

# RKSV MARGRIET

## Beleidsplan 2005 – 2009



Oss, 1 januari 2005

## **Inhoudsopgave:**

<b><i>Inhoudsopgave:</i></b>	<b>2</b>
<b><i>Voorwoord:</i></b>	<b>3</b>
<b><i>Missie:</i></b>	<b>4</b>
<b><i>Beleidsuitgangspunten:</i></b>	<b>5</b>
<b><i>Organisatie</i></b>	<b>5</b>
<b><i>Algemeen beleid:</i></b>	<b>6</b>
<b><i>Communicatie:</i></b>	<b>7</b>
<b><i>Financieel beleid:</i></b>	<b>7</b>
<b><i>Technisch beleid:</i></b>	<b>8</b>
<b><i>Vrijwilligersbeleid:</i></b>	<b>8</b>
<b><i>Normen en waardenbeleid:</i></b>	<b>_____ Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<b><i>Opleiding:</i></b>	<b>9</b>
<b><i>Sponsorbeleid:</i></b>	<b>9</b>
<b><i>Facilitair beleid:</i></b>	<b>9</b>
<b><i>Activiteitencommissie:</i></b>	<b>9</b>
<b><i>Seniorenbeleid:</i></b>	<b>10</b>
<b><i>Juniorenbeleid:</i></b>	<b>10</b>
<b><i>Bijlage 1: Sexuele intimidatie</i></b>	<b>11</b>
<b><i>Bijlage 2: Afgelastingen</i></b>	<b>21</b>

**Voorwoord:**

Voor U ligt het beleidsplan 2005-2009 van de RKSVMargriet. Dit beleidsplan is gemaakt om richting te geven aan de toekomst van Margriet en de structuur van de vereniging evenals om de daaraan gekoppelde ontwikkelingen in beeld te brengen. Margriet is emotie en onderscheidt zich daardoor binnen de Osse gemeenschap.

Juist deze emotie maakt het extra zwaar om leiding te geven aan deze vereniging. Besturen van deze vereniging is een lastige maar eveneens een dankbare taak en stelt enorme eisen aan de kwaliteiten van zowel de bestuursleden en de kaderleden als de normale leden die vorm geven aan het bestaan van de RKSVMargriet.

Het leiden van een vereniging begint steeds meer te lijken op het drijven van een commercieel bedrijf dat bezig is met het produceren van een of meerdere producten, namelijk:

- voetbal
- sfeer
- recreatieve en prestatieve faciliteiten.

Voor de ontwikkeling van deze producten is een organisatie nodig die zich structureel bezig houdt met het organiseren, controleren- en coördineren van activiteiten en sturing te geven aan de werkzaamheden van de vele vrijwilligers die zich in en om Margriet bezig houden.

Dit beleidsplan dient een hulpmiddel om duidelijkheid te brengen in de ontwikkelingen binnen Margriet, maar ook om inzicht te geven in de taken en verantwoordelijkheden van de bestuursleden van Margriet. Alle verantwoordelijkheden, besluiten/beslissingen en het financiële beheer dienen transparant te zijn voor de leden aan wie verantwoording wordt afgelegd in de jaarlijkse algemene ledenvergadering.

Dit beleidsplan is opgebouwd uit een raamwerk en zal verder worden uitgewerkt met het financiële, jeugd- en seniorenbeleid. Duidelijkheid zal er worden gegeven aan verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden. Al met al een plan dat op hoofdlijnen visueel maakt wat de plannen en de structuur is tot en met 2009.

De voorzitter,

John Boerdonk.

**Missie:**

De RKSVMargriet zal een vereniging zijn vóór de Osse gemeenschap. Het bestuur zal haar leden de mogelijkheid bieden om op prestatie- en recreatieniveau zo optimaal mogelijk te kunnen sporten. Om hier aan uitvoering te geven zal het beleid er steeds op gericht zijn op het faciliteren van activiteiten, het verbeteren van de sfeer en niet te vergeten de inzet van vrijwilligers. Plannen daartoe zullen alleen vanuit een financieel gezonde basis gemaakt worden evenals eventueel daarop genomen besluiten. Om uitvoering te geven aan deze plannen zal de wijze van besturen er een zijn van transparantie en helderheid naar de leden.

**Doel vereniging volgens de statuten:**

Volgens de statuten die het laatst zijn vastgesteld in 1979 heeft Margriet tot doel:

*- het doen beoefenen en het bevorderen van de voetbalsport in al zijn verschijningsvormen, met uitzondering van de beroepsvoetbalsport;*

De vereniging tracht, volgens de statuten, dit doel te bereiken door het lidmaatschap van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond en voorts door andere wettige middelen welke aan het doel bevorderlijk kunnen zijn en verder onder meer door:

1. deel te nemen aan door de KNVB georganiseerde of goedgekeurde competities en seriewedstrijden;
2. wedstrijden te doen houden;
3. evenementen op sportgebied te doen houden;
4. de nodige accommodaties aan te brengen en in stand te houden.

**Doelstelling beleidsplan 2005 – 2009:**

Daarnaast is het doel van dit beleidsplan om binnen de aangegeven periode van 2005 tot en met 2009 en de in dit beleidsplan genoemde jaartallen en data, structuur te brengen binnen de organisatie, door onder andere:

- op schrift stellen van de thans gehanteerde procedures;
- het aanbrengen van vereenvoudigingen binnen die gebruikte procedures;
- het beschrijven van taken van diverse commissies en de daaraan verbonden kaderleden;
- het beschrijven van de organisatie van de vereniging alsmede duidelijkheid brengen in verantwoordelijkheden;
- het inventariseren van senioren- en jeugdbeleid;
- het beschrijven van het financiële beleid;
- het beschrijven van het vrijwilligersbeleid;
- het beschrijven van het technische beleid;
- het beschrijven van het normen en waardenbeleid;

### **Beleidsuitgangspunten:**

Als uitgangspunten van beleid worden de navolgende punten gehanteerd:

- het beleidsplan is gericht van op verbetering van toepassing zijnde procedures;
- veranderingen zullen zoveel mogelijk worden voorkomen tenzij dit in het kader van een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is;
- procedures worden beschreven ter verduidelijking en vereenvoudiging en ter ontlasting van kaderleden van Margriet;
- werkwijze vindt plaats in alle openheid en zal daar waar nodig is worden toegelicht door het bestuur via openbaarmaking van stukken;
- vergaderingen zijn openbaar en zijn voor alle leden toegankelijk.

### **Organisatie**

Er wordt naar gestreefd om de organisatie zo vlak mogelijk weg te zetten. De opbouw van de vereniging zal bestaan uit twee lagen, de bestuurlijke en uitvoerende laag. De uitvoerende laag zal bestaan uit commissies. Bevoegdheden worden zoveel mogelijk gemandateerd naar deze commissies. In deze commissies wordt in ieder geval zitting genomen door bestuursleden die daarin de functie als voorzitter op zich zullen nemen. Op deze wijze zal aan een decentralisatie van bevoegdheden en een goede communicatie vormgegeven worden.

Aan het hoofd van de vereniging staat een algemeen bestuur, op dit moment bestaande uit:

- voorzitter	John Boerdonk
- vice-voorzitter en technische zaken	Jo van der Heijden
- secretaris	Olga Hoeks
- penningmeester	William Berends
- jeugdvoorzitter	Peter Gevers
- facilitair bestuurslid	Cees Groeneveld
- communicatie/algemene zaken	John Tjassens Keizer

Dit bestuur leidt de vereniging en neemt de besluiten in het belang van de RKSVMargriet. Deze besluiten worden conform de statuten bevestigd door de voorzitter van het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur geeft mandaat in de besluitvorming aan de commissies die voortvloeien uit het bestuur en die later in dit beleidsplan worden genoemd. De mandatering vindt schriftelijk plaats voor een van te voren vastgestelde periode. Mandatering van de besluitvorming geldt alleen in de navolgende gevallen:

- besluiten die betrekking hebben op het door de betreffende commissie bestreken taakveld en alleen in die gevallen dat zij betrekking hebben op het uitvoeren van taken van die commissie die van belang zijn op een adequate uitvoering van haar taak;
- alleen besluiten in eerste aanleg. Herroepen van besluiten kan alleen plaats vinden nadat de voorzitter van de betreffende commissie er om heeft verzocht bij het algemeen bestuur;
- financiële besluiten kunnen genomen worden tot een bestedingsbedrag van maximaal € 500,--;
- mandatering geldt alleen voor die commissies waarvan in een algemene bestuursvergadering de bevoegdheid tot het nemen van besluiten is vastgesteld.

Bestuursvergaderingen worden zoveel mogelijk beperkt en zullen in de laatste maand van het lopende jaar worden vastgelegd in een vergaderrooster.

Vergaderingen van het algemeen bestuur zullen worden verdeeld in een algemene vergadering en een vergadering van het dagelijks bestuur. Tot het dagelijks bestuur behoren de voorzitter, vice-voorzitter, secretaris/secretaresse en de penningmeester. Zij zullen verslag doen in de vergadering van het algemeen bestuur. Notulen van de vergaderingen zijn openbaar en zullen in ieder geval worden verdeeld onder de diverse commissies en verder aan iedereen die er om verzoekt.

Het bestuur van Margriet volgt beleid- en financiële ontwikkelingen op de voet en zal uitvoering geven aan het clubbeleid maar ook het beleid dat wordt ontwikkeld en gepresenteerd door de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond en de lokale overheid, mits dit niet strijdig is met het clubbelang. De individuele bestuursleden dienen een dusdanige kennis te ontwikkelen dat bestuurlijk een belangrijke plaats binnen het Osse verenigingsleven ingenomen gaat worden en de invloed van Margriet zelfs van bepalende aard is.

Commissies die voortvloeien uit dit beleid:

- Jeugdcommissie (besluitvormend)
- Seniorencommissie (besluitvormend)
- Kantinecommissie (adviserend)
- Technische Commissie (adviserend en besluitvormend)
- Financiële Commissie (adviserend)
- Sponsorcommissie (adviserend)
- Activiteitencommissie (adviserend)

### **Algemeen beleid:**

De groei van de vereniging vraagt om zorgvuldig afwegen van alle faciliteiten. Voor het veldvoetbal betekent dit het streven naar een optimaal gebruik van alle velden voor zowel trainingsactiviteiten als wedstrijden. Op korte termijn dient er onderzoek gedaan te worden naar de toestand van de wedstrijd – en trainingsfaciliteiten van Margriet. Duidelijk zal de nabije toekomst op dit gebied in beeld gebracht moeten worden en zal het financiële beleid er op gericht moeten zijn om een dusdanige financiële reserve op te bouwen dat gewerkt kan worden aan de verbetering van het complex. Mogelijkheden tot samenwerking met de gemeente Oss worden op dit moment bekeken. Overleg is op dit niveau al gaande, maar zal nog verder geïntensiveerd dienen te worden. Verder dient er onderzoek gedaan te worden naar vereenvoudiging van taken om op deze wijze de weg vrij te maken voor nog meer activiteiten binnen de vereniging. Daarnaast is in de doelstelling al aangegeven welke richting gekozen is met de uitvoering en vertaling van dit beleidsplan. Vooral het imago van Margriet als het gaat om sfeer, recreatie, prestatie en publieksvriendelijkheid zal binnen de uitvoering van dit beleid worden meegenomen. Sterke vereenvoudigingen van procedures is daarbij van groot belang. Er zal minder tijd worden besteed aan vergaderen maar meer aan begeleiding van leden en met name kaderleden.

**Communicatie:**

Een belangrijk onderdeel binnen het verenigingsbeleid is de communicatie. Juist binnen een transparante organisatie zal een manier gevonden dienen te worden op welke wijze met de leden en de binnen de vereniging bestaande commissies gecommuniceerd gaat worden en bekendheid gegeven gaat worden aan het te voeren beleid en te nemen maatregelen. Vaak ontstaat onrust vanwege onwetendheid, wat betekent dat niet op de goede manier met elkaar wordt gecommuniceerd. Enerzijds heeft dit te maken met het te voeren beleid en anderzijds met de middelen die tot beschikking staan. De communicatie binnen de vereniging naar de commissies ligt op dit moment redelijk duidelijk. Op dit moment is in elke commissie een bestuurslid als linking pin aanwezig en is wederzijdse communicatie in principe gegarandeerd. Op dit moment worden voor de interne communicatie de navolgende middelen gebruikt, zoals:

- Internet
- Teletekst
- Periodiek clubblad
- Aankondigingen op borden.

De vraag kan gesteld worden of dit voldoende is. Gelet op het belang van communicatie zal er de komende tijd onderzoek gedaan worden naar de diverse vormen van communicatie en zou per middel bekeken moeten worden of de informatieve werking daarvan voldoende is, dan wel dat er uitbreiding van het aantal middelen noodzakelijk is. Uitbreiding met een bestuurslid "Algemene zaken" om dit soort activiteiten voor zijn/haar rekening te nemen is een uiterste noodzaak. Teveel is afhankelijk van een correcte informatievoorziening in het kader van activiteiten, evenementen en programma. Voor het begin van het seizoen 2005/2006 zal dit onderzoek afgerond moeten zijn en zullen aanbevelingen gedaan worden.

**Financieel beleid:**

Vanuit een strakke begroting en een gedegen uitgavendiscipline willen we onze reserve consolideren en zelfs uitbreiden om aan onze facilitaire verplichtingen te kunnen blijven voldoen.

Uit een te verrichten facilitair onderzoek wordt gezien, hoe in noodzakelijke verbeteringen (uitbreiden, extra kleedkamers) kan worden voorzien. Het bestuur zal zich in de toekomst alleen financieel verantwoorde stappen veroorloven.

Er zal in deze beleidsperiode worden gewerkt naar een goede balans tussen inkomsten en uitgaven van de vereniging in relatie tot de algemene begroting. Een aan te stellen financiële commissie onder voorzitterschap van de penningmeester zal zich gaan verdiepen in de financiële ontwikkelingen op lange en middellange termijn. Deze commissie zal maandelijks het algemeen bestuur advies geven en informatie verschaffen over de financiële zekerheid van de vereniging.

Naar aanleiding van de te verstrekken informatie zullen gepaste maatregelen of aanpassingen worden verricht. Tevens zal deze commissie een gedegen financieel beleidsplan uitwerken dat medio 2005 als bijlage in dit beleidsplan zal worden gevoegd.

Bij het vaststellen van het financiële beleid worden de navolgende beleidsuitgangspunten gehanteerd:

- een jaarlijks sluitende exploitatiebegroting;
- groeien naar een gezonde en transparante vermogenspositie;
- een geaccepteerde en reële raming van baten en lasten;
- dekking van structurele lasten door structurele baten;
- het realiseren van financiële ruimte voor het ondervangen van onvoorzienbare ontwikkelingen en budgettaire ruimte voor innovatie;

### **Technisch beleid:**

Op het gebied van technisch beleid zal er door een technische commissie een visie ontwikkeld worden die door iedereen gedragen kan en moet worden. Vooral de trainer van het eerste elftal zal gezien haar/zijn kwaliteiten de kartrekker van dit fenomeen moeten worden. Bij de keuze van toekomstige trainers, begeleiders en verzorgers zal getoetst worden op specifieke kwaliteiten op het gebied van de door hun geambieerde taakvelden en zullen zij in moeten stemmen met het door de vereniging vastgestelde technische beleid en visie.

In het bijzonder zal binnen de vereniging gekeken gaan worden naar capaciteit op dit gebied en zal er via een gedegen opleidingsplan uitvoering gegeven worden aan de verbetering van de kwaliteiten van onze kaderleden op zowel technisch als tactisch niveau.

Een nadere uitwerking vindt plaats in de paragraaf opleidingen. Vooruitlopende op dit beleid zal dit binnen de huidige kaderleden worden uitgedragen en gepromoot. Het technisch beleidsplan zal als onderdeel van dit beleidsplan hieraan worden toegevoegd en zal uiterlijk op 1 januari 2006 tot stand zijn gekomen. Een taakopdracht zal worden uitgegeven aan de voorzitter van de technische commissie.

### **Vrijwilligersbeleid:**

In de komende jaren zal een vrijwilligersbeleid dienen te worden ontwikkeld in de breedste zin van het woord. De vereniging zal zich ook richten op het stimuleren van jongeren voor vrijwilligerstaken. Opdracht tot realisering van dit beleid is gegeven. Gestreefd zal worden uitvoering te geven aan dit beleid medio 2005. Dit deelbeleid zal eveneens als bijlage deel uit gaan maken van dit beleidsplan.

### **Normen en waardenbeleid / gedragscode:**

Normen en waarden in de sport is een aspect dat bij het algemeen bestuur hoog in het vaandel staat. Strakke normen worden gehanteerd en het bestuur van RKSVMargriet zal er alles aan doen om normafwijkend gedrag op welke wijze dan ook te voorkomen, te weren en eventuele plegers te straffen en eventuele slachtoffers op te vangen en te begeleiden. Vandaar dat er door het bestuur van de RKSVMargriet een protocol is opgemaakt dat als bijlage 1 bij dit beleidsplan is gevoegd met daarin de het standpunt met betrekking tot de bestrijding van seksuele intimidatie en ongewenste omgangsvormen. In de loop van 2006 zal een voor de RKSVMargriet aangepaste "gedragscode" worden verwerkt in het huishoudelijk reglement en tijdens de algemene ledenvergadering worden voorgedragen ter instemming. In ieder geval zal bij invoering hiervan in ieder geval een strakke handhaving van dit protocol worden geeist.



**Opleiding:**

Er zal actief worden gewerkt aan een koers voor opleiding, begeleiding, als een duidelijke omschrijving van de taken voor en verantwoordelijkheden van het vrijwilligerspotentieel. Voor een groot gedeelte zal bekeken gaan worden of er mogelijkheden zijn tot interne opleiding daarbij gebruik makende van de binnen de vereniging aanwezige potentie. Daar waar dit niet mogelijk is zullen de mogelijkheden extern worden gezocht. Opleidingsmogelijkheden zullen worden geboden aan alle leden van de vereniging die uit hun werkwijze en inzet de bereidheid daartoe hebben aangetoond. Tevens zal de bekwaamheid van deze leden aangetoond moeten worden.

Bij het voldoen aan deze criteria zal een binnen het bestuur vastgesteld bedrag worden gereserveerd en bestemd om aan deze opleidingen gevolg te geven.

Vervolgens zal er met dit kaderlid een schriftelijke bereidheidsverklaring worden opgesteld om afhankelijk van het bestede bedrag een bindingstermijn af te spreken. Zoals al aangegeven zal er eerst binnen de vereniging gezocht worden naar beschikbare capaciteit en zal pas extern worden geworven als binnen de vereniging de vereiste capaciteit niet of niet op korte termijn aanwezig is.

**Sponsorbeleid:**

Het tot dusverre gevoerd sponsorbeleid zal verder worden uitgebouwd. Het ligt in de bedoeling een nog betere binding met onze sponsoren door middel van het organiseren van activiteiten tot stand te brengen. Het streven blijft om sponsors te werven. We zullen de grote betekenis van sponsors en haar beleid voor onze vereniging blijven benadrukken.

**Facilitair beleid:**

Op korte termijn zal er een inventarisatie plaatsvinden van werkzaamheden aan facilitaire zaken binnen de vereniging. Het gaat hierbij om noodzakelijke aanpassingen die dienen plaats te vinden op korte, middellange en lange termijn. Aan deze inventarisatie zal een prioriteitskader worden verbonden en bekeken zal worden in welke volgorde en welke termijn veranderingen dan wel verbeteringen dienen plaats te vinden. De financiële consequenties zullen worden verwoord in de begroting. Tevens zullen de onderhandelingen met de gemeente Oss over vernieuwing dan wel renovatie van het complex worden gecontinueerd. Hiervoor is een commissie in het leven geroepen die het algemeen bestuur van de hieraan gekoppelde ontwikkelingen op de hoogte zal houden.

**Activiteitencommissie:**

Vooraf de sfeer binnen de vereniging is medebepalend voor de gewenste resultaten op zowel recreatief, prestatief als financieel niveau. Van belang is het dan ook dat van een van de belangrijkste sfeer en inkomstenbepalende elementen binnen de vereniging, de kantine, optimaal gebruik gemaakt wordt. In samenwerking met de kantinecommissie die medeverantwoordelijk is voor de financiële organisatie heeft de activiteitencommissie een belangrijke taak binnen de vereniging. Uiteraard zijn alleen de financiële zeker ook de sfeer bepalende activiteiten voor zowel de senioren als junioren binnen de vereniging van belang.

**Seniorenbeleid:**

Ontegenzeggelijk blijft voetbal binnen onze vereniging de belangrijkste activiteit. Ondanks dat recreatief voetbal een grote rol speelt zullen de standaard prestatieve elftallen belangrijk zijn voor de ontwikkeling van de vereniging. Binnen de seniorencommissie zal beleid worden bepaald, dat later als bijlage in dit beleidsplan zal worden gevoegd. Behalve recreatief en prestatief zullen hierin voornamelijk de sociale aspecten van de vereniging tot uitdrukking moeten komen. Dit zal gerealiseerd dienen te zijn voor 1 januari 2006.

**Juniorenbeleid:**

Clichématig zal de uitdrukking “Wie de jeugd heeft, heeft de toekomst” klinken. Toch blijft dit oude gezegde tijdloos. Onze vereniging zal zich er op moeten richten om met name haar jeugdbeleid serieus te nemen. Een aanzet hiertoe is al gemaakt. Een uitgebreid jeugdplan zal echter als bijlage in dit beleidsplan worden gevoegd. Dit zal gerealiseerd dienen te zijn voor 1 januari 2006.

Oss, 1 januari 2005

John Boerdonk.

**Bijlage 1:****R.K.S.V. Margriet**

---

**Seksuele intimidatie of ongewenste intimiteiten in de sport.****Inleiding:**

Seksuele intimidatie komt overal voor dus ook, jammer genoeg in de sport. Niet vaak, maar toch zo nu en dan, verschijnt in de media een bericht over seksuele intimidatie of ongewenste intimiteiten. “Jeugtleider bekent ontucht” of “Coach aangeklaagd wegens machtmisbruik”. Al lezende vraagt u zich af hoe in onze club dergelijke problemen voorkomen kunnen worden of hoe onze club er mee omgaat als het onverhoopt toch voorkomt. Een goed preventief en uitvoerend beleid is nieuw wordt bij de presentatie van dit protocol aan de leden van R.K.S.V. Margriet aangeboden. Dit betreft dan een stuk kwaliteitsverbetering binnen de sport club Margriet die u mag verwachten en die wij als bestuursvereniging u als ouders van onze sporters en onze sporters graag willen bieden.

**Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:**

Seksueel getinte aandacht voor een persoon, die tot uiting komt in verbaal, fysiek of ander non-verbaal gedrag, zowel opzettelijk als onopzettelijk, dat door de klager als ongewenst, kwetsend of bedreigend wordt ervaren.

Het bestuur van R.K.S.V. Margriet stelt als volgt de volgende gedragscode ten aanzien van ongewenst gedrag en seksuele intimidatie als de persoon in kwestie dit als onprettig ervaart:

- Alle seksuele en dubbelzinnige uitspraken van “lekker ding” tot en met “ik wil met jou wel een ...”
- Alle seksuele handelingen, van vrijen tot en met betasten en gemeenschap, die niet thuis horen op een sport vereniging.
- Alle aanrakingen ( ook slaan) naast, elkaar de hand schudden.
- Alle prestaties c.q. handelingen die onder dwang of tegen tegenprestaties c.q. handelingen geleverd moeten worden. (Machtsmisbruik).
- Alle vormen van pesten waarbij de groep haar macht misbruikt of individueel de sterkste zijn/haar macht misbruikt.
- Alle vormen van laster ten aanzien van de seksuele geaardheid als mede de persoonlijkheid van onze sport(st)ers en hun ouders en begeleiders.

We spreken van seksueel misbruik als:

- het slachtoffer niet ouder is dan 16 jaar.
- Het slachtoffer, ongeacht zijn leeftijd, een afhankelijke positie heeft in een functionele relatie met de pleger. *Hiermee bedoelen we de relatie tussen de sporter(ster) en trainer, fysiotherapeut, arts etc etc.*

### **Hoe kan een trainer een sporter(ster) zover krijgen?**

Vaak zullen beide bovenstaande punten van toepassing zijn als de sporter(ster) jong is en een afhankelijke positie heeft ten opzichte b.v. de trainer(ster).

De pupil is afhankelijk van zijn trainer(ster) waarbij men er ook van uit gaat dat degene die zijn macht misbruikt ook macht heeft.

Plegers of daders zorgen vanuit de statistieken er vaak voor dat er eerst een vertrouwensband ontstaat tussen hem en zijn latere slachtoffer, waarbij sport(st)ers die geen goede relatie hebben met hun ouders en verzorgers extra kwetsbaar zijn. Als het vertrouwen eenmaal gevestigd is en de sport(st)ers niet meer zonder de train(st)er kunnen, worden seksualiteiten toegevoegd en durven slachtoffers dit vertrouwen vaak ook niet meer te beschamen. Daarnaast hebben sporters vaak het idee dat men het beste met hem of haar voor heeft.

Het mag duidelijk zijn dat seksueel geweld, misbruik, intimidatie altijd gestoeld is op machtsmisbruik.

### **Hoe vaak komt het voor?**

Seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten verder benoemd als ongewenst gedrag is een onderschat probleem. Het geeft spanning op de voetbal velden en in de club en kan behoorlijk ziekmakend en sfeer bepalend zijn. De laatste vijf jaren is naar schatting het aantal klachten vervijfvoudigd.

Uit de verschillende onderzoeken blijkt dat 1 op de 5 sport(st)ers die actief sporten in een vereniging wel eens te maken heeft met ongewenst gedrag. Dit loopt uiteen van dubbelzinnige opmerkingen tot aanranding en verkrachting. Hierbij wordt ook gerekend de gevallen waarbij de sport(st)ers niet op hun kwaliteiten maar op hun uiterlijk worden beoordeeld. De bekende opmerkingen als "manwijf of mietje" naar sporters die niet voldoen aan het ideaalbeeld van anderen, zijn de meeste voorkomende vormen van seksuele intimidatie

### **In welke vormen kan het er zijn?**

Ongewenst gedrag op een sportclub kan uiteenlopen van dubbelzinnige opmerkingen en handtastelijkheden tot pogingen tot aanranding en verkrachting. Hierbij wordt vaak het probleem gelegd bij de daad maar veel vaker is het probleem "de vertrouwensband" die door de dader ernstig verstoort is en daarnaast het gehoord en serieus genomen worden van je klacht. Vaak gaat men er in het gemak maar vanuit dat de klager altijd een vrouw is en de dader altijd een man, vaker dan we ons realiseren zijn de rollen ook wel eens omgekeerd.

### **Zijn er verschillende niveaus?**

Ongewenst gedrag komt op verschillende niveaus voor binnen een sport vereniging, te denken valt aan:

- Een sporter(ster) die lastig gevallen wordt door zijn of haar coach of jeugdleider.
- Sport(st)ers onderling.
- In vrijwilligersverband, projectgroepen en samenwerkende groepen.

Voor alle niveaus geldt eenzelfde benadering namelijk die naar het menselijk functioneren op basis van de hier en nu geldende waarden en normen en als er machtsverschillen aanwezig zijn of dit nu tussen de sporter en zijn trainer het geval is of tussen een bestuurslid en zijn of haar vrijwilligers.

**Pedofielen:**

Pedofielen zijn volwassenen die zich seksueel aangetrokken voelen tot kinderen en of jongeren. De sportclub is bij uitstek de plek waarbij de pedofiel in contact kan komen met jonge kinderen en jongeren. Waarbij het vak van jeugdleider en trainer een enorme aantrekkingskracht uitoefent op de pedofielen.

Hierbij is het zaak voor het bestuur van de club, vooral het jeugdbestuur om selectief te werk te gaan in het aanstellen van jeugdleiders en trainers. ( Denk aan antecedenten onderzoek dat in samenwerking met de lokale politie getoetst wordt op haalbaarheid en wettelijkheid.)

**Wanneer valt dan iemand lastig?**

Hierin is het heel moeilijk een grens te stellen waarbij iemand lastig gevallen wordt. Wat is nu gezellig en vriendschappelijk en wat is ongewenst gedrag. Zie bovenstaande gedragscode ten aanzien van ongewenst gedrag en seksuele intimidatie.

Dit alles valt of staat met het vermogen van de betrokkenen hun gevoelens hierover via duidelijk communicatie te verwoorden zonder daarbij de sportiviteit en sfeer te verliezen.

Communicatie betekent duidelijk en spontaan aan de ander kunnen vertellen wat je zelf als ongewenst ervaart. Communicatie is kijken naar de ander als een compleet persoon en hierin de betekenis van zijn doen en laten afleiden. Maar nog belangrijker is het om dat direct terug te koppelen naar die persoon. Praten over wat je ziet is investeren in elkaar.

Communicatie is een belangrijk onderwerp en speerpunt van de visie die het bestuur van R.K.S.V. Margriet wil uitdragen. Echter kunnen we van jonge sport(st)ers natuurlijk niet de communicatieve vaardigheden verwachten die we hieruit spreken.

**Daarom dit protocol?**

Dit protocol is bedoeld voor ongewenst gedrag waarbij antwoord wordt gegeven op vraagstukken als; Hoe ga je er als klager(ster) of ouders van de klager(Ster) mee om. Hoe ga je er als beschuldigde mee om en hoe ga je er als sportclub mee om.

Allerlei instellingen, sportclub en instanties hebben allerlei protocollen ontwikkeld waarbij vooral de klager een bevoorrechte positie bekleedt en waarbij de gang van zaken door bestuur en management in goede banen moet komen.

Echter wij willen ieders rechten zo goed als mogelijk waarborgen omdat er jammer genoeg nog steeds teveel valse beschuldigingen op dit gebied worden gedaan om wat voor reden dan ook. Daarvoor heeft R.K.S.V. Margriet gekozen voor een protocol waarin beide partijen gehoord worden en waarin ieders rechten en plichten benadrukt worden.

**Waar kan de sportclub Margriet tegen aanlopen?**

Als eerste zijn daar drie mogelijkheden:

- A) De klager spreekt de waarheid.
- B) De klager maakt een valse beschuldiging.
- C) Er is geen bewijslast voor klager en beschuldigde of het ongewenste gedrag was zo niet bedoeld (oprecht).

### **Kijkend naar mogelijkheid A**

Een klager beschuldigt een persoon van ongewenst gedrag.

Serius wordt zij/hij gehoord door een vertrouwenspersoon binnen de club en als vereniging moet je daar wat mee. De klager heeft harde bewijzen of er is sprake van een verzameling van klachten naar dezelfde persoon zodat je als vertrouwenspersoon en bestuur zeker weet, (niet een groot vermoeden hebben) dat de klager een daadwerkelijk slachtoffer is van ongewenst gedrag. De beschuldigde zal in de meeste gevallen een ander verhaal hebben of het geheel ontkennen.

Nu kun je als bestuur de beschuldigde hierop aanspreken en je maatregelen treffen en als voorwaarden voor het aannemen van de klacht stelt het bestuur dat de klager ook nog via de politie een officiële klacht naar de dader indient.

Je kunt als bestuur veilig de kant van de klager kiezen door hem of haar ook gepast serieus te nemen.

De betrokkenen, leden van de club kunnen worden in gelicht en mits dit zorgvuldig gebeurt, met een gedegen stappenplan kan dit goed en humaan naar alle tevredenheid van de betrokkenen afgehandeld worden.

Het stappen plan volgt.

### **Kijkend naar mogelijkheid B**

De klager maakt een valse beschuldiging. In theorie is de beschuldigde nu eigenlijk slachtoffer van "laster" met heel veel gevolgen voor de persoon zowel in het sportproces cq. arbeidsproces als in de thuissituatie.

De klager kan niet met concrete bewijslast komen maar de beschuldigde kan wel met weerlegging van de klacht komen.

Ook nu pas je als bestuur een stappenplan toe waarbij gepaste maatregelen en humaniteit voorop staan, zie stappen plan verder.

Waarbij het bestuur de beschuldigde aanraadt een aanklacht van "Laster" in te dienen bij de lokale politie.

### **Kijkend naar mogelijkheid C**

In eerste instantie als er geen bewijslast is:

Hierbij past de notitie dat dit in de meeste gevallen, (lees zo'n 80%) van toepassing is. Als bestuur kun je geen conclusie trekken en geen stappenplannen uitvoeren vanwege het simpele feit dat je niet weet welk stappenplan.

Hier is een probleem. Wie van de twee of zelfs meerdere personen heeft je vertrouwen en wie niet. Ben je objectief genoeg? Kun je iedereen serieus nemen zonder daarbij het verenigingsbelang te schaden? Hoe los je de padstelling tussen twee clubleden naar ieders behoefte op. Wat is rechtpositioneel mogelijk en wie heeft er gelijk?.

Rechtpositioneel blijken de bewijslasten die aangegeven worden door de S.O.S. hulpdiensten of kindertelefoon als bewijs niet toepasbaar te zijn een dergelijke zware beschuldiging te bezwaren.

Opties zijn de beschuldigde en klager apart te horen, maar waarschijnlijk zullen zij ieder een ander verhaal hebben. Wie geloof je?

Het bestuur stelt duidelijk dat beide partijen een officiële klacht indienen bij de lokale politie.

**Probleemstelling:****Welk verhaal is waar.**

Als bestuur ben je min of meer verplicht hier iets mee te doen, stel je eens voor dat een dergelijk verhaal een geheel eigen leven gaat leiden binnen je sportclub. Ook volgens de richtlijnen van het N.O.C./N.S.F. moet hierop passend gereageerd worden.

Vervolg optie is iedereen binnen de sportclub horen over de klacht en kijken of er ergens indicatoren zijn die het verhaal van de een of de ander kunnen bevestigen. Gevolg van het een en ander is dat er een aantal mensen binnen de club de klager gaan geloven en een aantal mensen de beschuldigde waardoor er ongewilde kampen binnen de club ontstaan.

**Probleemstelling:****Onrust en verziekte sportsfeer wat aanleiding zou kunnen zijn tot nog meer uitval in het spelersbestand en vrijwilligers(leiders)bezetting.**

Te veel problemen om te handelen zo blijkt uit de praktijk, te vaak worden keuzes gemaakt waarbij de objectiviteit niet gewaarborgd wordt en waarbij mensen beschadigd worden. Nog vaker wordt er geen standpunt ingenomen en de sterkste met de grootste achterban kan blijven. Wat een nog groter effect heeft op het welzijn van de betrokkenen en de achter gebleven betrokkenen. Dit kan met de huidige stand van zaken of gangbare protocollen bijna niet naar behoren worden opgelost. Een mogelijkheid hierin zijn de vertrouwenspersonen die geen enkele rechtsmatige bevoegdheid hebben en vaak alleen maar kunnen luisteren. Echter binnen R.K.S.V. Margriet nemen de vertrouwenspersonen het ingezette proces waar en adviseren het bestuur gezien hun expertise. Zowel naar het bestuur als de betrokkenen weten zij de juiste gang van zaken in te zetten en een duidelijk beeld van de ontstaande situatie te geven waarbij het bestuur zijn beslissingen kan nemen.

**In tweede instantie, als het ongewenste gedrag betreft wat niet zo bedoeld was.**

Hierbij spreekt duidelijk de miscommunicatie tussen twee personen.

Het kan zijn dat de een grapjes maakt naar de ander en hij of zij denkt dat de persoon voor wie het bedoeld is, het precies zo oppakt als het door de een bedoeld is.

Echter in deze gejaagde wereld is het maar zelden zo dat de inhoudelijke woorden samen met de non-verbale communicatie datgene overbrengen (emoties/ gevoelens) wat door de zender bedoeld wordt.

Daardoor kunnen situaties ontstaan waarbij de een door de ander zich bedreigd voelt en zodoende last heeft van het gedrag van de ander. Dit wordt vaak als ongewenst gedrag ervaren en een conflict is geboren. Nadeel van dit soort conflicten is dat de sportomgeving vaak ziet gebeuren wat er speelt en ook hierbij een standpunt inneemt of ten gunste van de een of ten gunste van de ander.

Dat hier eerst gesprekken met de vertrouwenspersonen noodzakelijk zijn alvorens impopulaire besluiten worden genomen staat voor zich.

Daarbij staat het doel via directe communicatie aan elkaar en in bijv. een groep of een team duidelijk te maken dat het ongewenste gedrag niet zo bedoeld was en dat er misschien wel excuses op volgen.

Onze manier van aanpak is gestoeld op praktijkervaringen en casuïstiek. Het is een complete manier van aanpak vanaf de preventie tot en met de afhandeling.

### **Preventie:**

- A.** Geef duidelijk de mogelijkheden van het bestuur aan en de maatregelen die daarop volgen
- B.** Benadruk de noodzaak van bewijslast.
- C.** Geef aan dat praten (niet oplossen) over het gebeuren met een vertrouwenspersoon de last van de betrokkenen kan helpen dragen. Hoe ga je er mee om. Wat kan ik er aan doen. Hoe laat ik het stoppen. Wat kan het bestuur doen om mij te beschermen.
- D.** Geef aan dat het spreiden van beschuldigingen de sfeer binnen de club voor iedereen verziekt en dat juist discretie tot het eigen belang behoort.

### **Checklist**

Toezicht, bescherming en gelegenheden.

- Ouders jeugdleden systematische betrekken bij de uitoefening van de sport van hun kinderen
- Zorgdragen voor meerdere begeleiders bij elk team of individuele trainingen.
- “Enge plekken” op het terrein verlichten zodoende de veiligheid vergroten
- Op kampen, reisjes, toernooien scherp en kritisch kijken en voorkomen dat een volwassene een kamer of tent deelt met een sport(st)ers.
- Sociale controle uitvoeren door onze zorg uit te spreken als spelers(sters) vaak bij train(st)ers of leid(st)ers logeren of op bezoek gaan.

Oog en sociale controle voor Potentiële slachtoffers door de vertrouwenspersoon.

- Veel jeugdleden.
- Veel jeugdleden die ambitieus en intensief met hun sport bezig zijn?.
- Worden op jonge leeftijd al topprestaties geleverd c.q. verwacht.
- Sport(st)ers die door een handicap, de gezinssituatie of sociaal isolement minder weerbaar zijn.
- Zorgdragen voor extra begeleiding bij kwetsbare groepen/teams.
- Nauwlettend zorgdragen voor de sekse die veruit de minderheid vormt binnen de club.

### **Wat doet R.K.S.V. Margriet aan preventie naar de leden.**

- Zorgdragen voor een cultuur waarin mensen respectvol met elkaar omgaan, gericht op gelijkwaardigheid.
- Openheid voor alle meningen en visies zodat ook seksuele intimidatie in gepaste sfeer bespreekbaar gemaakt kan worden.
- Discussie avonden organiseren met betrekking tot het thema seksuele intimidatie over de vragen:
  - Hoe willen wij met elkaar omgaan?
  - Waar liggen de grenzen?
  - Welke lastige situaties kom je als trainer tegen, en hoe ga je daarmee om?
  - Hoeverre moeten ouders betrokken zijn of worden?
- Zorgdragen voor een omgeving waarbij vrouwen en mannen participeren binnen de diverse functies in de vereniging.



- Door onze stinkende best te doen potentiële plegers uit te sluiten
  - Door discussie-avonden kan worden bereikt dat zij die geen kwade opzet hebben niet door onwetendheid of onoplettendheid de fout ingaan.
  - Invloed van trainers open te bespreken.
- Voorkomen dat er trainers c.q. begeleiders aangenomen worden die in het verleden seksuele misdaden heeft gepleegd.
  - Inlichtingen vragen bij vorige sportclubs van een vrijwilliger, toestemming van de persoon is geen vereiste, wel dient de vrijwilliger hiervan op de hoogte gesteld te worden.
  - Ingeval van betaalde krachten c.q. sollicitanten is toestemming nodig om inlichtingen in te winnen bij de vorige werkgever/sportclub.
  - Bij de KNVB informeren of er verbanden bestaan met eerdere veroordelingen of beschuldigingen van seksuele intimidatie, toestemming van de persoon is niet vereist, wel deze op de hoogte stellen van u handelingen.
  - De eis van een “verklaring van goed gedrag” opnemen in de aanstellingsprocedure. De verklaring van goed gedrag wordt door de burgemeester alleen afgegeven aan personen zonder strafblad.
  - Controle van sociale omgang op het sport terrein tussen leiders/trainers en hun pupillen. Bij duidelijke signalen dat er ook veelvuldig contact is tussen trainer/leiders en hun pupillen buiten het sport gebeuren, informeel hiervan alle gevolgen voor beide partijen openlijk bespreken in voorlichtende vorm.
- preventie materiaal verspreiden.
- Slachtoffers wijzen op de mogelijkheden tot begeleiden of hulpverlening.
- Kindertelefoon en het nummer 0800 0432 en S.O.S. telefonische hulpdiensten en het nummer 09002025590 duidelijk vermelden op herkenbare plekken binnen de vereniging.

### **Stappenplan bij bewijslast van ongewenst gedrag.**

- Hoor de klager en de beschuldigde en kijk naar de bewijslast. Hierbij is het van belang vooraf te laten toetsen of de bewijslast voldoende is om objectieve conclusies te kunnen trekken, desnoods leg deze voor aan een jurist.
- Zorg dat de bewijslast bij nationale instanties voor klachten met betrekking tot ongewenst gedrag wordt gedeponereerd (politie, N.O.C./N.S.F.). Eventueel bij een advocaat en start of via de klachtencommissie of civielrechtelijk een procedure tegen de dader van ongewenst gedrag en/of laster.

Procedure naar de club en naar de betrokken teams.

- Geef als bestuur en vertrouwenspersoon persoonlijk uitleg over wat er gebeurd is en laat dit niet over aan de betrokkene.

- Leg uit als bestuur en vertrouwenspersoon, wat de stappen zijn die men onderneemt en wat de consequenties zijn voor de betrokkenen.
- Geef aan dat binnen het team en/of de club het hele proces begeleid wordt door de vertrouwenspersonen en roep betrokken sporters en hun ouders minimaal drie keer bijeen om het proces te verduidelijken en de voortgang te bespreken.

Gebleken is dat met compassie en empathie, de spanningen kunnen worden beheerst en begrepen. Hierdoor ontstaat veiligheid en gewenning. De mogelijkheid tot acceptatie is veelal sneller aanwezig indien men weet en accepteert, dat ongewenst gedrag niet iets is wat alleen moet worden doorgemaakt, maar wat beleden kan worden met anderen. Dit blijkt ook alweer uit de verwerkingsprocessen in groepsverband. Het steun zoeken bij elkaar al zou 'gedeelde smart is halve smart' hiertoe een actieve bijdrage leveren.

De gehele juridische begeleiding kan door advocaten en klachtencommissie van het N.O.C./N.S.F. afgehandeld worden en dient alleen persoonlijk door de vertrouwenspersonen verteld te worden.

### **Stappenplan bij geen bewijslast**

**Stap 1:** Laat de probleemstelling daar waar hij is. In eerste instantie met begeleiding tussen klager en beschuldigde.

Dit om kampen en groepsvorming binnen de club te voorkomen, met alle gevolgen van dien.

**Stap 2:** Hoor de betrokkenen en trek geen conclusie ook hierbij geldt dat met compassie en empathie, de spanningen kunnen worden beheerst en begrepen. Hierdoor ontstaat veiligheid en gewenning. De mogelijkheid tot acceptatie is veelal sneller aanwezig indien men weet en accepteert, dat ongewenst gedrag of valse beschuldigingen niet iets is wat alleen moet worden doorgemaakt. Maar wat serieus wordt gehoord en zo met meerderen beleefd kan worden zoals met het bestuur, vertrouwenspersoon, politie en professionele begeleiding.

Als bestuur kun je bij onvoldoende bewijslast geen keuze maken en geen conclusies trekken. Als het preventiemateriaal goed is, zal dit ook duidelijk zijn bij de betrokkenen.

### **Stap 3:**

Hiervoor zijn onze vertrouwenspersonen in begeleiding en coaching van de betrokkenen.

**Doelstelling van de begeleiding,** het voorkomen van omgangs- en sfeerontwrichting van beide betrokkenen.

Om tot een werkbare oplossing te komen waarbij iedereen in zijn waarde wordt gelaten, dienen beide partijen als gelijkwaardig te worden behandeld.

Gekeken dient te worden of de personen na een periode weer met elkaar kunnen in de club kunnen samenwerken of dat er voor een van beide of beide een nieuw team wordt gezocht.

De begeleiding dient volgens onze zienswijze berust te zijn op de eigen krachten en mogelijkheden van de betrokkenen als mede hun interactie en beleving op

betrekkingsniveau naar elkaar. Wat zal er tussen deze mensen spelen waar het tot een dergelijke situatie leidt. Waarom geeft iemand het aan. Waarom valt de een de ander lastig en waarom ervaart een slachtoffer dit zo. Wat als het gedrag zo absoluut niet bedoeld is en er dus grof weg sprake is van onvoldoende communicatie naar elkaar.

Als de situatie aantoont dat hier miscommunicatie plaats vindt, is dit weer een hele ander benadering van de situatie. Hier dient deze miscommunicatie te worden opgelost. Gekeken dient te worden wat de discrepantie is in woorden en bedoelingen. Als een trainer zegt " Jij bent een lekker ding" kan hij verschillende betekenissen met deze uitspraak bedoelen.

Bijv. Jij bent knap, of jij bent een seksobject, of jij laat mij het werk doen!

Dat hier persoonlijke coaching noodzakelijk is alvorens onpopulaire besluiten worden genomen staat voor zich.

Deze manieren van omgaan met seksuele intimidatie en ongewenste intimiteiten lijken zeer omslachtig maar toch is duidelijk geworden dat er vele situaties kunnen zijn die allemaal een eigen benadering behoeven, die gericht zijn op het welzijn van de betrokken personen.

Deze gedachten en gevoelens, behorende bij de beleving van de klager en de beschuldigde hebben een duidelijke plaats ingenomen in hun dagelijkse bezigheden.

### **Dienstverlening door de vertrouwenspersonen van Margriet.**

***Afhankelijk van de omvang van het incident wordt individuele of groepsbegeleiding ingezet. Bij Groepsbegeleiding kan een trauma-assistentieteam worden ingehuurd als de ernst van de zaak dit behoeft, (denk aan serie verkrachting of zelfs moord).***

Het direct melden van het incident aan onze vertrouwenspersonen.

Er wordt door ons een vertrouwenspersoon ingeschakeld die:

- Luisteren naar klachten en problemen.
- Nagaan of bemiddeling of informele afhandeling van de klacht wenselijk en mogelijk is.
- In samenspraak met de betrokkenen bepalen van de te ondernemen stappen.
- Doorverwijzen naar hulpverlening.
- Ondersteunen bij het indienen van een klacht bij het bevoegde gezag of bij het doen van aangifte bij justitie.
- Direct contact opneemt met betrokkene(n).
- Eventueel hulpverleners activeert (arts/medicatie/opvangteam) in geval van aanranding / verkrachting.
- In directe relatie staande sporters/trainers en bestuur informeert.
- Direct aanspreekpunt voor betrokken clubleden en teamleden in de emotionele verwerking en omgaan met... zowel individueel als in groepsproces.
- Nazorg verlenen.

Inzake het hanteren van een klacht:

- Vertrouwenspersoon onderhoudt dagelijks contact met betrokkenen.
- Vertrouwenspersoon stelt een voortgangsprogramma op.
- Vertrouwenspersoon informeert het bestuur.
- Vertrouwenspersoon maakt (indien nodig) een tijdelijke indeling in andere teams.
- Vertrouwenspersoon informeert directe clubleden en hun ouders.
- Vertrouwenspersoon begeleidt betrokkenen in komend sportproces.
- Vertrouwenspersoon evalueert procesgang met betrokkenen en vertegenwoordigers van het bestuur.

De vertrouwenspersoon:

- maakt zichzelf en zijn functie bekend binnen de vereniging.
- verzorgt specifiek voorlichtingsmateriaal.
- belegt discussie avonden.
- en adviseert het bestuur over het te hanteren beleid.

Elke interventie is afhankelijk van de betrokkenheid en functie van getroffene en zijn /haar omgeving.

**Bijlage 2:****R.K.S.V. Margriet****Afgelastingen****Afgelasting bij training:**

Bij slecht weer als de trainingsvelden geheel of gedeeltelijk onder water staan of door andere omstandigheden onbespeelbaar zijn, zullen zowel de trainingen van de senioren als van de jeugd worden afgelast. De beslissing tot afgelasting wordt genomen door de aanwezige materiaal mensen namens het bestuurslid materiaal en accommodatie van het algemeen bestuur, die onmiddellijk voor of na de afgelasting zal worden geïnformeerd en het besluit bevestigt. Indien de toestand in de eerste alinea nog niet van toepassing is maar de toestand van de velden dusdanig slecht is dat maatregelen genomen moeten worden, kan worden besloten om in overleg tussen opleidingscoördinator, de hoofdtrainer en het verantwoordelijke bestuurslid, een vervangend trainingsprogramma voor de selectie-elftallen op te stellen en de training voor de overige elftallen daadwerkelijk af te gelasten.

In principe zal, indien mogelijk, dit anderhalf uur voor het aanvangstijdstip van de training worden doorgegeven aan de trainer van de betreffende elftallen. Buiten het vermeldde in de vorige alinea zullen trainers zelf dienen te informeren bij het verantwoordelijke bestuurslid die conform de eerste alinea zich van te voren heeft overtuigd dat afgelasting noodzakelijk is voor behoud van de accommodatie. De trainer is verantwoordelijk voor melding aan de spelers.

Mocht de toestand van de velden op aansluitende dagen niet verbeteren zal in overleg tussen de opleidingscoördinator, de hoofdtrainer en het verantwoordelijke bestuurslid bekeken worden of voor de selectie-elftallen een vervangend trainingsprogramma kan worden opgesteld.

**Afgelasting bij wedstrijden:****Algehele afgelasting door KNVB:**

Tijdens algehele afgelasting door KNVB is het mogelijk dat alleen in overleg met het verantwoordelijke bestuurslid, opleidingscoördinator en hoofdtrainer ingelaste vriendschappelijke wedstrijden worden gespeeld. Dit is alleen mogelijk als de toestand van de velden als bespeelbaar kunnen worden aangemerkt en voor standaardelftallen.

Onbespeelbare velden zijn:

- velden die geheel of gedeeltelijk onder water staan;
- besneeuwde velden;
- velden met een gehele of gedeeltelijke ijslaag.

**Afgelasting door Margriet:**

Zie afgelasting training.

**Toelichting:**

*Langzaam wordt de toestand van het complex slechter en slechter. Tot nu toe was het beleid binnen de vereniging dat als er gespeeld kon worden op de grasmat, dat er gespeeld werd. Behalve de gemeente die onderhoudplichtig is aan het complex heeft het algemeen bestuur echter een verantwoordelijkheid voor de handhaving van de accommodatie in een fatsoenlijke*

*bespeelbare staat. Extreme kosten, overbelasting en verwaarlozing dienen te worden tegengegaan. Vandaar dat het algemeen bestuur zich het recht toeëigend om het beheer van de velden naar zich toe te trekken. Wedstrijdsecretarissen van zowel de jeugd als de senioren plannen bij afgelastingen geen vriendschappelijke wedstrijden zonder overleg met het verantwoordelijke bestuurslid. Hij/zij zal altijd overleg voeren met opleidingscoördinator en hoofdtrainer maar is wel eindverantwoordelijk voor de te nemen beslissingen.*