

2025

Beleid

Veilig sport- en werkklimaat sc Heerenveen





Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Vertrouwenscontactpersonen (VCP).....	4
3. Maatregelen ter preventie.....	5
3.1 Rol directie/management.....	5
3.2 Projectgroep 'Veilig sport- en werkklimaat'	5
3.3 Risicoanalyse	5
3.4 Aandacht voor gedragsregels voor begeleiders in de sport.....	5
3.5 Vierogenprincipe jeugdacademie (Akademy).....	6
3.6 Verklaring omtrent gedrag	7
3.7 Aannamebeleid gastouders	7
3.8 Referenties checken.....	7
3.9 Voorlichting beleid	7
3.10 Actief deelnemen bijeenkomsten KNVB/NOC*NSF	7
Bijlage 1: Protocol Afhandeling meldingen/klachten ongewenst gedrag.....	8
Bijlage 2: Protocol Sociaal Veilige Sportomgeving tbv seksuele intimidatie/misbruik (Bron: NOC*NSF)	10
Bijlage 3: Risicoanalyse	13

1. Inleiding

Een veilige cultuur en een sport- en werkklimaat waarbinnen een ieder zich prettig voelt, is waar wij bij sc Heerenveen veel waarde aan hechten. Het creëren van een veilige omgeving vraagt om een gerichte aanpak vanuit de club.

Vanzelfsprekend wordt bij een veilige omgeving gedacht aan een omgeving waarin niet wordt gediscrimineerd, geïntimideerd of fysiek- of verbaal geweld wordt gebruikt. Maar een veilige omgeving valt of staat met veel meer aspecten. Voelt iemand de ruimte zijn mening te mogen uiten? Voelt iemand de ruimte om fouten te mogen maken? Voelt iemand de ruimte om ambities kenbaar te maken? Iedereen is anders. Voor iedereen zijn dan ook weer andere aspecten van belang die bijdragen aan zijn of haar gevoel van veiligheid. Daarbij heb je tevens te maken met persoonlijke grenzen, die liggen immers bij de een op een heel ander punt dan bij de ander. Denk daarbij bijvoorbeeld aan humor. Daarom moet geïnvesteerd worden in een veilige relatie tussen collega's, zodat ze te allen tijde respectvol met elkaar om zullen gaan.

Het is van groot belang dat alle medewerkers en spelers zich veilig voelen binnen de club zodat men zich volledig kan focussen op hetgeen wat er binnen de organisatie van hen wordt verwacht. Daarnaast zijn wij van mening dat een veilige omgeving bijdraagt aan de productiviteit en ontwikkeling.

Behalve aansturen op gewenst gedrag, is het belangrijk dat wij als club voldoende maatregelen treffen om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en tevens voorbereid te zijn om adequaat te handelen in gevallen waarbij daar toch sprake van is. Hiervoor is het van belang beleid te maken op dit onderwerp en van daaruit werkwijzen en programma's te implementeren met als doel op een duurzame wijze voldoende aandacht te besteden aan het blijven creëren van een veilige omgeving. Alle zaken welke hieraan gerelateerd zijn dienen voldoende gecommuniceerd te worden, zowel passief als actief.

De grootste fout die je als club kunt maken is denken dat ongewenst en grensoverschrijdend gedrag binnen jouw club niet voorkomt. Helaas blijkt namelijk uit de praktijk dat jaarlijks verscheidene vormen van grensoverschrijdend gedrag voorkomen in de sport. Te denken valt onder andere aan seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, racisme, geweldpleging etc. Iedere zaak van grensoverschrijdend gedrag is er een te veel. Het schrijven van beleid is een eerste stap, vervolgens gaat het er om hoe wij dit uitdragen en communiceren. Voor de zichtbaarheid hanteren wij in ieder geval de volgende kanalen:

- Flyers/posters met de vertrouwenscontactpersonen
- Informatiegids Academy en introductieboekje spelers
- Gedragsregels in de arbeidsvoorwaarden
- Onderwerp van gesprek in de gesprekscyclus
- Aparte pagina veilig sportklimaat op de website www.sc-heerenveen.nl
- Aparte pagina veilig sportklimaat op ons intranet (AFAS insite)
- Terugkerend onderwerp op jaarplanning van de organisatie

2. Vertrouwenscontactpersonen (VCP)

In het creëren en behouden van een veilig sport- en werkklimaat, is de rol van de VCP's van groot belang. De VCP's zijn binnen onze club het eerste aanspreekpunt voor iedereen die te maken heeft met seksuele intimidatie of andere vormen van ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie of lichamelijk geweld. De VCP's zijn tevens beschikbaar voor iedereen met opmerkingen of vragen ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag of die over een concreet incident in gesprek wil met iemand die bekend is binnen onze organisatie. Zij zijn er voor medewerkers, spelers, ouders van spelers, vrijwilligers, bestuur en anderen die in relatie staan tot onze club. Ze bieden een luisterend oor en verwijzen indien nodig door naar de juiste persoon om iemand verder te helpen, bijvoorbeeld naar een externe vertrouwenspersoon van het NOC*NSF.

Het protocol voor de afhandeling meldingen/klachten ongewenst gedrag is bijgevoegd als bijlage 1. Daarnaast wordt De VCP geacht om, bij seksuele intimidatie, te handelen volgens het protocol Sociaal veilige sportomgeving t.b.v. seksuele intimidatie, zie bijlage 2.

Activiteiten VCP:

- Eerste opvang/ aanspreekpunt
- Doorverwijzen
- Preventieactiviteiten

De vertrouwenscontactpersonen binnen onze club zijn:

- ♥ Jenny Beenen, management assistent voetbalzaken (jenny.beenen@sc-heerenveen.nl)
- ♥ Marco Heerschop, persvoorlichter (marco.heerschop@sc-heerenveen.nl)

Zij worden benoemd op onze website, worden intern binnen de organisatie meerdere malen per jaar via de mail onder de aandacht gebracht en staan genoemd op ons intranet InSite. Tevens zijn ze zichtbaar op posters binnen het stadion en het sportcomplex.

3. Maatregelen ter preventie

3.1 Rol directie/management

Naast het aanstellen van vertrouwenscontactpersonen zet sc Heerenveen het onderwerp minimaal tweemaal per jaar op de agenda van het managementoverleg om te praten over het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. De directie en het management zijn verplicht om erop toe te zien dat afspraken die wij binnen de organisatie maken ter preventie van grensoverschrijdend gedrag, worden nageleefd. Wanneer er sprake is van grensoverschrijdend gedrag hoort de directie hier adequaat naar te handelen en de juiste maatregelen te treffen.

Het gevoerde beleid wordt structureel (tweejaarlijks) geëvalueerd door directie en management. De HR-manager is vanuit het managementteam portefeuillehouder/ eindverantwoordelijke voor het thema veilig sportklimaat.

3.2 Projectgroep 'Veilig sport- en werkklimaat'

Begin 2022 is de projectgroep 'Veilig sport- en werkklimaat' opgericht. Deze projectgroep heeft als doel het thema veilig sport- en werkklimaat op een duurzame manier onder de aandacht te brengen binnen de organisatie waardoor ongewenst en grensoverschrijdend gedrag zoveel mogelijk wordt voorkomen. De groep houdt zich bezig met het opstellen van het beleid, het uitwerken van werkwijzen en het opzetten van programma's die voortvloeien uit het beleid.

De projectgroep bestaat uit de volgende personen:

- ♥ Suzanne de Vries (HR manager)
- ♥ Carolie Elzinga (HR medewerker)
- ♥ Karin Mulder (Coördinator Academy)
- ♥ Michiel de Boer (Teammanager 1^e elftal)
- ♥ Jenny Beenen (Management assistent voetbalzaken en vertrouwenscontactpersoon)

Deze projectgroepsleden vertegenwoordigen een brede groep binnen de organisatie en kunnen allen vanuit hun eigen expertise en ervaring input leveren.

3.3 Risicoanalyse

Om te bepalen in hoeverre er gelegenheid is voor het vertonen van ongewenst gedrag bij sc Heerenveen, wordt er periodiek een risicoanalyse uitgevoerd. Deze analyse zoekt in op (arbeids-) omstandigheden en kwetsbare doelgroepen. Vanuit de risicoanalyse worden verbeterdoelen vastgesteld. Van daaruit wordt een actiepuntenlijst opgesteld welke de 'projectgroep veilig werk- en sportklimaat' dient op te volgen. Deze actiepunten worden jaarlijks geactualiseerd en onder de aandacht gebracht bij de directie en stakeholders.

3.4 Aandacht voor gedragsregels voor begeleiders in de sport

Omgangsregels kunnen gezien worden als algemene uitgangspunten voor gedrag. In het voetbal is de relatie tussen trainer en de speler erg bepalend. De rol die een trainer/coach bekleedt zorgt direct voor een machtspositie.

De gedragsregels zijn gericht op trainers, coaches, begeleiders én spelers en geven aan waar de grenzen liggen in het contact tussen hen. Daarbij is het belangrijk dat iedereen die betrokken is bij



de organisatie op de hoogte is van de gedragsregels. De gedragsregels vormen – aangevuld met de omgangsregels – een richtlijn voor de omgang tussen spelers en begeleiders.

Binnen onze club zijn er veel meer mensen betrokken die zich dienen te houden aan gedragsregels zoals alle medewerkers, vrijwilligers, spelers en diens ouders(s)/verzorger(s).

De gedragsregels worden binnen de organisatie zichtbaar en kenbaar gemaakt op de website en via InSite (intranet). Gedragsregels staan tevens beschreven in de informatiegids van de Akademy, het introductieboekje voor spelers en komen aan bod binnen de mentaal maatschappelijke leerlijn. In arbeidsvoorwaarden regeling voor overig personeel zit een bijlage met de van toepassing zijnde gedragsregels.

Wanneer iemand zich niet houdt aan de gedragsregels dan heeft directie het recht om passende maatregelen te treffen. Om dit te kunnen doen zal uitgezocht moeten worden wat er is voorgevallen. In beginsel moeten hoor en wederhoor worden toegepast. Het centrum veilige sport kan de organisatie ondersteunen bij een dergelijk onderzoek maar ook bij de afhandeling daarvan. Mocht het zo zijn dat er sprake is van een misdrijf of ernstige overtredingen dan kan dit niet binnen de club worden afgehandeld. In zo'n geval zal contact gezocht moeten worden met centrum veilige sport en in het verlengde daarvan het Instituut Sportrechtspraak (ISR). Hier wordt overlegd over het vervolg van de zaak. Het is mogelijk dat er ook door justitie een onderzoek wordt uitgevoerd en in zo'n geval zal het onderzoek van justitie eerst afgerond moeten zijn voor de zaak binnen de sport onderzocht kan worden.

3.5 Vierogenprincipe jeugdacademie (Akademy)

Om de veiligheid binnen de Akademy van sc Heerenveen te vergroten, wordt het vier-ogenprincipe toegepast. Dit principe houdt in dat wordt voorkomen dat een trainer/coach 1 op 1 in contact staat met een jeugdspeler in een afgesloten ruimte.

Per team worden er minimaal 2 begeleiders ingedeeld, overwegend een hoofdtrainer met een assistent trainer. Op deze wijze kan er voor gezorgd worden dat zij in alle gevallen gezamenlijk gesprekken aangaan, daardoor kan de een bij de ander in de omgang met de spelers meekijken en meeluisteren.

3.6 Verklaring omtrent gedrag

Een Verklaring omtrent Gedrag is een verklaring waarbij het Ministerie van Justitie controleert of de aanvrager strafbare feiten heeft gepleegd die een risico vormen voor de functie waarvoor de verklaring wordt aangevraagd. Ieder persoon die tijdens het werk en/of vrijwilligerswerk voor sc Heerenveen in contact is of kan komen met kwetsbare groepen dient een recente verklaring omtrent gedrag (VOG) te overleggen waarbij gescreend is op 43 "het verlenen van diensten in de persoonlijke leefomgeving" en 84 "belast zijn met zorg voor minderjarigen". De Verklaringen worden om de drie jaar opnieuw opgevraagd.

3.7 Aannamebeleid gastouders

Voor gastouders bestaat een protocol over aannamebeleid en de gastouder dient een VOG te overleggen. Tevens is er aan het begin van het seizoen een gastouderbijeenkomst waarin gastouders de nodige toelichting krijgen over wat goed gastouderschap inhoudt en hoe zij een veilige 'thuis' omgeving kunnen bieden waardoor de spelers zich in het voetbal maar ook daarnaast (school e.d.) zo goed mogelijk kunnen ontwikkelen.

3.8 Referenties checken

sc Heerenveen kan op basis van het CV contact opnemen met werkgevers waar de medewerker/vrijwilliger in het verleden actief is geweest. Hiervoor is wel de toestemming nodig van de betreffende medewerker/vrijwilliger.

3.9 Voorlichting beleid

Aan het begin van ieder seizoen staat bij de gehele organisatie aandacht voor het thema veilig sportklimaat op het programma. In totaal besteden we hier actief twee keer per jaar aandacht aan door bijvoorbeeld een bijeenkomst te organiseren of een social media campagne op te zetten.

In de ouderbijeenkomst aan de start van het seizoen wordt binnen de Academy aandacht besteed aan het thema veilig sportklimaat. Dit geldt tevens voor de bijeenkomsten voor andere betrokkenen binnen de Academy (trainers, vrijwilligers etc).

Binnen de Mentale- en maatschappelijke leerlijn worden jaarlijks workshops verzorgd en bijeenkomsten georganiseerd waarin dit thema aan bod komt.

Tevens is er tijdens ontwikkelgesprekken tussen een trainer/coach en de speler en tussen de leidinggevenden en medewerkers aandacht voor dit thema.

3.10 Actief deelnemen bijeenkomsten KNVB/NOC*NSF

sc Heerenveen neemt minimaal 1 x per jaar actief deel aan een door de KNVB of NOC*NSF georganiseerde bijeenkomst over het thema veilig sport- en werkklimaat.

Bijlage 1: Protocol Afhandeling meldingen/klachten ongewenst gedrag

Deze meldprocedure geldt voor alle personen die verbonden zijn aan sc Heerenveen. Dit kunnen onder meer zijn: spelers, kantoorpersoneel, stafleden, vrijwilligers en/of anderen die in een bepaalde functie formeel verbonden zijn aan sc Heerenveen. Er zijn twee soorten grensoverschrijdende gedragingen; meldingsplichtige en niet meldingsplichtige.

Meldingsplichtige zijn onder andere overtredingen van de reglementen matchfixing, doping & seksuele intimidatie. Een melding kan onder andere gedaan worden bij het KNVB of Instituut Sportrechtspraak(ISR). Een melding kan in eerste instantie gedaan worden via een vertrouwenscontactpersoon.

Niet meldingsplichtige gedragingen zijn bijvoorbeeld discriminatie, agressie, pesten & uitsluiting.

1. Een melding kan zowel mondeling als schriftelijk worden ingediend bij de vertrouwenscontactpersoon (hierna: 'VCP') van sc Heerenveen.
2. Bij een mondelinge melding wordt aan de melder gevraagd of hij zelf een schriftelijke melding wil indienen. Wanneer de melder dit niet doet, wordt van een mondelinge ingediende melding terstond door de ontvanger een verslag gemaakt, dat (bij doorverwijzing) door de melder en/of diens wettelijke vertegenwoordiger voor akkoord moet worden ondertekend en waarvan de melder een afschrift ontvangt.
3. De VCP informeert de melder over de procedure, verwijst indien nodig naar een externe vertrouwenspersoon of hulpinstantie en zorgt ervoor dat een afschrift van de melding bij de directie van sc Heerenveen terechtkomt.
4. Op de ingediende melding wordt door de VCP de datum van ontvangst aangetekend. Door de VCP wordt vervolgens een dossier aangelegd met een overzicht van de meldingen. Dit archief is alleen toegankelijk voor de VCP. Het archief zal minimaal 7 jaar binnen de organisatie bewaard blijven.
5. Een melding bevat tenminste:
 - De naam en het adres van de klager;
 - de datum van indiening van de klacht;
 - een omschrijving van de klacht met datum van de gebeurtenis;
 - de naam of namen van de beklaagde(n);
 - een ondertekening.
6. Anonieme meldingen worden niet als klacht in behandeling genomen, maar worden gekwalificeerd als een melding. Wel kan de melder die anoniem wenst te blijven terecht bij de VCP. De VCP stelt de directie op de hoogte van de anonieme melding door middel van een rapportage.
7. Als de directie daartoe aanleiding ziet, kunnen klachten van meer dan één persoon samen worden gevoegd ofwel samen, gelijktijdig worden behandeld.
8. Zowel bij aanvang van de procedure als gedurende de looptijd van het onderzoek kan de directie besluiten om zogenoemde tijdelijke voorzieningen te treffen. De directie zal daaraan gevolg geven indien dit voor het welzijn van de klager en/of enige andere betrokkene - waaronder tevens

begrepen degene(n) over wie is geklaagd - naar haar mening noodzakelijk is. Een voorbeeld van een tijdelijke voorziening, is het op non-actief stellen van de beschuldigde.

9. Afhankelijk van de zwaarte van de klacht(en) kunnen door de directie onder andere de volgende sancties worden opgelegd aan degene tegen wie een gegronde klacht is gericht:

- a. Een schriftelijke berisping;
- b. een schorsing ;
- c. een geldboete;
- d. overplaatsing;
- e. ontslag.

Betreft een klacht inzake het reglement seksuele intimidatie, dan zal het Instituut Sportrechtspraak(ISR) hier uitspraak over doen, als de zaak zich ertoe leent.

10. Indien de geuite klacht ongegrond wordt geacht, zal de directie de nodige maatregelen nemen om de situatie op de werkplek - voor zowel de klager, de beschuldigde en derden - zoveel mogelijk te normaliseren.

11. Indien de klacht zeer ernstig is, zal de politie en het Openbaar Ministerie worden ingeschakeld. Een klacht is zeer ernstig als het gaat om een beschuldiging van aanranding, verkrachting, poging tot doodslag of andere misdrijven die strafrechtelijk vervolgd zouden kunnen worden. Bij een vermoeden van misbruik en/of vermoedelijke overtreding van het reglement seksuele intimidatie zal de directie dit tevens melden bij de VCP van de KNVB.

12. Indien sprake is van een bewuste valse klacht, dan zal de directie gepaste maatregelen nemen om degene tegen wie de klacht is gericht te rehabiliteren. Ook zullen gepaste maatregelen genomen worden tegen degene die de valse klacht heeft ingediend.

13. Indien een klacht zicht richt tegen gedrag van de directie, dan treedt de Raad van Commissarissen - conform de procedure zoals in dit document uiteengezet - in de plaats van de directie.

14. Ingeval van een klacht tegen de VCP, dient de klacht rechtstreeks aan de directie gemeld te worden. Er kan advies ingewonnen worden bij de VCP van de KNVB of het Centrum Veilige Sport Nederland.

Bijlage 2: Protocol Sociaal Veilige Sportomgeving tbv seksuele intimidatie/misbruik (Bron: NOC*NSF)

A. Inleiding

De Vertrouwenscontactpersoon (VCP) is binnen de organisatie het eerste aanspreekpunt voor een ieder die opmerkingen of vragen heeft m.b.t. tot grensoverschrijdend gedrag waaronder seksuele intimidatie (SI), of over een concreet incident een gesprek wil met de organisatie. De VCP is aanspreekbaar voor spelers, ouders van spelers, toeschouwers, kaderleden, vrijwilligers en bestuur. Deze gesprekken zijn in principe vertrouwelijk. Maar deze vertrouwelijkheid heeft zijn grenzen: ten eerste vanwege het algemeen belang van een veilige sportomgeving en ten tweede vanwege de Nederlandse wetgeving die in bepaalde gevallen de VCP en het bestuur verplicht de vertrouwelijkheid te doorbreken. Is dit laatste het geval, dan is er voor de VCP sprake van een conflict van taken. Dit conflict van taken kan zich vooral voordoen indien hij/zij in een vertrouwelijk gesprek op de hoogte stelt van een concreet ernstig incident van SI. Overleg tussen de VCP en het bestuur van de organisatie speelt een belangrijke rol bij het oplossen van het conflict van taken. Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid voor de veiligheid van haar leden, de VCP zal in alle gevallen dat hij/zij op welke wijze dan ook kennis neemt van een incident m.b.t. SI dit geanonimiseerd met het bestuur moeten bespreken. Hierbij wordt de vertrouwelijkheid niet geschonden terwijl het bestuur kan beoordelen of en hoe zij moet handelen. Alléén wanneer het bestuur niet zonder nadere informatie kan handelen, zal zij de VCP om die informatie vragen, waardoor de vertrouwelijkheid (deels) wordt opgeheven. Het is aan te bevelen dat binnen het bestuur een portefeuillehouder fungeert als aanspreekpunt voor de VCP.

In onderstaand protocol wordt stapsgewijs de handelwijze van de VCP beschreven in het geval hij/zij in vertrouwen op de hoogte wordt gebracht van een incident m.b.t. grensoverschrijdend gedrag waaronder SI. Ook een eventueel (intern) conflict van taken van de VCP wordt in het protocol beschreven naar te nemen acties. Het protocol blijft met de beschreven handelwijze binnen de grenzen van het functieprofiel van de VCP.

B. Stappen

1. Eerste opvang: verhaal en emoties

Een ieder kan een beroep doen op de VCP voor vragen, vermoedens, meldingen, klachten en aangifte met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag. De VCP is hiervoor het eerste aanspreekpunt binnen de organisatie. De betrokkene moet in de eerste plaats in vertrouwen een verhaal kwijt kunnen en worden opgevangen in verband met emoties die daarbij kunnen spelen. De VCP moet echter vooraf twee zaken duidelijk maken: 1. elk incident wordt geanonimiseerd met het bestuur besproken omdat die de verantwoordelijkheid heeft om de implicaties voor de organisatie vast te stellen en daarnaar te handelen. 2. de vertrouwelijkheid van het gesprek is begrensd: indien het bestuur oordeelt dat de veiligheid van een of meerdere van haar leden in het geding is en/of wanneer er sprake is van een ernstig strafbaar feit.

2. Overleg over vervolgstappen: doorverwijzen

Naar aanleiding van wat de VCP ter ore komt, wordt de betrokkene geïnformeerd over mogelijke vervolgstappen en over de (externe) instanties waartoe de betrokkene zich kan wenden voor de verschillende vervolgstappen. De betrokkene maakt hierin zélf een keuze of wordt doorverwezen naar instanties die bij die keuzebepaling kunnen helpen (Vertrouwenspersoon van NOC*NSF, Maatschappelijk werk, huisarts).

3. Opheffen vertrouwelijkheid

De VCP informeert de betrokkene over de gevolgen die het incident heeft voor de stappen die de VCP moet zetten. In alle gevallen zal geanonimiseerd overleg met bestuur volgen (reeds gemeld in stap 1). Deze beoordeelt hoe vanuit de bestuurlijke verantwoordelijkheid moet worden gehandeld. Indien dit handelen vereist dat (een deel van) de vertrouwelijkheid moet worden opgeheven, zal betrokkene door de VCP hierover uitleg krijgen en om diens toestemming worden gevraagd. Bij toestemming is de vertrouwelijkheid opgeheven.

Het opheffen van vertrouwelijkheid gebeurt echter ook zonder toestemming van de betrokkene, maar niet nadat:

- de VCP de betrokkene heeft uitgelegd waarom hij/zij deze stap moet nemen en om diens toestemming daarvoor is gevraagd;
- het is gebleken dat er geen andere weg is dan het opheffen van de vertrouwelijkheid om het voor het bestuur mogelijk te maken haar verantwoordelijkheid te nemen;
- naar het oordeel van het bestuur het niet-opheffen van de vertrouwelijkheid voor betrokkene en/of derden schade of gevaar zal opleveren en dit kan worden voorkomen door het opheffen van de vertrouwelijkheid;
- er in gevallen van ernstige twijfel bij de VCP (en/of bij het bestuur) aan de juistheid van het opheffen van de vertrouwelijkheid, consultatie van zijn/haar collega op Bonds niveau heeft plaatsgevonden;

Opheffen van de vertrouwelijkheid gebeurt overigens met inachtneming van alle verplichtingen die het bestuur en VCP hebben jegens de bescherming van de privacy van alle betrokken partijen. Met de betrokkene bespreekt de VCP de mogelijke gevolgen van deze stap en verwijst de betrokkene naar relevante hulpverlening. Tevens wordt afgesproken hoe betrokkene op de hoogte wordt gehouden van het handelen van het bestuur.

Overwegingen die tot het opheffen van de vertrouwelijkheid aanleiding kunnen geven zijn:

- er is sprake van een ernstig strafbaar feit;
- er is sprake van angst of onmacht aan de zijde van betrokkene om een strafbare en/of ongewenste situatie te beëindigen;
- er is sprake van een voor de betrokkene of derden acute onveilige sportomgeving;
- er is sprake van gedragingen of een situatie waarin het bestuur vanuit haar verantwoordelijkheid in het algemeen belang moet ingrijpen.

In geval dat de vertrouwelijkheid moet worden opgeheven omdat er sprake is van een ernstig strafbaar feit waar aangifteplicht voor geldt, zoals bij verkrachting, dan stelt de VCP het bestuur daarvan in kennis en zal het bestuur deze verplichting tot aangifte moeten nakomen. Doet zij dat niet, dan berust deze verplichting in even grote mate bij de VCP. Deze kan echter geen aangifte doen namens de organisatie, maar doet dat dan als privé persoon.

4. Rapportage aan bestuur

De VCP brengt het bestuur altijd op de hoogte van hetgeen een betrokkene heeft verklaard en welke afspraken met betrekking tot de doorverwijzing zijn gemaakt. Dit gebeurt geanonimiseerd, maar indien het bestuur dit noodzakelijk vindt met verwijzing naar personen (zie hiervoor punt 3 opheffen vertrouwelijkheid).

5. Verslaglegging



De VCP legt verslag van de gevoerde gesprekken en de daaruit voortvloeiende doorverwijzing en gemaakte afspraken. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het standaard formulier. Het registratieformulier voor de VCP en het rapportageformulier voor de rapportage aan het bestuur. Deze formulieren worden binnen de organisatie op een veilige wijze gearchiveerd. De VCP beheert dit archief.

C. Signalen

Bij vermoedens van SI, anonieme signalen, eigen waarnemingen, of geruchten daarover, licht de VCP het bestuur in. Besluit het bestuur daarop tot verdere stappen, zoals nader onderzoek, dan wordt de VCP daar niet mee belast. Ook wordt de VCP niet belast met inhoudelijke taken bij een eventueel tuchtrechtelijk traject, ook al komen de signalen van hem/haar.

Bijlage 3: Risicoanalyse

Risicoanalyse.

De risicoanalyse biedt een vertrekpunt voor sc Heerenveen om preventiebeleid inzake seksuele intimidatie en ander grensoverschrijdend gedrag op te zetten. Hiermee kan op betrekkelijk eenvoudige wijze de beginsituatie worden vastgesteld. De risicoanalyse fungeert als een soort “nulmeting” waarop doelen die sc Heerenveen in de toekomst wil behalen, kunnen worden gebaseerd. Bij een risicoanalyse gaat het erom te kijken wie wanneer en waar in de gelegenheid is grensoverschrijdend gedrag te vertonen en in het bijzonder wie wanneer en waar kwetsbaar is voor seksueel misbruik. Bewustzijn van het bestuur en vrijwilligers en de cultuur van de organisatie zijn daarbij ook belangrijk.

In de risicoanalyse wordt nader ingegaan op de risico's op seksueel misbruik en daartoe wordt specifiek gekeken naar de verhouding tussen volwassene en kind, je zou ook kunnen zeggen tussen degene die macht (leiding) heeft en degene die de macht (leiding) ondergaat. Deze machtsongelijkheid kan ook tussen leeftijdsgenoten spelen of zelfs omgekeerd voorkomen waarbij een jongere macht heeft over een oudere of over een groep. Overal waar machtsverhoudingen spelen kan deze macht gebruikt worden maar helaas ook misbruikt. Het herkennen van machtsongelijkheid kan lastig zijn. Vooral jonge trainers of groepen sporters zijn zich soms niet bewust van hun macht ten opzichte van een sporter of bijv. een scheidsrechter. Bij pesten of discriminatie spelen factoren als macht en onmacht op een vergelijkbare manier een grote rol.

Wie vormen een risico?

Mensen die direct contact hebben met minderjarigen of met mensen met een verstandelijke beperking vormen een risico. Vaak zijn dat trainers van jeugdelftallen, maar het kan ook gaan om iemand die de grasmat onderhoudt, een verzorger of masseur. Plegers van Seksuele Intimidatie herkennen kwetsbare mensen op afstand. Soms werken plegers jarenlang aan het opbouwen van een relatie voordat het misbruik daadwerkelijk plaatsvindt. Neem daarom iedereen die een relatie kan opbouwen met kwetsbare mensen mee in je risicoanalyse. Onder kwetsbare sporters verstaan we sporters met een handicap of jonge sporters die niet zo weerbaar zijn maar ook talentvolle sporters (zoals de vaandelteams en (sub)topsporters die soms individueel getraind worden en bereid zijn om veel van hun trainers aan te nemen.

Welke gelegenheden vormen een risico?

Gelegenheden waarbij volwassenen alleen zijn met minderjarigen of mensen met een (verstandelijke) beperking vormen een risico. Wanneer er binnen de organisatie een open cultuur is waar bespreekbaar is welk gedrag gewenst en ongewenst is, wordt het risico beperkt. Zorg hierbij dat ieder lid weet waar hij of zij terecht kan met twijfels over het eigen handelen of dat van anderen, bijvoorbeeld bij de vertrouwenscontactpersoon.

Welke locaties vormen een risico?

Bepaalde locaties kunnen een risico vormen. Stel hierbij de volgende vragen: In hoeverre geeft de omgeving een potentiële pleger de gelegenheid die hij of zij nodig heeft? Zijn er veel afgesloten of afgelegen ruimten? Hoe is de accommodatie ingericht? Slapen vrijwilligers wel eens samen met minderjarigen in één ruimte? Het is raadzaam om de risico's goed in beeld te brengen voor vrijwilligers die functies bekleden als begeleider, coach, (assistent)trainer, stagiair(e), fysiotherapeut, verzorger of wedstrijdfunctionaris.



De basis van de risicoanalyse is een vooraf opgestelde vragenlijst. Deze dient als gids om de belangrijkste onderwerpen die bij het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag een rol spelen, aan een onderzoek te onderwerpen. De risicoanalyse gaat daarbij fungeren als nulmeting. Deze geeft aan hoe goed of slecht het op een gegeven moment gesteld is met belangrijke indicatoren met betrekking tot seksuele Intimidatie: sfeer en cultuur binnen sc Heerenveen (software), de fysieke omgeving, veiligheid en beveiliging van het gebouw waarin wordt gesport (de hardware) en het huidige beleid omtrent de preventie van seksuele intimidatie.