

WERKSTROOM 7 – Aanwervingsbeleid

Actie 2: neem een background check op in je aanwervingsprocedure

Wanneer je een nieuwe medewerker of vrijwilliger wil aanwerven, is het raadzaam om diens professionele achtergrond (betaald en onbetaald) na te gaan. Zeker als iemand met kinderen of kwetsbare volwassenen zal werken, wil je kunnen uitsluiten dat iemand in het verleden gedrag gesteld heeft dat niet oké was en een veiligheidsrisico kan inhouden voor de club.

We geven hieronder verschillende acties mee die je kan doen als onderdeel van de aanwervingsprocedure. Je combineert best verschillende maatregelen om het risico zoveel mogelijk te beperken dat je iemand aanwerft met verkeerde intenties.

Inhoud CV verifiëren: identiteit, kwalificaties en ervaring

Probeer in de mate van het mogelijke relevante informatie op het CV op voorhand te checken of dit klopt. Vraag een kopie van iemands identiteitskaart om hun identiteit na te gaan. Vermelden ze bepaalde opleidingen: vraag een kopie van het diploma of certificaat.

Opvragen uittreksel strafregister

In België is het verplicht om het uittreksel strafregister op te vragen aan zowel nieuwe medewerkers als vrijwilligers die in jouw organisatie op regelmatige basis zullen werken met minderjarigen. Wil je graag meer weten over hoe je dit als club best aanpakt? Je vindt een e-learning en handleiding op de [website van de Vlaamse Sportfederatie](#).

Verklaring op een ‘werken met minderjarigen’

Je kan iemand binnen de aanwervingsprocedure de mogelijkheid bieden om zelf bepaalde veroordelingen of lopende onderzoeken aan te geven bij de club. Dit kan onderdeel zijn van de gedragscode die ze ondertekenen door een zin toe te voegen: ‘Ik verklaar dat ik de club meteen op de hoogte breng als ik onderwerp van een tuchtrechtelijk of gerechtelijk onderzoek of als ik veroordeeld wordt voor strafrechtelijke of tuchtrechtelijke feiten’.

Referenties checken

Het is raadzaam om minstens twee geschreven referenties op te vragen van andere organisaties waar de persoon werkzaam was met kinderen, inclusief van zijn/haar laatste werkgever en/of club. Je kan best eens bellen naar deze referenties om te checken of zij effectief een referentie gaven en hen de kans te geven om eventuele bezorgdheden met jou te delen.

Enkele mogelijke richtvragen:

- Is X in het verleden bij jouw vereniging werkzaam geweest?
- Wat is jouw relatie tot de kandidaat?
- Hoelang is de betrokkene bij jouw vereniging werkzaam geweest?
- Waaruit bestonden zijn/haar werkzaamheden?

- Zou je de betrokkene weer aannemen?
- Toonde hij/zij binnen jouw vereniging steeds onbesproken gedrag?
- Indien blijkt dat de kandidaat niet van onbesproken gedrag is, wat kun je dan wel of niet verder zeggen?