



## Aanwerving vrijwilligers

In Dai Nippon 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.

### *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.

### *Kennismakingsgesprek*

Het is een goed idee om als sportorganisatie een kennismakingsgesprek te voeren met nieuwe vrijwilligers. Hiermee heef je blijk van waardering voor de inzet van vrijwilligers en toon je dat je de integriteit van jonge sporters ernstig neemt. Vraag in een informeel gesprek naar de motivatie.

### *Referenties nazien en controleren*

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. 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?

Als kandidaat-medewerkers in contact komen met minderjarigen, kan je hen vragen 'een uittreksel uit het strafregister, model 2' voor te leggen.

### *Gedragscode 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.

Het bestuur Dai Nippon