

Richtlijn aanwerving vrijwilligers

In een sportclub nemen heel wat mensen taken op zich, zowel op het vlak van begeleiding van sporters als op het vlak van materiële en financiële ondersteuning. Het is belangrijk om die medewerkers goed te kiezen en hen te begeleiden in hun rol. Je hoeft niet onmiddellijk te denken dat je te maken hebt met een pleger van seksueel grensoverschrijdend gedrag als een nieuwe medewerker zich aanmeldt, maar het is bekend dat plegers situaties opzoeken waarin gemakkelijk contact gelegd kan worden met jongeren. Daarbij maken ze gebruik van de welwillendheid en het vertrouwen binnen een vereniging en de context van vrijwilligerswerk. Het is dus raadzaam om op je hoede te zijn.

Als club is het belangrijk om te weten wie als vrijwilliger actief is in je club, en welke achtergrond hij of zij heeft. Je kan een acties ondernemen bij het aanwerven en omkaderen van vrijwilligers.

Profiel bepalen van sportbegeleiders en medewerkers

Goede sportbegeleiders moeten naast kennis van de sport en het goed didactisch opbouwen van de trainingen ook over andere vaardigheden beschikken. Naast de sporttechnische kant is er ook een menselijke en opvoedende waarde aan sport. Het is goed indien sportbegeleiders pestgedrag kunnen detecteren, gepast kunnen reageren op vragen rond lichamelijke en seksuele integriteit, een goede groepssfeer creëren... Zelf moeten ze zich naar de maatschappelijke normen rond privacy en intimiteit gedragen. Geef als sportorganisatie ook aandacht aan dit tweede aspect bij het aanwerven en omkaderen van (nieuwe) sportbegeleiders.

Kennismakingsgesprek

Het is een goed idee om als sportorganisatie een kennismakingsgesprek te voeren met nieuwe vrijwilligers. Hiermee geef je blijk van waardering voor de inzet van vrijwilligers en toon je dat je de integriteit van jonge sporters ernstig neemt. Vraag in het gesprek naar de motivatie van de vrijwilliger om met kinderen te werken, naar zijn ervaring en zijn manier van werken. Dit kan ook informeel gebeuren, zorg ervoor dat het gesprek aangenaam en leerrijk is voor beide partijen.

Referenties checken

Indien het gaat om een kandidaat-medewerker die nog niet binnen de club actief was, kan je contact opnemen met verenigingen waarin de vrijwilliger eerder actief was. Vraag hierbij naar mensen die direct met de nieuwe vrijwilliger hebben samengewerkt en ga na hoe die samenwerking verliep. Het inwinnen van referenties door de werkgever / het bestuur, kan echter niet zomaar. Het is verstandig om aan de kandidaat vooraf te vragen of mede te delen dat u referenties zal controleren en/of zal inwinnen. Indien hij of zij hiervoor toestemming geeft, is er

geen probleem. Geeft de kandidaat hiervoor geen toestemming, dan moet een clubbestuur terughoudend handelen.

Richtvragen:

- Is X in het verleden bij uw vereniging werkzaam geweest?
- Wat is uw relatie tot de kandidaat?
- Hoelang is de betrokkene bij uw vereniging werkzaam geweest?
- Waaruit bestonden zijn/haar werkzaamheden?
- Zou u betrokkene weer aannemen?
- Is hij/zij binnen uw vereniging in relatie tot de beoogde aanstelling van onbesproken gedrag?
- Indien blijkt dat de kandidaat niet van onbesproken gedrag is, wat kun je dan wel of niet verder zeggen?

Als kandidaat-medewerkers in contact zullen komen met minderjarigen, kan je hen vragen 'een uittreksel uit het strafregister, model 2' voor te leggen. Zij kunnen dit document aanvragen bij de diensten van hun gemeente en vervolgens voorleggen aan de sportorganisatie. Hiermee sluit je uit dat je medewerkers aanwerft die in het verleden veroordeeld zijn voor seksuele misdrijven ten aanzien van minderjarigen.

Gedragcode ondertekenen

Het laten ondertekenen van een gedragscode kan men beschouwen als het bewaken van gestelde regels, het hebben van 'een stok achter de deur', maar het kan ook een uiting zijn van clubvisie en voorbeeldgedrag. Het tweede geval is een positievere benadering waarbij het bestaan van een gedragscode dan een middel is om aan de buitenwereld te laten zien dat er aandacht is voor het bewaken van de lichamelijke en seksuele integriteit in de club. Daarnaast kunnen ook andere pedagogische aspecten van voorbeeldgedrag een plaats krijgen in de gedragscode. Een formele ondertekening bij de aanwerving, kan een eerste stap zijn in het begeleidingsproces van medewerkers.

Medewerkers en sportbegeleiders opvolgen

Na het ondertekenen van de gedragscode stopt het engagement niet, niet voor de medewerker en niet voor de club. Het start dan pas. Medewerkers hebben nood aan opvolging en ondersteuning in de club. Dit geldt niet enkel voor integriteit, maar in het algemeen. Dat kan je doen door een informatiebrochure te voorzien, een peter/meterschap te organiseren, het samenwerken met een duo-partner, het inlopen bij een ervaren trainer... Er zijn heel wat mogelijkheden om de medewerkers een kwaliteitsvolle omkadering te bieden. Ook hier zal de invulling afhankelijk zijn van de keuzes die de club maakt. Met een goede ondersteuning voorkom je in ieder geval een uitval van vrijwilligers en krijg je zicht op het gedrag dat ze stellen ten aanzien van anderen in de club. Het vooropgestelde profiel en de gedragscode gebruik je daarbij als maatstaf om het handelen van de medewerkers te toetsen.