtingen besproken. Hierbij komt de gedragscode aan bod en wordt benadrukt dat HVL werkt met diverse groepen mensen. Het is belangrijk dat vrijwilligers dat realiseren en daarmee rekening houden. In het geval van een sollicitatie voor een vrijwilligersfunctie wordt (eventueel in een tweede gesprek) stilgestaan bij welke taken goed bij diegene passen. Dit wordt besproken op basis van diens capaciteiten, passie en wat de sollicitant graag wil doen en leren bij HVL.

## 1.3 Referenties

Na afloop van het kennismakingsgesprek, kan de vrijwilliger worden gevraagd een referentie op te geven. Vervolgens kan telefonisch contact worden opgenomen met de referent. De sollicitant wordt geïnformeerd in het geval HVL met de referent contact opneemt.

## 1.4 Verklaring Omtrent Gedrag

HVL stelt aan de volgende functies een Verklaring Omtrent Gedrag (hierna VOG) eis:

- bestuursleden;
- structurele trainers en coaches;
- verenigings scheidsrechters.

Voor bovengenoemde functies is verplicht om binnen 3 maanden na aanstelling een VOG aan het bestuur te overhandigen. In een brief wordt aan de vrijwilliger uitgelegd waarom HVL vraagt om een VOG en hoe de aanvraagprocedure verloopt. De VOG wordt aangevraagd bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Zij zoekt uit of er in het verleden van de vrijwilliger zaken zijn voorgevallen die reden geven de integriteit van deze persoon in twijfel te trekken voor de betreffende functie. Dit proces wordt om de 3 jaar herhaald. Mochten er kosten aan verbonden zijn dan neemt HVL deze op zich om haar maatschappelijke rol hierin te nemen.

Het bestuur zal zorgdragen dat hun VOG voor november 2023 wordt overhandigd aan de vertrouwenspersoon. Huidige trainers en coaches worden in de loop van het handbalseizoen 2023/2024 persoonlijk benaderd om een VOG aan te vragen.

### **1.5 Gedragscodes**

Bij het aanstellen van bestuurders, structurele trainers/coaches/begeleiders en verenigingsscheidrechers wordt de betreffende gedragscode digitaal toegestuurd. Ook voor leden kent HVL een gedragscode. Bestaande leden krijgen de voor hun geldende gedragscode digitaal toegestuurd. Nieuwe leden krijgen de gedragscode digitaal aangereikt bij het starten als onderdeel van de aanmeldprocedure.

### **1.6 Proefperiode**

Na aanstelling van de vrijwilliger wordt deze in een periode van een paar weken tot een paar maanden ingewerkt door een vrijwilliger. In deze zogenoemde proefperiode kan de nieuwe vrijwilliger achterhalen of het werk bij diegene past en kan HVL bepalen of de vrijwilliger bij de organisatie past. Na afloop van deze proefperiode wordt met de vrijwilliger besproken hoe dit is bevallen en wordt bepaald of samenwerking wordt voortgezet.

## 2. OMGANGSREGELS

Als vereniging, waarvan vrijwilligers persoonlijk contact hebben met diverse groepen mensen, wil HVL voorkomen dat schendingen rond machtsmisbruik, financiële schendingen of interpersoonlijke schendingen plaatsvinden. Schendingen kunnen niet altijd volledig worden voorkomen, maar HVL vindt het belangrijk de kans op schendingen zo klein mogelijk te maken.

### 2.1 Omgangsregels

HVL wil dat iedereen zich veilig kan voelen. Dit kan alleen als men elkaar in diens waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dit houdt in dat HVL alle vormen van ongelijkwaardige behandeling, zoals machtsmisbruik, financiële uitbuiting, discriminerende-, racistische-, seksistische- of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen ontoelaatbaar acht.

HVL onderscheidt verschillende schendingen van omgangsregels:

- Schendingen rond machtsmisbruik: corruptie, belangenverstrengeling, schenden van geheimhouding en verwijtbare nalatigheid;
- Financiële schendingen: fraude, diefstal, misbruik van ter beschikking gestelde goederen of diensten en verwijtbare verspilling;
- Interpersoonlijke schendingen: discriminatie, intimidatie, vernedering, geweld, pesten, ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld.

### 2.2 Gedragscode

Om de kans op schendingen zo klein mogelijk te maken worden afspraken gemaakt over de manier waarop sporters en vrijwilligers met elkaar omgaan en welk gedrag we als vereniging goed- en afkeuren. De omgangsregels zijn samengevat in de gedragscode. In de gedragscode wordt een beeld geschetst van waar de grenzen liggen in het contact. De code fungeert als toetssteen voor gedrag.

### 2.3 Begeleiding

De nieuwe vrijwilliger voert zijn/haar functie zelfstandig uit. Daarbij wordt deze (op afstand) begeleid door de vrijwilliger. De vrijwilliger maakt het mogelijk om situaties van grensoverschrijdend gedrag één op één te bespreken. Op die manier kan worden gereflecteerd op de handelwijze van de vrijwilligers, heeft HVL aandacht voor (persoonlijke) ontwikkeling en houdt de vereniging een oog op de veiligheid binnen de organisatie.

Praten over grensoverschrijdend gedrag is meestal niet het eerste dat nieuwe vrijwilligers doen. Daarom creëert HVL de gelegenheid om te praten over wat vrijwilligers, leden, sporters en hulpouders meemaken. Daarnaast voorziet HVL jaarlijks voor een relevante workshop, training of seminar.

### 3. INTEGRITEITSBELEID

Naast preventief beleid, in de vorm van aannamebeleid en omgangsregels, vormt integriteitsbeleid een belangrijk onderdeel van de wijze waarop de veiligheid wordt gewaarborgd. Hierin wordt de betrokkenheid van het bestuur, de vertrouwenscontactpersoon, klachtenregeling en informatievoorziening beschreven.

#### 3.1 Bestuurlijke betrokkenheid

Het bestuur is aansprakelijk voor wat tijdens de uitvoering van werkzaamheden gebeurt en voor de vrijwilligers die (on)betaald voor HVL werken. Daarom is één bestuurslid aangewezen als verantwoordelijke voor het preventie-, integriteitsbeleid en sociale veiligheid. Dit bestuurslid zorgt ervoor dat het thema op de agenda blijft en dat eventueel te nemen maatregelen op de juiste manier worden getroffen.

#### 3.2 De vertrouwenscontactpersoon

HVL vindt het belangrijk dat iedereen eerlijk en gelijkwaardig behandeld wordt en zich veilig voelt. Het kan echter voorkomen dat er iets gebeurt dat niet goed voelt en in vertrouwen besproken moet worden.

De vertrouwenscontactpersoon (VCP) biedt iedereen, binnen en buiten de organisatie, de mogelijkheid om in vertrouwen over grensoverschrijdend gedrag te praten. Zowel sporters als vrijwilligers kunnen zich dus wenden tot de VCP. De VCP is onafhankelijk en valt formeel buiten de organisatie. De VCP is erg belangrijk om het melden van (vermoedens van) grensoverschrijdend gedrag makkelijker te maken en vormt een belangrijk onderdeel van het integriteitsbeleid. De vertrouwenscontactpersoon kan worden bereikt via:

[vertrouwenspersoon@handbalverenigingleystad.nl](mailto:vertrouwenspersoon@handbalverenigingleystad.nl)

Na het ontvangen van een bericht gaat de VCP in gesprek met de indiener. Vervolgens onderzoekt de VCP waar de indiener terecht kan met diens vraag en ondersteunt de indiener bij het zoeken naar eventuele vervolgstappen, zoals het indienen van een officiële klacht.

#### 3.3 Klachtenregeling

Een ieder heeft het recht om, over de manier waarop een vrijwilliger, lid of hulpouder zich in een bepaalde aangelegenheid heeft gedragen, een klacht in te dienen. Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om klachten omtrent vermeende integriteitsschending of grensoverschrijdend gedrag. Een gedraging van een vrijwilliger, lid of hulpouder betrokken bij HVL, wordt aangemerkt als een gedraging van de organisatie, voor zover deze gedraging aan de organisatie kan worden toegerekend.

Klachten kunnen, uitsluitend schriftelijk, worden ingediend bij de VCP. Deze persoon, die formeel buiten de organisatie valt, vormt een veilige haven waar integriteitsschending en/of grensoverschrijdend gedrag kan worden gemeld. Hiervoor dient een e-mail worden gestuurd naar: [vertrouwenspersoon@handbalverenigingleystad.nl](mailto:vertrouwenspersoon@handbalverenigingleystad.nl) De VCP stuurt een ontvangstbevestiging toe naar de indiener en zal binnen 4 werkdagen bekijken wat de beste begeleiding/afhandeling behoeft samen met de indiener.

Ervaat men een drempel/barrière om de VCP te benaderen, dan kan altijd een bestuurslid worden benaderd. De e-mailadressen van hen staan ook op de website van HVL, net zoals die van de VCP.

### **3.4 Informatievoorziening**

Het is van belang dat vrijwilligers, leden, sporters en hulpouders weten waar ze terecht kunnen voor meer informatie over sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag. Nadat alle huidige leden het Preventie- en integriteitsbeleid en sociale veiligheid binnen HVL hebben toegestuurd gekregen inclusief de betreffende gedragscode(s) is het document ook terug te vinden op de website van HVL. Op de website is ook beschreven op welke wijze men in contact kan komen met de VCP.