



## Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

### Beleidsnotitie voor de Waddinxveense Reddingsbrigade (april 2015)

#### Voorwoord:

In de algemene ledenvergadering van 24 november 2014 heeft het bestuur het voornemen kenbaar gemaakt om beleid omtrent gedrag te maken voor haar leden. De algemene ledenvergadering heeft hier unaniem mee ingestemd. Het bestuur sluit zich aan bij het beleid van NOC-NSF de overkoepelende organisatie voor sportverenigingen. Om een Verklaring Omtrent Gedrag van de leden te vragen moet er beleid geformuleerd door de Waddinxveense reddingsbrigade geformuleerd zijn. Binnen dit beleid moet minimaal een aantal zaken geregeld zijn als een aanname beleid, het hebben van een gedragscode en het aanstellen van een of meerdere vertrouwenspersonen. Verder moet ieder lid het beleid kunnen vinden op de website van de vereniging.

Het bestuur heeft met deze beleidsnotitie een stap gemaakt naar een veilig sportklimaat voor onze leden.

#### Leeswijzer:

- Inleiding
- Regeling Gratis VOG
- Omgangsregels
- Gedragscode
- Aanname beleid
- Seksuele intimidatie
- Vertrouwenscontactpersoon
- Verklaring omtrent gedrag
- Doelgroep
- Tenslotte
- Besluit
- Bijlagen 1 – 2 - 3a, 3b, 3c

## **Inleiding:**

Een veilige omgeving is belangrijk. Zeker wanneer je met en voor minderjarigen werkt. Dit betekent dat naast de aanwezigheid van een fysiek veilige (speel)omgeving en veilige materialen, minderjarigen zich ook veilig moeten kunnen voelen. En dit geldt niet alleen voor minderjarigen. Alle mensen die in een vrijwilligersorganisatie of vereniging actief zijn, hebben baat bij een fysiek en sociaal veilige werkomgeving. Het voorkomen van seksueel misbruik is ook in het belang van de Waddinxveense Reddingsbrigade.

Misbruik is een lastig onderwerp. Geen enkele vrijwilligersorganisatie hoopt dat het gebeurt. En juist daarom is het van belang dat er over gesproken wordt. Als organisatie heb je de taak het onderwerp te agenderen en de kans op seksueel misbruik te verkleinen. Openheid en preventief beleid helpen hierbij.

Wanneer we de zaken niet op orde hebben, lopen we het risico dat:

- mensen die de grens overschrijden zeggen dat ze niet beter weten;
- minderjarigen die met seksueel misbruik worden geconfronteerd denken dat zij de enige zijn en niet weten bij wie ze terecht kunnen;
- het bestuur door ouders, de gemeente en vrijwilligers als onverantwoordelijk wordt gezien omdat het geen maatregelen heeft genomen;
- de vereniging aansprakelijk wordt gesteld voor geleden schade.

## **Regeling gratis VOG:**

Wanneer de WRB gebruik wil maken van de Regeling Gratis VOG moet wij voldoen aan een aantal voorwaarden die het ministerie van Veiligheid en Justitie stelt.

Kort gezegd moet u voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Uw organisatie staat ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel.
2. Uw organisatie bestaat voor minimaal 70 procent uit vrijwilligers en is een echte vrijwilligersorganisatie (heeft geen winstoogmerk). Onder meer uitgezonderd van de Regeling Gratis VOG zijn: scholen, BSO, TSO en peuterspeelzalen en organisaties met een winstoogmerk.
3. Vrijwilligers binnen uw organisaties werken met minderjarigen en/of mensen met een verstandelijke beperking.
4. Uw organisatie kan aantonen dat er preventief beleid is om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Dit kan variëren van het hebben van vertrouwens(contact)personen tot een goed aannamebeleid voor vrijwilligers. U moet óf een link kunnen plaatsen naar informatie op uw website óf een document uploaden óf uw beleid kunnen omschrijven.

## **Omgangsregels:**

**Ook binnen de Waddinxveense Reddingsbrigade hebben we te maken met intimiteit. Het actief hanteren en uitdragen van omgangsregels helpt daarbij.**

Omgangsregels zijn formele of informele afspraken die in organisaties als huisregels gelden. Ook voor de preventie van seksueel misbruik is het goed dergelijke regels op te stellen. Regels die gaan over de omgang met elkaar en over gedrag dat niet getolereerd wordt. Omgangsregels zijn algemeen geldig. Dat betekent dat ze voor iedereen in de organisatie gelden: bestuursleden én kinderen/jongeren, vrijwilligers én ouders. Omgangsregels worden niet ondertekend, maar gelden als huisregels.

Een voordeel van omgangsregels is dat het onderwerp veiligheid op een positieve manier bespreekbaar wordt. Iedereen weet meteen wat de normen zijn wanneer er sprake is van grensoverschrijdend gedrag. Ouders, minderjarigen en medewerkers die merken dat een organisatie aandacht heeft voor veiligheid, zullen eerder met vragen en problemen naar voren komen. Mogelijke daders worden eerder afgeschrikt wanneer ze weten dat een organisatie werk maakt van veiligheid, omgangsvormen en het voorkómen van grensoverschrijdend gedrag.  
(bijlage 1 omgangsregels)

## **Gedragscode:**

**Een gedragscode is een document met richtlijnen voor de omgang tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarigen. De code geeft aan waar de grenzen liggen in het contact met minderjarigen. Een gedragscode is een formeel document dat ondertekend wordt door vrijwilligers en medewerkers. Een ondertekende gedragscode kan in geval van seksueel misbruik helpen in een juridisch (strafrechtelijk of tuchtrechtelijk) traject.**

De omgang en het lichamelijke contact met minderjarigen in (vrijwilligers)organisaties kan nooit tot in detail worden beschreven. Dat is ook niet de bedoeling van een gedragscode. Bij veel activiteiten is er sprake van lichamelijke contact en een bepaalde intimiteit: stoeien, tegen elkaar aanzitten, in kleine ruimtes vertoeven, wassen in gemeenschappelijke ruimten, op kamp in pyjama rondlopen, enzovoort. Bij de ene activiteit is er een intensievere omgang met de minderjarigen dan bij de andere. De grenzen in de omgang met minderjarigen zijn dan minder scherp en wat ongewenst gedrag is, verschilt per situatie.

Niet iedereen heeft de behoefte om te worden aangeraakt. Iedere minderjarige heeft het recht om niet aangeraakt te willen worden. Het is daarom belangrijk dat er een klimaat is waarin minderjarigen deze grenzen mogen hebben en dat ook mogen aangeven; door iets te zeggen of door lichaamstaal. Medewerkers moeten er bij stilstaan dat niet ieder minderjarige gewend is om voor zichzelf op te komen en moeten letten op zowel de verbale als non-verbale signalen. Ook als het lichamelijke contact onschuldig en goed bedoeld is. Vrijwillige medewerkers hebben vaak een opvoedkundige rol of zijn een rolmodel voor een minderjarige. Medewerkers moeten daarom de persoonlijke grenzen van minderjarigen respecteren en zijn er verantwoordelijk voor dat zij, maar ook andere begeleiders deze grenzen niet overschrijden.

Maar sommige grenzen zijn haarscherp!

Grenzen in het contact met kinderen zijn weliswaar niet 100% te benoemen, maar er is een haarscherpe grens en die is dat alle seksuele contacten tussen medewerkers en minderjarigen ontoelaatbaar zijn. Dit geldt zowel voor strafbare handelingen als voor niet strafbare handelingen. Seksueel contact tussen medewerkers en minderjarigen wordt aangemerkt als een ernstige beroepsfout.

De gedragscode moet gelden voor iedereen die in een bepaalde gezagsverhouding tot minderjarigen staat. Dus voor begeleiders en groepsleiders, trainers. Maar ook kantine-medewerkers of meehelpende familieleden hebben met minderjarigen te maken. Bedenk dat plegers van seksueel misbruik blijven zoeken naar een gelegenheid. Ze kunnen onopvallend en soms over een lange periode een band met een minderjarige en soms ook ouders opbouwen, waardoor ze langzaam een situatie creëren waarbinnen misbruik mogelijk is.

De Algemene ledenvergadering van 24 november 2014 heeft het bestuur gevraagd om de VOG in te voeren. Hieraan voorafgaande moet iedere verenigingsvrijwilliger kennis hebben genomen van de gedragscode door deze te ondertekenen.  
(Bijlage 2 Gedragscode)

## **Aanname beleid:**

Een pleger van seksueel misbruik herken je niet aan het uiterlijk. Vaak zijn het aardige en populaire mensen die zich binnen korte tijd onmisbaar weten te maken. Bekend is dat ze situaties opzoeken waarin ze makkelijk in contact komen met kwetsbaren zoals minderjarigen en mensen met een verstandelijke beperking. Daarbij maken ze gebruik van het vertrouwen van een organisatie. Een goed aannamebeleid kan ernstige problemen voorkomen. Door het hebben van aannamebeleid zullen mensen met verkeerde bedoelingen eerder afgeschrikt worden om binnen uw sportorganisatie een functie te vervullen. Daarom is het raadzaam om één of meerdere van onderstaande stappen te doorlopen met nieuwe vrijwilligers:

- \* Houd een kennismakingsgesprek.
- \* Check referenties; bel de club waar de vrijwilliger vandaan komt.
- \* Laat een VOG aanvragen en herhaal dat elke 3-5 jaar.
- \* Maak de begeleider lid van de bond. Daarmee valt begeleider onder het tuchtrecht van de bond en is hij daarvan op de hoogte.
- \* Maak de begeleider bekend met de gedragsregels (zie hierboven).

## **Seksuele intimidatie**

### **Versterkt beleid:**

NOC\*NSF heeft in samenwerking met de bonden een structuur opgezet om seksuele intimidatie in de sport te voorkomen en waar nodig hulp te kunnen bieden. Sinds 1996 wordt daar al aan gewerkt. Vanaf de ALV van mei 2008 is het streven naar een verder versterkt beleid waarbij een samenhangend stelsel van maatregelen zowel primaire preventie (tegengaan van seksuele intimidatie) als secundaire preventie (voortduren en herhalen voorkomen) als ook de opvang bij incidenten en sanctionering ten gevolge van overtredingen optimaal waarborgt.

### **Hulplijn en vertrouwenspersonen**

Tot dit samenhangende stelsel hoort onder andere de NOC\*NSF hulplijn seksuele intimidatie in de sport. De hulplijn is bereikbaar van maandag t/m vrijdag van 08.00 tot 22.00 uur en op zaterdag van 12.00 tot 16.00 uur. Op zondag is er geen bereikbaarheid. Het nummer is 0900 - 202 55 90 (€ 0,10 per minuut).

Hier kan men terecht voor eerste opvang, vragen en advies aangaande seksuele intimidatie in de sport. De hulplijn verwijst voor verder advies en ondersteuning bij incidenten door naar de NOC\*NSF poule van vertrouwenspersonen en adviseurs die regionaal ondersteuning en advies bij incidenten geeft aan zowel slachtoffers, beschuldigen als sportorganisaties.

Binnen de bond zullen Vertrouwenscontactpersonen als eerste aanspreekpunt bij (dreigende) incidenten fungeren en door kunnen verwijzen naar NOC\*NSF vertrouwenspersonen of andere ondersteunende instanties. Ook verenigingen stellen steeds vaker een dergelijke vertrouwenscontactpersoon aan, die laagdrempelig aanspreekbaar is bij incidenten en mee kan werken aan het opzetten van beleid.

### **Registratiesysteem, gedragsregels en tuchtrechtspraak**

Nieuw in dit samenhangende stelsel is het in de nabije toekomst te voeren registratiesysteem voor plegers. Het systeem, dat goedgekeurd is door het College Bescherming Persoonsgegevens, registreert plegers na een straf - of tuchtrechtelijke veroordeling voor een van te voren vastgestelde periode. Ook het hanteren van de gedragsregels 'preventie van seksuele intimidatie in de sport', in 1997 door alle bonden aangenomen, vormen een belangrijke maatregel.

De gedragsregels zijn richtlijnen voor de begeleider, waarmee seksuele intimidatie kan worden

voorkomen. Ze fungeren als toetssteen voor het gedrag van begeleiders en sporters in concrete situaties. Ze nodigen uit tot nadenken en discussiëren over het eigen handelen en dat van anderen in de sportomgeving. De gedragsregels vormen het fundament voor het verdere beleid. Een andere maatregel is het hanteren van een uniform klachtreglement, waarin het overtreden van de gedragsregels kunnen worden gesanctioneerd, waarbij bij voorkeur bonden zich aansluiten bij het Instituut Sport Rechtspraak. Dit instituut heeft een speciale kamer seksuele intimidatie.

### **Beleid voor verenigingen**

Voor verenigingen is er de brochure 'beleidvoeren binnen de vereniging' dat richtlijnen geeft hoe preventief beleid op te zetten. Naast het voeren van beleid is het als vereniging erg belangrijk het onderwerp bespreekbaar te maken onder sporters, ouders en kader. Er zijn folders en voorlichtingsbijeenkomsten

### **Vertouwenscontactpersoon (VCP)**

De VCP is het eerste aanspreekpunt binnen de sportorganisatie voor iedereen die te maken heeft met grensoverschrijdend gedrag of daar een vraag over heeft en hier met iemand over wil praten. De VCP is er voor iedereen binnen de vereniging; sporters, ouders, trainers, toeschouwer, bestuurders etc. De VCP kan het thema in de vereniging bespreekbaar maken en preventieve maatregelen opzetten. Laat de VCP bij voorkeur een training volgen (bij ASK/NOC\*NSF).

De voorkeur gaat uit naar twee vertrouwenscontactpersonen, een man en een vrouw.

#### De Vertrouwenscontactpersoon

De Waddinxveense Reddingsbrigade is bij NOC\*NSF aangesloten Zij ondersteunen de VCP. De VCP fungeert als eerste opvang voor leden (sporters, ouders van sporters, toeschouwers, kaderleden, vrijwilligers, bestuur) met een klacht of een vraag. Hij/zij biedt een luisterend oor, geeft raad en verwijst door voor geschikte hulp. De VCP is op de hoogte van de mogelijkheden die er zijn om hulp te krijgen.

Daarnaast adviseert en stimuleert de VCP de vereniging om preventieve maatregelen te nemen.

#### Functieprofiel (bijlagen 3a-c)

De functie van een Vertrouwenscontactpersoon bestaat uit een profiel, een, protocol waarmee de Vertrouwenscontactpersoon werkt en een bijbehorend registratie- en rapportageformulier.

- a) Functieprofiel
- b) Protocol
- c) Registratie- en rapportageformulier

## Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Het verplicht stellen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) voor alle vrijwilligers is een belangrijk middel om seksueel misbruik in je organisatie te voorkomen. Bij een VOG-aanvraag gaat het ministerie van Justitie na of de aanvrager strafbare feiten heeft gepleegd die een risico vormen voor de functie waarvoor de verklaring wordt aangevraagd. Zo zal iemand die ooit veroordeeld is voor ontucht met minderjarigen geen VOG krijgen voor trainer/begeleider van een jeugdteam. Maar hij zal hem wellicht wel krijgen als hij hem nodig heeft voor de functie van financieel medewerker bij een autobedrijf. Het gaat dus om de relatie tussen de gepleegde delicten en de functie waarvoor de verklaring wordt aangevraagd. Het feit dat iemand zo'n verklaring kan overleggen betekent niet dat iemand nooit met Justitie in aanraking is geweest.

### Niet waterdicht, toch doen

Het verplicht stellen van een VOG sluit misbruik niet uit. Maar je laat er wel mee zien dat je als vrijwilligersorganisatie bewust bezig bent met het onderwerp. En dit kan potentiële plegers afschrikken. Wij adviseren om voor alle vrijwilligers een VOG aan te vragen. Ook voor vrijwilligers die al bij de organisatie werkzaam zijn. Op die manier ontkom je aan de suggestie dat je bepaalde personen verdenkt en andere niet, en hoef je je zelf ook niet te wagen aan de vraag wie je 'verdacht' vindt en wie niet. Is het standaard maken van een VOG te duur of te bewerkelijk, gebruik dan de doelgroepanalyse om te bepalen wie in jouw organisatie in elk geval verplicht moet worden een VOG aan te vragen

### Doelgroep

Binnen de Waddinxveense Reddingsbrigade wordt met ingang van dagtekening van dit beleid aan de onderstaande functionarissen de verplichting gesteld de gedragscode te ondertekenen en een VOG vereist.

- *Bestuursleden.*
- *Commissie- en werkgroepleden*
- *Kaderleden.*
- *Vrijwilligers / ouders bij ondersteunende activiteiten (nader door het bestuur te bepalen.)*

## Tenslotte

### *Aanstellingsbeleid*

**Het is zaak nieuwe vrijwilligers zorgvuldig te screenen. Een pleger van seksueel misbruik herken je niet aan het uiterlijk. Vaak zijn het heel voorkomende en aardige mensen die zich binnen korte tijd onmisbaar weten te maken. Bekend is dat ze situaties opzoeken waarin ze makkelijk in contact komen met minderjarigen. Daarbij maken ze gebruik van de welwillendheid en het vertrouwen van een organisatie.**

### Liever één te weinig dan de verkeerde

Alle vrijwilligersorganisaties willen graag zo veel mogelijk vrijwilligers aantrekken. Er is altijd wel wat te doen. Maar de schade die een verkeerde vrijwilliger kan aanrichten is enorm, niet alleen voor je organisatie (denk aan imagoschade of verdeeldheid in de club), maar ook voor deelnemers aan de activiteiten. Schaam je niet voor een relatief zware selectie. Straal juist uit:

het kost je wat moeite om bij ons aan de slag te komen, omdat we vrijwilligerswerk en het werken met minderjarigen serieus nemen. Geef vooraf aan dat je een Verklaring Omtrent Gedrag vraagt en zorg er voor en dat alle begeleiders een gedragscode moeten ondertekenen.

### Persoonlijk is altijd beter

Zijn er mensen in je organisatie met een goed oog voor mensen en een goed oor voor verhalen? Laat die dan met alle potentiële vrijwilligers een gesprek hebben. Degenen die de gesprekken voeren moeten ook bereid zijn om tegen een vrijwilliger te zeggen: 'Het spijt me, ik denk niet dat we plek voor je hebben.' Bij voorkeur leg je tot op zekere hoogte uit waarom. Het is niet erg om te laten weten dat je het gevoel hebt dat iemand niet geschikt is om te werken met minderjarigen.

### Draag uit dat iedereen hetzelfde wordt behandeld

Niet alle vrijwilligersorganisaties hebben formeel vrijwilligersbeleid. Het grote voordeel van het expliciet opschrijven van je beleid is dat je uitdraagt dat iedereen volgens dat beleid wordt behandeld. Concreet voorbeeld: in je beleid heb je staan dat er gevraagd wordt om een Verklaring Omtrent Gedrag. Die VOG is dus geen kwestie van het niet vertrouwen van een bepaald persoon, het is een afspraak die je met zijn allen hebt gemaakt.

-----

### **Besluit:**

1. Invoeren van een Verklaring Omtrent Gedrag voor bestuurs-, commissie-, kaderleden en vrijwilligers/ouders bij (ondersteunende) activiteiten binnen de vereniging
2. Het Invoeren van omgevingsregels.
3. Het invoeren en tekenen van een gedragscode.
4. Het aanwijzen van een portefeuillehouder in het bestuur.
5. Het aanstellen van een vrouwelijk en of mannelijke vertrouwenspersoon.
6. Het actief voeren van een aanname beleid.
7. Het bekendmaken van de beleidslijnen via de website.

Waddinxveen 15 april 2015

**Getekend;**

E. van Daalen

Voorzitter Waddinxveense Reddingsbrigade

**Getekend;**

J.Koppen

Secretaris Waddinxveense Reddingsbrigade