**Aanwerving en omkadering sportbegeleiders**

In een sportorganisatie nemen heel wat mensen taken op zich en werken zo bewust of onbewust mee aan een ethisch sportklimaat. Net omdat hij zo dicht bij de sporters staat, heeft de sportbegeleider een cruciale rol in dit geheel en heeft hij zowel een voorbeeldfunctie als signaalfunctie. Als sportorganisatie is het dus belangrijk te weten wie er als sportbegeleider actief is (achtergrond, ervaring, motivatie …). Om hem optimaal te omkaderen om deze belangrijke dubbelrol op zich te nemen. Daarom kan het nuttig zijn om volgende initiatieven te nemen in functie van het aanwerven en omkaderen van sportbegeleiders: (1) profiel bepalen van sportbegeleiders en medewerkers, (2) kennismakingsgesprek, (3) referenties checken, (4) gedragscode ondertekenen, (5) medewerkers en begeleiders opvolgen en ondersteunen.

1. **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.

|  |
| --- |
| Aanpak in jouw sportorganisatie |

1. **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 er ook voor dat het gesprek aangenaam en leerrijk is voor beide partijen.

|  |
| --- |
| Aanpak in jouw sportorganisatie |

1. **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.

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.

**Wat is het uittreksel uit het strafregister?**

Het uittreksel uit het strafregister is een officieel document waarin de eventuele strafrechtelijke veroordelingen die op naam van de betrokkene staan, vermeld worden. Het uittreksel vermeldt de effectief uitgesproken vonnissen die opgetekend staan in het strafregister van de betrokkene. Een lijst van die veroordelingen wordt bij het getuigschrift gevoegd. Het uittreksel uit het strafregister vervangt het vroegere 'getuigschrift van goed zedelijk gedrag'.

Er zijn twee modellen:

Model 1 (art. 592) is het standaardgetuigschrift dat u kan aanvragen voor allerlei doeleinden. Openbare besturen, particulieren en privé-instellingen kunnen u een uittreksel uit het strafregister vragen wanneer u een activiteit uitoefent waarvan de toegangs- of uitoefeningsvoorwaarden niet gereglementeerd zijn.

Model 2 (art. 596.2) heeft u nodig voor specifieke activiteiten met **contacten met kinderen en jongeren**, zoals opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kinderbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen.

**Waar kan je het krijgen?**

De opvraging ervan dient te gebeuren door de persoon zelf op wie het uittreksel betrekking heeft. Een uittreksel kan enkel worden aangevraagd voor een andere persoon wanneer daartoe een handgeschreven volmacht van de persoon voor wie het uittreksel wordt aangevraagd, werd opgesteld en de aanvrager over (een kopie) van de identiteitskaart beschikt. De sportorganisatie kan het uittreksel uit het strafregister m.a.w. niet zelf opvragen. Het uittreksel uit het strafregister model 1 en 2 zijn te verkrijgen bij de gemeente. Dit is meestal gratis en kan bij sommige gemeentes zelf online aangevraagd worden.

**Hoe aanpakken als organisatie?**

Dergelijk uittreksel kan periodiek opgevraagd worden. Het uittreksel van het strafregister mag door de sportorganisatie louter ingekeken worden. Het uittreksel en de inhoud ervan mogen met andere woorden niet bijgehouden of opgeslagen worden door de sportorganisatie. Eventueel kan in een document gesteld worden “gezien en ok” of “gezien en niet ok”.

Er dient rekening mee te worden gehouden dat de informatie op het uittreksel niet (altijd) actueel is omdat er enige tijd kan verlopen tussen de veroordeling en de registratie ervan in het strafregister en omdat zich nieuwe strafbare feiten kunnen voorgedaan hebben.

|  |
| --- |
| Aanpak in jouw sportorganisatie |

1. **Gedragscode ondertekenen**

Het laten ondertekenen van een gedragscode kan men beschouwen als het bewaken van gestelde regels, de zogenaamde 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 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.

|  |
| --- |
| Aanpak in jouw sportorganisatie |

1. **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 voor de volledige werking van de sportorganisatie. 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.

|  |
| --- |
| Aanpak in jouw sportorganisatie |