



Gewenst Gedrag Protocol HV KRAS/Volendam

Inleiding

Ongewenst gedrag kan leiden tot spanningen op de sportvloer. Dit kan sporters, begeleiders en vrijwilligers belemmeren in hun functioneren en hun gevoel van veiligheid aantasten. Daarom heeft HV KRAS/Volendam besloten een 'beleid gewenst gedrag' op te stellen en ter beschikking te stellen met als doel binnen de club een cultuur te creëren waarin iedere sporter, begeleider en vrijwilliger zijn verantwoordelijkheid neemt en waarin het veilig, vertrouwd en prettig sporten is. Het 'beleid gewenst gedrag' is opgesteld voor en heeft betrekking op alle sporters, begeleiders en vrijwilligers van de vereniging.

In het 'beleid gewenst gedrag' zullen eerst de definities gegeven worden van de gebruikte begrippen. Daarna wordt aangegeven welke procedure gehanteerd kan worden als zich klachten voordoen op het gebied van seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld. Tot slot wordt het implementatieplan neergezet waarin staat hoe het 'beleid gewenst gedrag' naar de spelers, leden, begeleiders en vrijwilligers van de vereniging wordt gecommuniceerd en wie binnen de vereniging in aanmerking komt voor een training op dit gebied.

Inmiddels beschikt HV KRAS/Volendam over twee vertrouwenscontactpersonen, zijn de trainers, coaches en begeleiders geïnformeerd over gewenst gedrag en heeft iedereen de gedragscode ondertekend.



1. Definities

Seksuele intimidatie:

Seksuele intimidatie is elke vorm van seksueel gedrag in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst wordt ervaren.

Geweld en agressie:

- Fysieke agressie: slaan, schoppen, spugen, aanvallen al dan niet met een wapen.
- Psychische agressie: onder druk zetten, bedreigen, achtervolgen, hinderen, pesten.
- Verbale agressie: uitschelden, beledigen, bedreigen.

Pesten:

Het systematisch uitoefenen van psychische mishandeling door één of meerdere individuen op een en dezelfde persoon, die niet in staat is zichzelf te verdedigen.

Klager:

Een lid, speler, begeleider of vrijwilliger van de vereniging die direct of indirect geconfronteerd is met seksuele intimidatie, pesten, agressie en/of geweld en een klacht respectievelijk melding hierover heeft ingediend bij de vertrouwenscontactpersoon of het bestuur, al dan niet via een ander persoon, die hij/zij vertrouwt.

Beschuldigde:

Een lid, speler, begeleider of vrijwilliger van de vereniging tegen wie een klacht is ingediend of over wie een melding is gedaan.

Betrokkene:

De klager of de beschuldigde, getuige en anderszins betrokkene.

Klacht:

De mondelinge of schriftelijke beschrijving van het ongewenste gedrag of van een situatie jegens de klager, waartegen deze bezwaar heeft in het kader van seksuele intimidatie, pesten, agressie en/of geweld en welk bezwaar kenbaar wordt gemaakt aan de klachtencommissie (al dan niet via de contactpersoon ongewenst gedrag of bestuur). Aan het indienen van een klacht moet een uitdrukkelijk verzoek aan de klachtencommissie zijn verbonden om de klacht in behandeling te nemen.

Bij een mondelinge klacht wordt de klager gevraagd hiervan zelf een schriftelijke klacht te maken en in dienen. Wanneer de klager dit niet doet, wordt van een mondeling ingediende klacht terstond door de ontvanger een verslag gemaakt dat door de klager of diens wettelijke vertegenwoordiger voor akkoord wordt ondertekend en waarvan hij/zij een afschrift ontvangt.

**De klacht bevat tenminste:**

- De naam en het adres van de klager.
- De dagtekening.
- Een beschrijving van de klacht.
- De naam van de beschuldigde(n).
- Eventuele wenselijk te nemen acties.
- de handtekening van de klager (of diens wettelijke vertegenwoordiger).

Melding:

De beschrijving van het feitelijk ongewenste gedrag of van een situatie in het kader van seksuele intimidatie, pesten, agressie en/of geweld en welk gedrag of situatie door de melder kenbaar wordt gemaakt aan de vertrouwenscontactpersoon of het bestuur.

Bestuur:

Het bestuur van de vereniging.

Medewerker:

Iedere persoon, die op welke wijze ook, activiteiten verricht binnen HV KRAS/Volendam. Het maakt hierbij niet uit of de persoon de werkzaamheden verricht als bestuurslid, binnen een dienstverband met de vereniging, als vrijwillig(st)er, spe(e)l(st)er of lid.

Vertrouwenscontactpersoon:

Een persoon die door de klager is aangezocht en bereid is gevonden om de betrokkene in verband met een klacht met raad en daad bij te staan. Onze vereniging heeft twee vertrouwenscontactpersonen. Te weten: Joke Zwarthoed-Kwakman en Wendy Stroek. Het NHV werkt met vertrouwenspersonen van NOC*NSF.

Onderzoeker namens het bestuur:

De persoon die in opdracht van of namens het bestuur een klacht onderzoekt is dhr. Bob Brouwenstijn.

2. GEWENST GEDRAG CODE

Gedragcode Gewenst Gedrag HV KRAS/Volendam:

De vereniging is een transparante, betrouwbare organisatie die slagvaardig inspeelt op de behoeften van haar doelgroepen. De afnemer kan rekenen op hoge kwaliteit van de door de vereniging geleverde producten en diensten. Voor alle medewerkers staat het met plezier en enthousiasme sporten voorop. Om dit te bereiken en te behouden heeft HV KRAS/Volendam het 'beleid gewenst gedrag' opgesteld. Dit bestaat uit gedragsregels die van belang zijn voor iedereen die aangesloten is bij vereniging. Ze zijn vooral bedoeld om de medewerkers van de vereniging een richtlijn te geven welk gedrag wel en niet is toegestaan. Ze nodigen uit tot nadenken en discussiëren over het eigen handelen en dat van anderen binnen de vereniging.

De vereniging heeft de onderstaande gewenste gedragscode opgesteld en alle leden, spelers, begeleiders en vrijwilligers van de vereniging zullen deze gedragsregels en klachtenprocedure lezen en ondertekenen.



a. Maatschappelijk verantwoord ondernemen:

Onder maatschappelijk verantwoord ondernemen wordt verstaan: het uitoefenen van de bedrijfsactiviteiten op een even efficiënte als ethische wijze. De medewerkers van de vereniging dienen hun gedrag mede te laten bepalen door de gerechtvaardigde belangen van anderen die bij de vereniging zijn betrokken. Verder houden de medewerkers van HV KRAS/Volendam zich aan de geldende wet- en regelgeving.

b. Verantwoordelijkheid:

De vereniging neemt haar verantwoordelijkheid bij inhoudelijk en maatschappelijk relevante gewenste thema's door deze te vertalen naar en/of te bepleiten bij haar medewerkers. Daarnaast neemt de vereniging haar verantwoordelijkheid bij maatschappelijke ontwikkelingen en zal waar nodig nieuwe initiatieven ontwikkelen.

c. Betrouwbaarheid:

HV KRAS/Volendam vervult graag haar rol als betrouwbare partner in het zoeken naar oplossingen: de dialooggestuurde aanpak biedt de garantie dat de aanwezige kwaliteiten binnen de vereniging maximaal worden aangewend en dat de vereniging een betrouwbare organisatie is voor haar leden, die snel en goed geholpen worden en democratische invloed hebben op het aanbod van diensten en producten.

d. Transparantie:

De vereniging is een organisatie zonder winstoogmerk, waarbij de inzet van budgetten ten behoeve van activiteiten efficiënt plaatsvindt. De vereniging streeft naar behoud van een aanvaardbaar niveau van het eigen vermogen. De vereniging voert een financieel transparant beheer, gekoppeld aan een kwalitatief hoogwaardige verslaglegging. Van medewerkers wordt verwacht dat zij eerlijk handelen in geval van financiële bijdragen aan en/of vergoedingen van de vereniging.

e. Integriteit:

De medewerkers van de vereniging dienen hun functie op een integere wijze uit te oefenen. Indien onderling een seksuele relatie ontstaat, wordt de medewerker geacht dit aan zijn eigen trainer/coach/begeleider of bestuurslid te melden. Het is onwenselijk een seksuele relatie aan te gaan met leden, spelers, begeleiders en/of vrijwilligers van de vereniging, die zich niet verhoudt met de waarden en normen van de vereniging. (Misbruik gezagsverhouding, kindermisbruik, overspel, etc.)

De vereniging ziet er op toe dat medewerkers, die regelmatig contact hebben met personen onder 18 jaar, voorafgaande aan hun aanstelling een VOG-verklaring overleggen.

Relatiegeschenken mogen alleen worden gegeven en ontvangen om in het belang van het bedrijf een goede verstandhouding te bevestigen. Ze mogen nooit bestaan uit geld, cheques of een redelijke grens overschrijden. Cadeaus met een geschatte waarde van meer dan € 150,00 moeten worden gemeld aan het bestuur. Dit geldt ook voor geschenken aan een bestuurslid. Geschenken en/of diensten met de kennelijke bedoeling de onafhankelijkheid of vrijheid van handelen van de ontvanger aan te tasten blijven achterwege. Zelfs de schijn in deze moet worden vermeden.



Uitnodigingen voor het deelnemen aan activiteiten waaraan het zakelijke karakter ontbreekt, mogen slechts worden aangenomen met voorafgaande schriftelijke toestemming van het bestuur. Een bestuurslid dient toestemming te vragen aan het dagelijks bestuur.

f. Zorg voor goede omstandigheden en veiligheid:

De vereniging streeft naar optimale arbeidsomstandigheden. Medewerkers dienen zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het milieu en het efficiënte gebruik van onze natuurlijke hulpbronnen. Zij zullen de aan hen toegekende of ter beschikking gestelde goederen als ‘goed huisvader’ beheren.

g. Heldere en open communicatie:

Op alle niveaus wordt een ieder zodanig geïnformeerd dat iedereen zijn rol binnen de vereniging optimaal kan vervullen. Communicatie met en tussen medewerkers onderling en met externen zal op een eerlijke en open manier plaatsvinden. Het past binnen de vereniging dat medewerkers elkaar ook op ongewenste gedragingen aanspreken. Bij ernstige voorvallen heeft elke medewerker een meldplicht bij het bestuur.

h. Respect:

De vereniging streeft naar een werkomgeving waarin mensen elkaar met vertrouwen en respect bejegenen en waarin iedereen zich verantwoordelijk voelt voor de resultaten en de reputatie van de vereniging.

De medewerkers behandelen mensen eerlijk en met respect, ongeacht geslacht, ras, land van herkomst, atletisch vermogen, kleur, seksuele geaardheid, geloof, politieke mening, sociaal economische status, leeftijd of welke andere conditie dan ook. Discriminatie wordt niet getolereerd.

3. Aanvulling gedragscode voor medewerkers

- a. De medewerker respecteert de persoonlijke grenzen van de leden en vrijwilligers en overschrijdt de grenzen van professioneel gedrag niet. Je komt op voor de minder mondige leden en vrijwilligers en laat blijken dat ongewenst gedrag binnen de vereniging niet getolereerd wordt. Daarbij ondersteun je de minder mondige leden en vrijwilligers in het zelf stellen van grenzen naar anderen toe.
- b. Als medewerker ben je je bewust dat er een ongelijke machtsverhouding is tussen jou en andere leden en vrijwilligers van de vereniging.
- c. Als medewerker ben je je bewust van je voorbeeldfunctie.
- d. Als medewerker bevorder je open communicatie en sta je open voor meningen van anderen en toon je bereidheid om te leren en te ontwikkelen.
- e. Als medewerker moedig je aan en bevorder je dat leden en vrijwilligers hun onafhankelijkheid behouden en verantwoording nemen voor hun eigen gedrag, prestaties en beslissingen.
- f. Als medewerker stel je samen met de leden en vrijwilligers vast welke informatie vertrouwelijk is en respecteer je dat.
- g. Als medewerker ontmoedig je op actieve wijze het gebruik van prestatieverhogende drugs of welk verboden middel dan ook. Gebruik van tabak en te vroeg of overmatig drankgebruik wijs je af.



- h. Bij constatering of een gegrond vermoeden van prestatieverhogende drugs of welk verboden middel dan ook door personen onder 18 jaar worden altijd de ouders ingelicht. Verwacht wordt dat ouders in overleg met de hulpverlening op dit terrein een oplossing zoeken voor het probleem.
- i. Bij constatering of een gegrond vermoeden van prestatieverhogende drugs of welk verboden middel dan ook door personen vanaf 18 jaar wordt de betrokkene hierop aangesproken en het dagelijks bestuur ingelicht. Het bestuur treft gepaste maatregelen.
- j. Het gebruik van alcoholische dranken laat je tijdens de uitvoering van je werkzaamheden te allen tijde achterwege. Het gebruik van prestatieverhogende drugs of welk verboden middel alsmede overmatig drankgebruik in aanwezigheid van pupillen laat je te allen tijde achterwege.
- k. Als medewerker vermijd je iedere vorm van (seksuele) intimiteit die de trainer/coach/begeleider als gevolg van macht (en invloed) zou kunnen hebben.
- l. Als medewerker maak je geen grappen ten koste van pupillen, andere trainers of coaches, negeer je geen enkele aanwezige, je behandelt alle pupillen met respect. Zelf pest je niet, kleiner je niet, maak je niemand belachelijk en je gaat dergelijk gedrag van overige trainers/coaches/ begeleiders en/of spelers tegen.
- m. Als medewerker enthousiasmeer je jongere spelers van onder 16 jaar en hun ouders deel te nemen aan het project 'Glashelder'. Je ziet toe op naleving van de gemaakte afspraken en bij overtreding hiervan wordt de protocolmanager gewenst gedrag ingelicht.
- n. De medewerker moet zorgen voor een omgeving waarbinnen de sporter zich (fysiek) veilig voelt. Tijdens de sport, maar zeker ook in de kleedruimtes moet de sporter zich vrij kunnen bewegen. Er mag geen onderscheid worden gemaakt naar godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, leeftijd, lichamelijke kenmerken of burgerlijke staat.
- o. De medewerker onthoudt zich ervan de sporter te bejegenen op een wijze die de sporter in zijn waardigheid aantast en hij tracht niet verder in het privéleven van de sporter door te dringen dan nodig is voor het gezamenlijk gestelde doel.
- p. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksueel misbruik, seksuele intimidatie en/of machtsmisbruik ten opzichte van de sporter. Hij overschrijdt de grenzen van een sportieve relatie niet.
Als grensoverschrijdend gedrag kunnen bijvoorbeeld worden aangemerkt:
 - Bevrediging van eigen seksuele en/of agressieve verlangens.
 - Het scheppen van een seksueel/erotische sfeer.
 - De sporter bekijken op een niet functionele wijze, waarbij de ogen gericht zijn op de geslachtskenmerken.
 - Met seksueel gedrag ingaan op verliefde gevoelens, seksuele verlangens of fantasieën van de sporter.
 - Vormen van aanranding.
 - Exhibitioneren.
- q. Seksuele handelingen en/of seksuele relaties tussen de begeleider en een jeugdige sporter uit het opleidingstraject zijn onder geen beding geoorloofd en worden voor sporters onder 17 jaar beschouwd als seksueel misbruik.
Ook als de sporter dat verlangt of hiertoe uitnodigt, zijn seksuele handelingen en (geforceerde) seksuele relaties tussen begeleider en sporter onder geen beding geoorloofd. De begeleider mag de sporter niet op een zodanige wijze aanraken dat de sporter en/of de begeleider deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard zal



ervaren, zoals doorgaans het geval zal zijn bij het doelbewust (doen) aanraken van geslachtsdelen, billen, borsten, zich tegen de sporter aandrukken. De begeleider onthoudt zich van seksueel getinte, verbale intimiteiten.

- r. De begeleider zal tijdens training(stages), wedstrijden en reizen met respect omgaan met de sporter en de ruimten waarin de sporter zich bevindt, zoals de kleedkamer of de hotelkamer. Daarbij zal een begeleider nooit een kamer delen met een sporter.
- s. De begeleider heeft de verantwoordelijkheid de sporter te beschermen tegen schade tengevolge van machtsmisbruik en/of seksuele intimidatie. Hij zal daarvoor de nodige maatregelen treffen.
- t. De begeleider zal de sporter geen (im)materiële vergoedingen of geschenken geven met de kennelijke bedoeling tegenprestaties te verkrijgen.
- u. De begeleider zal er actief op toezien dat deze regels door iedereen, die betrokken is bij de sporter, worden nageleefd. Wordt ongewenst gedrag gesignaleerd, dan treft hij maatregelen.
- v. In die gevallen waarin de gedragsregels niet (direct) voorzien, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest hiervan te handelen.

4. Wat te doen bij ongewenst gedrag?

Ondanks het invoeren van de gedragscode en het preventiebeleid ongewenst gedrag, zal ongewenst gedrag nooit voor 100% worden uitgesloten. Daarom heeft de vereniging een procedure opgesteld bij het tegengaan van ongewenst gedrag.

Ongewenst gedrag bevat vele facetten. Dubbelzinnige grapjes, onverwachte aanrakingen kunnen als intimiderend worden ervaren. Ook ondubbelzinnige, strafbare vormen van seksueel misbruik vallen onder seksuele intimidatie. Slaan, schoppen, spugen, aanvallen al dan niet met een wapen, mensen onder druk zetten, bedreigen, achtervolgen, hinderen, pesten, uitschelden, beledigen en bedreigen vallen onder agressie en geweld. Dergelijke vormen van seksuele intimidatie, agressie en geweld beginnen vaak met 'onschuldige' vormen van intimidatie.

Maar ook drugsgebruik, overmatig alcoholgebruik, problematisch gokken, chantabele activiteiten zijn vormen van ongewenst gedrag.

Wanneer je zelf slachtoffer bent, dan kan je het volgende doen:

- a. De betreffende persoon aanspreken op zijn gedrag.
- b. Je directe begeleider inlichten of één van de twee vertrouwenscontactpersonen inschakelen. Jij kunt zelf een keuze maken bij wie jij je het veiligst voelt.
- c. Een officiële klacht indienen bij het verenigingsbestuur met de hulp van de door jou gekozen vertrouwenspersoon, die je ondersteunt bij het formuleren van je klacht.
- d. Aangifte doen bij de politie, indien er een strafbaar feit is gepleegd.

Wanneer je getuige bent of het vermoeden hebt dat sprake is van grensoverschrijdend gedrag, dan kan je het volgende doen:



- a. Dit bespreken met het slachtoffer.
- b. Het slachtoffer wijzen op één van de bovenstaande mogelijkheden, die het slachtoffer verder kunnen helpen.
- c. Zelf contact opnemen met de één van de drie vertrouwenscontactpersonen.

5. Procedure bij het indienen van een klacht.

Als het slachtoffer, een getuige van of een persoon die een vermoeden heeft van ongewenst gedrag in overleg met een vertrouwenscontactpersoon besluit een officiële klacht in te dienen, wordt de aangifte in handen gesteld van het bestuur. Ook kan alleen een melding worden afgegeven aan het bestuur.

Zowel klager als beschuldigde kunnen gebruik maken van een vertrouwenscontactpersoon. De laatstgenoemde stelt zich strikt neutraal op.

Het bestuur beoordeelt de aanklacht of melding en de verdediging daartegen. Hij kan, indien nodig, hiervoor ondersteuning ontvangen van het NHV en zijn NOC* NSF vertrouwenspersonen.

De klager kan te allen tijde lopende het onderzoek de klacht intrekken. Het bestuur stelt -voor zover noodzakelijk – het NHV en zijn NOC* NSF vertrouwenspersonen op de hoogte. Degene die de klacht intrekt doet dit schriftelijk en ondertekent een door of namens het bestuur opgestelde verklaring omtrent het intrekken van de klacht. Het bestuur gaat na of de klager onder druk is gezet om de klacht in te trekken. Is er naar het oordeel van het bestuur na intrekking van de klacht alsnog sprake van een melding, dan is zij bevoegd dienovereenkomstig te handelen. Als een door de klager ingetrokken klacht verder niet in behandeling wordt genomen wordt beschuldigde onmiddellijk schriftelijk op de hoogte gesteld van het feit dat de klacht is ingetrokken.

Het bestuur van de vereniging deelt de klager en de beschuldigde gemotiveerd mee of hij het oordeel over de gegrondheid van de klacht deelt en of hij naar aanleiding van dat oordeel maatregelen neemt en zo ja, welke. De schriftelijke mededeling aan de beschuldigde dient persoonlijk overhandigd te worden.

Ten aanzien van medewerkers kunnen - met inachtneming van wettelijke arbeidsrechtelijke bepalingen - de navolgende maatregelen genomen worden:

- Schriftelijke waarschuwing.
- (Tijdelijke) intrekking of vermindering van bevoegdheden (licentiebeleid).
- Royement.

6. Preventiebeleid

Door NOC*NSF en het NHV wordt geadviseerd een regeling ongewenst gedrag te treffen, die erin voorziet dat medewerkers klachten kunnen uiten over ongewenste intimiteiten, pesten en seksuele intimidatie. Om hieraan gehoor te geven, heeft HV KRAS/Volendam gekozen voor 'beleid gewenst gedrag' dat een gedragscode bevat en de procedure omschrijft wanneer ongewenst gedrag zich voordoet. NOC*NSF, het NHV en de vereniging stellen dat



ongewenste intimiteiten en seksuele intimidatie niet warden en niet zijn toegestaan. Het beleid van de vereniging is erop gericht dergelijk gedrag te voorkomen en ervoor zorg te dragen, dat voorzien is in sancties voor degene die zich hieraan schuldig maakt. Het hieruit voortgekomen preventiebeleid bevat de onderstaande acties om ongewenst gedrag te signaleren en bespreekbaar te maken met als doel ongewenst gedrag te voorkomen.

- a. Alle medewerkers van HV KRAS/Volendam informeren over het ‘beleid gewenst gedrag’.**
- b. Voorschrijven dat medewerkers de ‘verklaring ongewenst gedrag’ ondertekenen en deze bij de vereniging inleveren.**
- c. Bij intrede van medewerkers die met jongeren dan 18 jaar werken als vereniging zelf de ‘verklaring ongewenst gedrag’ aanvragen.**
- d. Voorschrijven dat medewerkers de ‘verklaring onderwerping tuchtrecht’ ondertekenen.**
- e. Deskundigheid van medewerkers bevorderen door opleiden en trainen op het gebied van gewenst gedrag (o.a. het bespreekbaar maken van de omgangsvormen en ongewenst gedrag zoals seksuele intimidatie, pesten en agressie en geweld).**
- f. Emancipatiebeleid invoeren binnen de vereniging door het aanstellingsbeleid aan te passen. Gebleken is dat bij een gelijk aantal mannen en vrouwen seksuele intimidatie minder voorkomt. In dat kader is het belangrijk om emancipatiebeleid te voeren bij het aannamebeleid door het werven van vrouwelijke bestuursleden en vrouwelijk sporttechnisch personeel.**
- g. Zorgen voor een veilige omgeving, hallen/zalen waar medewerkers verblijven. (Denk bijv. aan voldoende lichtpunten rondom het gebouw). Verder mogen medewerkers ’s avonds niet alleen achterblijven. Extra verblijf buiten wedstrijdtijden kan alleen in overleg en met goedkeuring van het bestuur.**
- h. Er worden afspraken gemaakt over toezicht en toewijzing van hotelkamers bij reizen en overnachtingen. Begeleiders en andere vrijwilligers slapen niet samen met pupillen op één kamer.**
- i. Leidinggevenden en sporttechnische functionarissen worden bewust gemaakt van de macht en invloed die zij hebben als leidinggevende en professional.**
- j. De vereniging betreft meerdere trainers bij (top)sport, zodat pupillen niet afhankelijk zijn van de beslissingen van één trainer.**
- k. De vereniging hanteert het zogenaamde vier ogenbeleid. Medewerkers en zeker zij die werken met jongeren dan 18 jaar mogen niet alleen met jongeren dan 18 jaar samen zijn in afgesloten, af te sluiten en/of niet vanaf de buitenkant inzijsbare ruimtes aanwezig zijn.**
- l. Bij intrede van medewerkers, die eerder bij (een) vereniging(en) hebben gewerkt, worden referenties opgevraagd via die vereniging(en) en de site sport noc*nsf. Tevens wordt het registratiesysteem van het NHV geraadpleegd.**

7. Implementatiebeleid gewenst gedrag.



- a. Het bestuur stelt (wijzigingen in) het 'beleid gewenst gedrag' vast voor de vereniging.
- b. Het bestuur informeert de medewerkers over (wijzigingen in) het 'beleid gewenst gedrag'. Medewerkers bespreken (de wijzigingen in) het 'beleid gewenst gedrag' in de diverse overlegvormen en voeren discussie over het gedrag/de cultuur van de vereniging/het team en de manier van werken binnen de vereniging/het team. Het 'beleid gewenst gedrag' wordt op een centrale plaats gearhiveerd, zodat iedereen het beleid kan lezen en de vertrouwenscontactpersonen kunnen terugvinden.
- c. De medewerkers worden getraind op het onderwerp gewenst gedrag, waarbij de volgende punten aan de orde komen:
 - Het herkennen van signalen van ongewenst gedrag.
 - Wat kan je doen om ongewenst gedrag te voorkomen.
 - Het bespreekbaar maken van de cultuur binnen de afdeling.
 - Wat kan je doen wanneer ongewenst gedrag zich voordoet.
- d. Bij een verzoek om informatie over een bij onze vereniging actief geweest zijnde werknemer, behoudt de vereniging zich het recht voor te waarschuwen als diegene activiteiten gaat ontwikkelen bij een andere vereniging die gevaren kunnen opleveren voor jongeren onder 17 jaar.

8. Ondertekening

Ik heb de gedragscode van HV KRAS/Volendam gelezen en begrepen. Ik ga akkoord te handelen in overeenstemming met dit beleid.

Handtekening: _____

Naam: _____

Functie: _____

Datum: _____