



Beleidsstuk van Storks Honk- en Softbalvereniging met betrekking tot het aannamebeleid voor Bestuurders, Trainers/Coaches, Teammanagers en Overige Vrijwilligers

Inleiding

Bij Storks Honk- en Softbalvereniging streven we naar een professionele en veilige omgeving voor onze leden. Dit vereist dat wij zorgvuldig omgaan met de aanname van bestuurders, trainers/coaches, teammanagers en overige vrijwilligers. Dit beleidsstuk beschrijft de procedure voor de aanname en screening van nieuwe functionarissen binnen onze vereniging.

Doelstelling

Het doel van dit aannamebeleid is om ervoor te zorgen dat alle personen die functies binnen de vereniging vervullen, voldoen aan de gestelde eisen op het gebied van betrouwbaarheid, motivatie en geschiktheid. Hierbij wordt speciale aandacht besteed aan het voorkomen van alle vormen van ongewenst gedrag en het waarborgen van een veilige omgeving voor alle leden.

Procedure

1. Vacature en Selectie

- Bij het ontstaan van een vacature voor een bestuurslid, trainer/coach, teammanager of vrijwilliger wordt deze vacature intern kenbaar gemaakt, website, Instagram, Whatsapp en algemene leden vergadering (ALV).
- Geïnteresseerden kunnen hun belangstelling kenbaar maken door een sollicitatiebrief met motivatie en CV in te dienen bij de secretaris van het bestuur (secretaris@storks.nl).
- WSDH kandidaat (sportbegeleiding) wordt via de gemeente Den Haag aangeboden

2. Screening en Antecedentenonderzoek

- Alle kandidaten incl. WSDH-kandidaat worden gescreend op basis van hun sollicitatiebrief en CV. Hierbij wordt gekeken naar relevante ervaring en eerdere verenigingen.
- Een grondig antecedentenonderzoek wordt uitgevoerd. Dit kan bestaan uit het opvragen van referenties bij vorige verenigingen of werkgevers.
- Kandidaten dienen een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) te overleggen. Deze VOG moet up-to-date zijn en specifiek gericht zijn op het werken met minderjarigen en kwetsbare groepen.

3. Motivatiegesprek

- Geschikte kandidaten worden uitgenodigd voor een motivatiegesprek met het bestuur en eventueel andere belanghebbende. In dit gesprek wordt ingegaan op de motivatie, verwachtingen en visie op de rol binnen de vereniging.
- Tijdens het gesprek wordt ook de verenigingscultuur, de gedragsregels en het beleid omtrent veiligheid en integriteit besproken.

4. Beoordeling en Besluitvorming

- Na het motivatiegesprek worden de bevindingen besproken binnen het bestuur en eventueel andere belanghebbende van de vereniging.
- Er wordt een integrale afweging gemaakt op basis van de motivatie, het antecedentenonderzoek en de VOG.
- Het bestuur besluit gezamenlijk over de aanname van de kandidaat. Bij twijfel wordt de kandidaat niet aangenomen.

5. Introductie en Begeleiding

- Nieuwe functionarissen krijgen een introductieprogramma waarin zij kennis maken met de vereniging, hun rol en de bijbehorende verantwoordelijkheden.
- Er wordt een mentor of begeleider toegewezen die de nieuwe functionaris in de eerste periode ondersteunt en wegwijs maakt.

Verplichte Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

- Alle bestuursleden, trainers/coaches, WSDA-functionaris, teammanagers en vrijwilligers zijn verplicht een VOG te overleggen voordat zij hun functie binnen de vereniging mogen uitoefenen.
- Ook tijdelijke vrijwilligers bij bijvoorbeeld zomerkamp (overnachting op de vereniging) met kwetsbare kinderen en minderjarigen is een VOG-verklaring verplicht
- De VOG moet elke drie jaar opnieuw worden aangevraagd om te waarborgen dat alle functionarissen blijven voldoen aan de integriteitseisen van de vereniging.
- Secretaris van het bestuur is verantwoordelijk voor het VOG-beheer en geldigheidsduur van de certificaten

Evaluatie en Feedback

- Functionarissen worden jaarlijks geëvalueerd op hun functioneren, motivatie en naleving van de gedragsregels.
- Feedback vertrouwenspersoon (VCP), van leden, ouders en andere betrokkenen wordt serieus genomen en gebruikt om de kwaliteit van onze functionarissen te waarborgen en te verbeteren dan wel te ontheffen van hun functie.

Slotwoord

Bij Storks Honk- en Softbalvereniging hechten we groot belang aan een veilige en professionele omgeving. Door een zorgvuldig en transparant aannamebeleid te hanteren, zorgen we ervoor dat alle bestuurders, trainers/coaches, teammanagers en vrijwilligers bijdragen aan de positieve en veilige sportervaring van onze leden.

Met vriendelijke groet,

Bestuur
Storks Honk- en Softbalvereniging
Juni 2025