

## Voorbeeld Aannamebeleid

De vereniging (naam) vindt het belangrijk dat iedereen, met name minderjarigen en kwetsbare groepen, veilig kan sporten bij onze vereniging. Om de kans op seksuele intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag te verminderen, heeft het bestuur de volgende stappen vastgesteld bij aannahme van nieuwe leidinggevenden en/of vrijwilligers.

### **Kennismakingsgesprek**

Er wordt een kennismakingsgesprek gevoerd met potentiële leidinggevenden. In het gesprek wordt onder andere gevraagd naar de motivatie van de leidinggevende om met kinderen te willen werken, naar zijn werkervaringen.

### **Referenties checken**

Onze vereniging wil de achtergronden van nieuwe leidinggevende controleren. Op basis van het CV wordt contact opgenomen met werkgevers en/of verenigingen uit het verleden waar de leidinggevende actief is geweest. Hierbij wordt bij mensen die direct met de betreffende persoon hebben samengewerkt nagevraagd of de verkregen informatie (uit het CV of gesprek) juist is.

### **VOG**

We vragen aan al onze leiding en vrijwilligers die met kinderen en kwetsbare groepen werken om een VOG. Dit geeft de vereniging meer zekerheid over het verleden van de mensen en vermindert de kans dat iemand, die eerder in de fout is gegaan met kinderen, een daaraan gerelateerde functie binnen onze vereniging kan uitoefenen.

### **VOT**

Voor personen, bijvoorbeeld ouders en andere vrijwilligers, die structureel werkzaamheden voor onze club verrichten vragen wij een VOI-verklaring (Verklaring omtrent Tuchtrect) te ondertekenen om zich schriftelijk te conformeren aan de statuten, het huishoudelijk reglement en besluiten van onze vereniging en de KNGU alsmede aan de statuten, reglementen en besluiten van het Instituut Sportrechtspraak.