

Handreiking sociale veiligheid binnen sportondernemingen



Aanleiding

Sporten is voor velen een manier om jezelf te ontwikkelen, te uiten en om plezier te hebben. Het is belangrijk dat dit in een veilige omgeving kan gebeuren, voor iedereen: klanten, trainers, overige medewerkers en bezoekers. Helaas kunnen onveilige situaties zoals grensoverschrijdend gedrag, pesten of misverstanden overal voorkomen. Daarom heeft POS een handreiking gemaakt om sportondernemingen te helpen bij het werken aan sociale veiligheid en problemen te voorkomen.

In deze handreiking vind je onder andere praktische tips over hoe je:

- Goede regels opstelt voor medewerkers en klanten (sporters/bezoekers/begeleider);
- Een vertrouwenspersoon kunt aanstellen;
- Een veilige locatie kunt creëren zonder verborgen plekken;
- Trainingen en gedragscodes gebruikt om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen.

Door de punten in deze handreiking te volgen, leg jij als sportondernemer een sterke basis voor een veilige en sociale sportomgeving. Dit zorgt niet alleen voor meer vertrouwen en plezier bij klanten en medewerkers, maar het helpt ook om de kwaliteit van de sportonderneming te versterken en risico's te beperken. Met deze richtlijnen bouw je aan een respectvolle plek waar iedereen met een gerust hart kan sporten en zichzelf kan zijn.

Inhoudsopgave

Klik op het gewenste onderwerp in de inhoudsopgave om direct naar de betreffende pagina te gaan.

Aanleiding	2
Inhoudsopgave	3
1. Medewerkers	4
a. Screening en toelating	4
b. Gedragsregels	5
c. Training en Scholing	5
d. Meldprocedure	6
e. Vertrouwenspersoon (VP)	6
f. Klachtenregeling	7
2. Klanten	8
a. Gedragsregels en Normen	8
b. Vertrouwenspersoon (VP)	8
c. Welzijn	9
3. Locatie	10
a. Kledruimtes	10
b. Toezicht en Openheid	10
4. Communicatie en Transparantie	11
a. Communicatiekanalen	11
5. Aanvullende aanbevelingen	12
a. Aansluiten bij een brancheorganisatie	12
b. Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	12
c. Inclusiviteit en Diversiteit	12

1. Medewerkers

Het thema medewerkers richt zich op het zorg dragen voor sociale veiligheid en integriteit voor en bij alle teamleden.

1.a Screening en Toelating

VOG voor medewerkers

Stel een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) verplicht voor medewerkers, in ieder geval voor medewerkers die werken met minderjarigen en mensen in kwetsbare posities, zoals mensen met een verstandelijke beperking.

Het klaarzetten van een VOG-aanvraag

Dit doe je online via [Justis](#)

- Als werkgever maak je een account aan en vul je de gegevens van je organisatie en de functie van de medewerker in.
- Daarna geef je aan waarvoor de VOG nodig is (bijvoorbeeld werken met mensen in kwetsbare posities).
- De medewerker krijgt een e-mail met een link om de aanvraag te voltooien en te betalen.
- Zodra de aanvraag is goedgekeurd, ontvangt de medewerker de VOG en kan hij/zij deze aan jou overhandigen.

Kijk hier voor het [stappenplan](#) voor het aanvragen van een VOG.

Kwalificatie

Check of medewerker de juiste scholing en/of ervaring heeft om les te geven aan de doelgroep.

Referentiecheck

Voer toegestane en gepaste referentiechecks uit bij sollicitaties. Bij twijfel kun je aanvullende screening inschakelen.

Wettelijke toegestane referentiecheck

Je mag referenties opvragen, maar alleen met toestemming van de kandidaat en binnen de [grenzen van de AVG](#). Daarbij mogen alleen relevante vragen gesteld worden die direct verband houden met de functie.

1.b Gedragsregels

Gedragscode

Het maken van een [gedragscode](#) voor medewerkers en sportinstructeurs is belangrijk om een veilige, respectvolle en professionele sportomgeving te hebben. Door na te denken over wat jij belangrijk vindt, de juiste onderwerpen te kiezen en samen met je medewerkers de gedragscode op te stellen, zorg je voor een cultuur waar sociale veiligheid centraal staat. Het is belangrijk om duidelijke afspraken te maken, maar ook om de gedragscode regelmatig te bekijken en aan te passen als dat nodig is.

1.c Training en Scholing

Training in Sociale Veiligheid

Het vergroten van kennis over grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid is essentieel voor de preventie binnen elke sportonderneming. Stel scholing voor alle medewerkers verplicht. Check voor passend cursusaanbod bijvoorbeeld de website van POS ([de e-learning 'Herkennen en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag'](#)), je brancheorganisatie of bond.

Uitgelicht

POS biedt de gratis e-learning '[Herkennen en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag](#)' aan, waarmee jouw medewerkers eenvoudig de benodigde basiskennis en handvatten krijgen om grensoverschrijdend gedrag te herkennen en te voorkomen. De e-learning bestaat uit theorie, oefeningen en een zelftest en duurt maximaal 45 minuten. Een mooie basis voor iedere sportprofessional.

Periodieke opfriscursussen

Zorg dat je medewerkers zich regelmatige bijscholen om kennis up-to-date te houden. Bijvoorbeeld door medewerkers te trainen om signalen van pesten, uitsluiting, discriminatie of grensoverschrijdend gedrag te herkennen en hier opvolging aan te kunnen geven.

Periodieke feedback

Woon met regelmaat de lessen van trainers bij en geef aan de hand van een gestandaardiseerd formulier feedback. Geef terugkoppeling op je bevindingen en feedback in een 1 op 1 gesprek met de trainer.

Deze gesprekken bieden medewerkers ook de ruimte om periodiek feedback te geven, zodat signalen vroegtijdig opgepakt kunnen worden en zij ook vanuit hun ervaring bij kunnen dragen aan het vergroten van de sociale veiligheid.

Welzijn

Zorg dat trainers over voldoende kennis beschikken om het fysieke en mentale welzijn van de sporters en bezoekers te borgen en overbelasting te voorkomen.

Zorg dat er voldoende medewerkers op de locatie aanwezig zijn die in het bezit zijn van een EHBO-diploma.

1.d Meldprocedure

Een veilige werkomgeving is belangrijk. Daarom is het goed om duidelijke afspraken te maken over hoe medewerkers problemen kunnen melden. Dit kan gaan over grensoverschrijdend gedrag, pesten, discriminatie of onveilige situaties. In een meldprocedure kun je deze zaken vastleggen. Als (kleine) sportonderneming kun je je ook aansluiten bij een brancheorganisatie die een meldprocedure faciliteert.

Stappenplan

Zorg dat je een [stappenplan](#) maakt, waarin je beschrijft hoe jij en je medewerkers om kunnen gaan met (meldingen van) onveilige situaties en de opvolging hiervan.

1.e Vertrouwenspersoon (VP)

Naar verwachting wordt het voor organisaties met meer dan 10 medewerkers wettelijk verplicht om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Echter raden wij aan om ook bij minder medewerkers een vertrouwenspersoon aan te stellen.

Een vertrouwenspersoon kan voor een melder een belangrijke eerste aanspreekpunt zijn voor opvang, advies, ondersteuning en begeleiding bij ongewenst gedrag. Maar een vertrouwenspersoon kan ook de organisatie adviseren over het invoeren van preventieve maatregelen.

Indien er intern geen geschikte vertrouwenspersoon aan te stellen is, kan er gekozen worden voor inhuur van een externe vertrouwenspersoon. Je kunt bijvoorbeeld via de [Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen \(LVV\)](#), of via je brancheorganisatie of bond meer informatie opdoen over het aanstellen van externe vertrouwenspersonen.

Houd er rekening mee dat een vertrouwenspersoon nooit zowel de melder als de beklaagde bij kan staan. In situaties, waarin een sporter/bezoekers een melding doet over een medewerker, is het goed om voor beide een vertrouwenspersoon beschikbaar te hebben.

1.f Klachtenregeling

Toegankelijke Klachtenprocedure

Naast een meldprocedure is het aan te raden om een heldere procedure te ontwikkelen om klachten van medewerkers en sporters/bezoekers te registreren en af te handelen. Omdat het opstellen van een goed uitvoerbare klachtenprocedure zorgvuldigheid vereist is ons advies om hier extern advies voor in te winnen. Voor een dergelijk advies kun je vaak bij je branchevereniging terecht.

Indien een klacht niet intern afgehandeld kan worden, kan het noodzakelijk zijn om een externe klachtencommissie de klacht te laten behandelen. Voor kleine organisaties kan het inschakelen van een dergelijke commissie kostbaar zijn. Het is daarom belangrijk om vooraf te onderzoeken of het mogelijk is om, bijvoorbeeld via je brancheorganisatie aan te sluiten bij een collectieve klachtenregeling.

2. Klanten

Als sportonderneming wil je jouw klanten een fijne en veilige sportplek bieden waar iedereen met plezier kan sporten. Dit betekent dat je duidelijke afspraken maakt over hoe je met elkaar omgaat en zorgt dat iedereen zich gerespecteerd voelt. Zo kan iedereen zichzelf zijn binnen jouw sportlocatie en met vertrouwen sporten.

2.a Gedragsregels en Normen

Als sportonderneming stel je gedragsregels op om misverstanden te voorkomen, duidelijkheid te geven over gewenst gedrag en te zorgen dat alle klanten en medewerkers weten wat er van hen wordt verwacht. Gedragsregels dragen bij aan de sfeer, samenwerking en het plezier in de sport. Ook bieden ze houvast bij het omgaan met ongewenst gedrag en helpen ze om conflicten op een eerlijke manier op te lossen.

Voor het opstellen van gedragsregels voor jouw sportonderneming kun je dit [stappenplan](#) volgen.

2.b Vertrouwenspersoon

Aanstellen vertrouwenspersoon voor klanten

Voor elke sportorganisatie adviseren wij om een vertrouwenspersoon aan te stellen waar haar klanten terecht kunnen. Een vertrouwenspersoon kan voor een melder een belangrijke eerste aanspreekpunt zijn voor opvang, advies, ondersteuning en begeleiding bij ongewenst gedrag. Maar een vertrouwenspersoon kan ook de organisatie adviseren over het implementeren van preventieve maatregelen.

Op de website van [POS](#) kun je meer informatie vinden over het aanstellen van een vertrouwenspersoon of aanspreekpunt.

Kleine organisaties stellen vaak niet zelf een vertrouwenspersoon aan maar werken met een extern vertrouwenspersoon. In dat geval kun je binnen je team wel iemand aanstellen die eerste aanspreekpunt is voor klanten of collega's. Dit is iemand die zichtbaar is in de organisatie en die op de hoogte is van de stappen die genomen moeten worden bij een melding.

Houd er rekening mee dat een vertrouwenspersoon nooit zowel de melder als de beklagde bij kan staan. In situaties waarin een klant een melding doet over een medewerker is het goed om voor beide een vertrouwenspersoon beschikbaar te hebben.

Zichtbaarheid

Het is belangrijk dat klanten en eventueel ouders of andere bezoekers weten hoe ze grensoverschrijdend gedrag of onveilige situaties kunnen melden. Zorg er daarom voor dat de vertrouwenspersoon makkelijk te vinden is, bijvoorbeeld met contactgegevens op de website en posters op locatie.

Feedback vragen

Vraag klanten en eventueel ouders of andere bezoekers om periodiek feedback te geven zodat signalen vroegtijdig opgepakt kunnen worden en zij ook vanuit hun ervaring en perspectief bij kunnen dragen aan het vergroten van de sociale veiligheid.

2.c Welzijn

Zorg ervoor dat klanten en eventueel ouders of andere bezoekers gemakkelijk toegang hebben tot informatie over het ondersteunen van fysiek en mentaal welzijn.

Maak duidelijk waar zij terecht kunnen voor hulp bij lichamelijke of mentale klachten, zoals blessures of andere klachten. Dit kan door de kennis van trainers te vergroten, een eigen netwerk van specialisten zoals fysiotherapeuten zichtbaar te maken en te verwijzen naar organisaties zoals de brancheorganisatie.

3. Locatie

Het is belangrijk om de locatie mee te nemen in de preventie van grensoverschrijdend gedrag, omdat de fysieke omgeving direct invloed heeft op de veiligheid van de klanten. Zorg daarom voor duidelijke regels voor het gebruik van kleedkamers en richt de ruimte zo in dat zichtbaarheid en openheid worden vergroot.

3.a Kleedruimtes

Regels voor gebruiksveiligheid

In de kleedkamers voelen mensen zich soms kwetsbaar, bijvoorbeeld bij het omkleeden. Het opstellen van bijvoorbeeld een kleedkamerbeleid legt afspraken over respectvol gedrag vast en zorgt dat iedereen zich veilig en prettig voelt. Zo weten klanten, ouders en medewerkers wat wel en niet mag. Als er toch problemen zijn, kunnen ze snel worden opgelost. Op deze manier werk je actief aan een plek waar iedereen met plezier en vertrouwen kan dansen.

3.b Toezicht en Openheid

Een goed doordachte ruimte kan risico's verkleinen en bijdragen aan een open, respectvolle sfeer. Door aandacht te besteden aan aspecten zoals kleedkamers, toezicht en de algemene inrichting, wordt een omgeving gecreëerd waarin sociale controle mogelijk is en iedereen zich veilig voelt.

Zaken die bijdragen aan een veilige en open inrichting zijn:

- Stel bijvoorbeeld je zalen open voor toezicht tijdens lessen, door trainers, ouders of assistenten. Hiermee creëer je een meer ogen principe en is een trainer nooit buiten het zicht van anderen alleen met (een groep) sporters.
 - Voor sommige sporters is de aanwezigheid van ouders in de zaal echter niet wenselijk; sporten zonder fysiek aanwezige toeschouwers kan juist bijdragen aan een gevoel van veiligheid. Een open zaal betekent niet dat iedereen op elk moment aanwezig kan zijn, maar wel dat er altijd iemand de mogelijkheid heeft om mee te kijken.
- Vermijd afgesloten ruimtes waar medewerkers of klanten onzichtbaar zijn voor anderen. Gebruik ramen of glazen deuren in lesruimtes om sociale controle te bevorderen, zonder privacy volledig weg te nemen.
- Zorg voor veiligheid door ramen en spiegels zo te plaatsen dat iedereen tijdens de lessen goed zichtbaar is.
- Zorg voor voldoende verlichting en goed zichtbare ruimtes.

Elke sportlocatie is verschillend qua inrichting en cultuur dus niet elke maatregel zal voor elke locatie van toepassing zijn. Daarom is het belangrijk dat je goed nadenkt wat er wel passend is voor jouw sportlocatie. Ter inspiratie zijn er in deze handreiking een aantal mogelijke voorbeelden gegeven die bij kunnen dragen aan een open en transparante sportomgeving zonder dat de privacy van de sporters in het geding komt.

4. Communicatie en Transparantie

Goede communicatie en transparantie over sociale veiligheid en de stappen die de sportonderneming neemt, zijn belangrijk omdat iedereen dan weet wat de regels en verwachtingen zijn. Het zorgt ervoor dat klanten, bezoekers en medewerkers zich bewust zijn van hun rechten en plichten en begrijpen waar ze terecht kunnen met vragen of zorgen.

Open communicatie draagt bij aan een veilige sfeer waarin mensen zich durven uitspreken. Hierdoor kunnen misstanden eerder gemeld worden, nog voordat ze uit de hand lopen. Dit helpt problemen op tijd op te lossen en draagt bij aan vertrouwen, respect en een positieve cultuur binnen de sportonderneming.

4.a Communicatiekanalen

Maak in de communicatie gebruik van uitingen die passen bij de cultuur van de sportonderneming en die aansluiten bij de doelgroep door:

Website en social media

Publiceer gedragscodes, klachtenprocedures en contactinformatie van vertrouwenspersonen op de website en deel informatie via social media.

Klant- en ouderbijeenkomsten

Organiseer bijeenkomsten om klanten en eventueel ouders of andere bezoekers te informeren over sociale veiligheid, gedragsregels en procedures bij grensoverschrijdend gedrag.

Interne communicatie

Stuur regelmatig nieuwsbrieven of memo's naar medewerkers om hen op de hoogte te houden van actuele onderwerpen rond sociale veiligheid.

Communicatie op locatie

Hang posters op de met de belangrijkste regels, gedragscodes, verwijzingen naar ondersteuning en informatie over de vertrouwenspersoon of het aanspreekpunt binnen de sportlocatie.

5. Aanvullende aanbevelingen

Tot slot zijn er nog een aantal aanbevelingen die je als ondernemer binnen de sportsector kunt opvolgen die indirect bijdragen aan het vergroten van de sociale veiligheid binnen jouw onderneming.

5.a Aansluiten bij een brancheorganisatie

Zorg dat je aangesloten bent bij een brancheorganisatie voor aanvullende ondersteuning en advies. Maar ook om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en toegang te krijgen tot relevante scholingen en trainingen.

5.b Risico-inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Een RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) is wettelijk verplicht voor alle werkgevers, ook voor sportondernemingen. Hiermee breng je risico's in kaart, zoals onveilige situaties of grensoverschrijdend gedrag, en werk je aan oplossingen. Dit helpt ongelukken en problemen te voorkomen, terwijl je vertrouwen creëert bij leden en medewerkers. Bovendien laat je zien dat je voldoet aan de wet en alles goed geregeld hebt.

Sport RI&E

5.c Inclusiviteit en Diversiteit

Een sociaal veilige omgeving is inclusief en houdt rekening met diversiteit in achtergronden, behoeften en identiteiten. Binnen [Onze club is van iedereen](#) gaan sportbonden en POS-leden aan de slag met procesbegeleiding en een concreet trainingsprogramma voor sportlocaties. Dit trainingsprogramma richt zich op bewustwording rondom diversiteit binnen de sportlocatie, op het gezamenlijk bepalen en handhaven van de norm "Hoe gaan we met elkaar om?" en op het vergroten van het handelingsperspectief van bestuurders, trainer-coaches, instructeurs en scheidsrechters.

Inclusief beleid

Wil je van jouw sportlocatie een plek maken waar iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt? Raadpleeg dan de praktische handreiking van NOC*NSF en de Alliantie Gelijkspelen. [Deze gids](#) staat vol met tips om bewustwording te vergroten en je beleid aan te passen, zodat jouw sportonderneming een inclusieve en fijne plek wordt voor iedereen.

Toegankelijke accommodatie

Toegankelijke accommodaties zijn essentieel om iedereen, ook mensen met een beperking, de kans te geven volledig mee te doen in de samenleving. MKB-Nederland en VNO-NCW bieden brancheorganisaties de mogelijkheid deel te nemen aan het programma 'MKB Toegankelijk'. Dit programma helpt je als organisatie om de toegankelijkheid te verbeteren, met gratis ondersteuning zoals actieplannen, communicatietools en netwerkbijeenkomsten. [Klik hier](#) voor meer informatie over het programma.

Anti-discriminatiebeleid

Een veilige sportlocatie begint met een duidelijk zero-tolerance beleid. Discriminatie of pesten op basis van uiterlijk, geloof, seksuele voorkeur of andere kenmerken is nooit toegestaan. Iedereen verdient respect.

Wil je dit goed aanpakken? Geef je medewerkers trainingen over inclusieve communicatie en gedrag. Zo zorg je samen voor een plek waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt.

De inclusieve organisatie biedt (online) trainingen en tools.