



Gedragcode (vrijwillige) medewerkers SVS Dans

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige leden aan de activiteiten van de vereniging zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is nabijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen (vrijwillige) medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als vereniging voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én (vrijwillige) medewerkers en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
3. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en –relaties tussen begeleider en minderjarige tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De begeleider mag de minderjarige niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De begeleider zal tijdens trainingdagen, optredens, wedstrijden, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals bijvoorbeeld in de kleedkamer.
7. De begeleider heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien de begeleider gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.



Aannamebeleid (vrijwillige) medewerkers SVS Dans

Liever één te weinig dan de verkeerde

Als vereniging willen we graag de nodige (vrijwillige) medewerkers aantrekken. Er is altijd wel wat te doen. Maar we nemen (vrijwilligers)werk binnen onze vereniging en het werken met minderjarigen zeer serieus. Vandaar dat we bij het aannemen van nieuwe (vrijwillige) werknemers altijd vragen om een Verklaring Omtrent Gedrag en dat we alle begeleiders een gedragscode laten ondertekenen.

Persoonlijk is altijd beter

De voorzitter van onze vereniging voert een kennismakingsgesprek met alle potentiële (vrijwillige) medewerkers, om te bepalen of zij geschikt zijn om te werken met minderjarigen.

Iedereen wordt hetzelfde behandeld

In ons aannamebeleid staat opgenomen dat er gevraagd wordt om een Verklaring Omtrent Gedrag. Die VOG is geen kwestie van het niet vertrouwen van een bepaald persoon, het is een afspraak die we met zijn allen hebben gemaakt.

Belang van de gedragscode

Tijdens de gesprekken met een potentiële (vrijwillige) medewerker, worden afspraken gemaakt over werkzaamheden, beschikbaarheid en andere praktische zaken. Tevens wordt besproken wat wel en niet toelaatbaar is in de vereniging. Bij aangetoonde geschiktheid, wordt de gedragscode ondertekend. Informatie over de vereniging en de gedragscode worden ook op papier aan de (vrijwillige) medewerkers overhandigd.

Periodieke gesprekken zijn onderdeel van ons beleid

Zo'n eerste gesprek kan nog wat theoretisch zijn, aangezien de (vrijwillige) medewerker nog niet daadwerkelijk aan de gang is. Het thema 'seksueel misbruik voorkomen' wordt ook op andere momenten aan de orde gesteld, bijvoorbeeld in de vorm van een thema-avond of een training. We zorgen dat iedere (vrijwillige) medewerker periodiek de gelegenheid heeft om te praten over wat ze meemaken. Deze gesprekken zijn ook het moment voor evaluatie van inzet en geschiktheid voor de functie.