



### **VOG voor vrijwilligers van de Carnavalsvereniging?**

De meeste vrijwilligers zijn een aanwinst voor je organisatie. Helaas zit er ook wel eens een rotte appel tussen. De gevolgen kunnen heel ernstig zijn. Denk aan seksueel misbruik, diefstal, witwassen. Hoe kan je als organisatie je hier tegen wapenen? Dat kan bijvoorbeeld door van alle vrijwilligers een VOG te vragen.

Je kan met een VOG als organisatie controleren of er geen bezwaren zijn om een vrijwilliger aan te stellen. Je kan hiermee risico's niet uitsluiten, maar wel iets beter controleren. Het uitgangspunt bij een VOG-aanvragen is namelijk het onderzoeken of een eventueel gepleegd strafbaar feit belastend is voor de specifieke functie binnen uw vereniging.

Een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) stond vroeger ook wel bekend als een bewijs van goed gedrag. Het is echter geen bewijs van goed gedrag. Het is een verklaring dat er geen veroordeling bekend is. Hiermee heb je dus geen garantie dat de persoon die de VOG overlegt ook geschikt is voor de functie binnen je vereniging.

De VOG is een verklaring van de Minister van Veiligheid en Justitie waaruit blijkt dat het gedrag van een persoon geen bezwaar oplevert voor het gevraagde doel, bijvoorbeeld het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Een VOG wordt meestal gevraagd bij functies waarbij vrijwilligers of medewerkers werken met kwetsbare personen, vertrouwelijke gegevens en geld.

### **Kosten VOG?**

Het aanvragen van een VOG kost € 41,85 als je dit digitaal doet, via gemeente is het € 41,35. De aanvrager moet dan wel zelf naar gemeente om aanvraag in te dienen.



## **VOG gratis voor vrijwilligers?**

Er is de Regeling Gratis VOG voor vrijwilligersorganisaties die werken met minderjarigen en/of mensen met een verstandelijke beperking.

Op [www.gratisvog.nl](http://www.gratisvog.nl) vindt je alle informatie over deze regeling. Het komt erop neer dat praktisch alle sportverenigingen, kerken en grote vrijwilligersorganisaties recht hebben op een gratis VOG.

Je kan als organisatie een verzoek indienen voor een gratis VOG. Jouw organisatie wordt eenmalig beoordeeld. Daarna heb je altijd recht op een gratis VOG, voor alle medewerkers en vrijwilligers.

Meer info kan worden opgevraagd bij:

**Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV)**

Koningin Wilhelminalaan 3  
3527 LA Utrecht

t 030 - 230 7195

w [www.nov.nl](http://www.nov.nl)

## **Aanstellen vertrouwenspersoon**

Als vereniging kun je er in verlengde van een VOG voor vrijwilligers binnen je organisatie ook voor kiezen om een vertrouwenspersoon aan te stellen.

Een vertrouwenspersoon is er vooral voor dat de leden van de vereniging zich veilig en vertrouwd kunnen voelen. De vertrouwenspersoon kan ondersteunen bij het in stand houden of zelfs verbeteren van de omgangsvormen welke bijdragen aan het gevoel van veiligheid en vertrouwdheid voor de individuele leden. Zij draagt zorg voor de eerste opvang van betrokkenen (slachtoffers, ouders van minderjarige slachtoffers, beschuldigde of bestuur) bij een incident binnen de vereniging. Landelijke wetgeving heeft bepaald dat verenigingen volgens de ARBO wet, een vertrouwenscontactpersoon kunnen aanstellen.

Het is aan de organisatie/ vereniging of er een vertrouwenspersoon wordt aangesteld.

De vertrouwenscontactpersoon wordt door het bestuur van vereniging/organisatie benoemd.

## **Taken van een vertrouwenspersoon**

- Het verenigingslid welke de vertrouwenspersoon benadert bij te staan en te begeleiden en evt. te adviseren over verder te nemen stappen;
- Het in overleg met het verenigingslid ondernemen van stappen c.q begeleiden gericht op het zoeken naar een oplossing;
- Indien er vermoeden is van strafbare feiten zal er, in overleg, contact gezocht worden met het bestuur van vereniging en het bevoegd gezag;



- Het verenigingslid - indien het een strafbaar feit betreft (zoals aanranding, verkrachting, mishandeling, bedreiging, diefstal) - tevens ondersteunen bij het doen van aangifte bij de politie;
- De vertrouwenspersoon houdt persoonlijke aantekeningen bij tijdens de procedure. Na afronding van de procedure worden deze aantekeningen vernietigd.
- Vragen beantwoorden, doorverwijzen, adviseren of toetsen over al dan niet overschrijden van grenzen;
- 

**Onderstaand nog een voorbeeld van aannamebeleid dat je als vereniging kunt hanteren.**

### **Aannamebeleid Vrijwilligers**

Stichting/vereniging/welzijn hanteert onderstaand aannamebeleid voor haar vrijwilligers:

In het kort komt het erop neer dat we een goed beeld willen krijgen van de beoogde vrijwilliger die een functie binnen onze stichting/vereniging gaat vervullen.

Bij de werving en aanstelling van nieuwe vrijwilligers doorlopen we daarom de volgende stappen:

- het kennismakingsgesprek.
- indien van toepassing controle van diverse referenties.
- het aanvragen van een VOG (verklaring omtrent gedrag).
- bekend maken met de bij ons geldende gedragscode/gedragsregels.
- uitreiken van de geldende gedragscode en gedragsregels.
- evaluatiegesprek na 3 maanden.

Het is nadrukkelijk de bedoeling door deze maatregelen te voorkomen dat er zich ongewenste situaties voordoen. We beogen met dit aannamebeleid mensen met verkeerde bedoelingen te ontmoedigen om een functie binnen onze stichting te ambiëren.

**Als vereniging kun je ook nog gaan werken met een gedragscode, onderstaand een voorbeeld hoe je kunt komen tot een gedragscode voor je vereniging.**

### **Gedrag vanuit missie**

De missie Verbinden en Versterken veronderstelt een specifiek gedrag bij een ieder die werkt bij onze organisatie, hetzij in loondienst, vrijwillig of als stagiair. Met de gedragscode dragen wij normen en waarden uit en zijn wij bewust van ons gedrag ook buiten werktijd om.



Gedrag vanuit de missie 'Verbinden en Versterken' betekent:

- Dienstbaarheid en respectvolle bejegening naar alle partijen
- Bejegening partners op grond van gelijkheid
- Onpartijdigheid
- Betrouwbaarheid
- Professionaliteit

### **Toepassingsgebied**

Dit beleid inzake ongewenste omgangsvormen heeft niet alleen betrekking op werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband. Het recht op bescherming geldt ook voor stagiaires, inleenkrachten en vrijwilligers.

Ongewenste omgangsvormen komen niet alleen voor tussen collega's onderling, maar kunnen ook plaatsvinden tussen medewerkers, vrijwilligers en derden. Bij derden moet gedacht worden aan cliënten, gasten, overige bezoekers, en samenwerkende partners.

Om te bepalen of er sprake is van ongewenst gedrag wordt niet uitgegaan van de bedoelingen van de dader, maar hoe het over komt bij de geïntimideerde. Mensen hebben zelf het recht om zelf hun grenzen te trekken in de omgang met elkaar.

**Voorbeeld van een:**

### **Gedragscode**

Medewerker en of vrijwilliger van ..... conformeert zich aan de gedragscode. Dit houdt in dat medewerker of vrijwilliger:

- 1. ten alle tijden integer en eerlijk handelt.**
- 2. zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt.**
- 3. cliënten beschermt (naar vermogen),**

tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling, seksueel overschrijdend gedrag en er actief op zal toezien dat de gedragscode door iedereen wordt nageleefd.

- 4. gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode**



Bij vermoedens van met name seksueel overschrijdend gedrag of handelingen die plaatsvinden in een relatie van ongelijkwaardigheid is medewerker verplicht hiervan een melding te maken.

**5. zorgvuldig omgaat met eigendommen van ..... en eigendommen van anderen respecteert.**

**6. samenwerkt met partners op basis van gelijkwaardigheid.**

Door middel van deze gedragscode stelt ..... nadrukkelijk dat ongewenste omgangsvormen niet getolereerd worden.

### **Definities**

Onder ongewenste omgangsvormen wordt verstaan:

seksuele intimidatie,  
discriminatie,  
pesten,  
fysiek geweld en andere vormen van (verbale) agressie.

**Seksuele intimidatie** Seksuele intimidatie is ongewenst gedrag van seksuele aard of ander op geslacht gebaseerd gedrag dat afbreuk doet aan de waardigheid.

Hieronder valt lichamelijk, verbaal of non-verbaal gedrag waarvan de betrokkene niet is gediend.

Kort samengevat kan gezegd worden dat seksuele intimidatie staat voor allerlei vormen van seksueel getinte aandacht die ongewenst, eenzijdig en opgelegd is.

Het kan hierbij onder meer gaan om:

- onnodige of ongewenste aanrakingen of gedrag en/of aanrakingen die naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren kunnen worden.
- voortdurende opmerkingen over het uiterlijk;
- dubbelzinnige opmerkingen of gebaren;
- een bepaalde manier van kijken;
- (poging tot) aanranding of verkrachting.

### **Discriminatie**

Onder discriminatie wordt verstaan:

elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van geslacht, ras, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of herkomst, die tot doel of gevolg heeft de gelijke behandeling aan te tasten of teniet te doen.

### **Pesten**

Pesten is het systematisch uitoefenen van psychisch, fysiek of seksueel geweld door één persoon of een groep personen tegen meestal één ander die niet (meer) in staat is zichzelf te verdedigen. Voorbeelden van pesten zijn:

- Telefoonterreur;
- iemand als lucht behandelen;



- iemand bespotten;
- roddelen;
- iemand in het openbaar belachelijk maken;
- zinloze arbeidstaken geven.

### ***Geweld en agressie***

Als er gesproken wordt over geweld en agressie, dan gaat het om voorvallen waarbij een werknemer psychisch en/of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden, die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

Er zijn drie vormen van geweld te onderscheiden:

- *verbaal*: schelden en beledigen;
- *psychisch*: lastig vallen, onder druk zetten, bedreigen met fysiek geweld en irriteren;
- *fysiek (meest ingrijpend)*: schoppen, slaan, bijten en vastgrijpen.

