



BELEIDSPLAN TRIPLE THREAT



Beleidsplan Triple Threat

Community Building

Aandacht voor respect, kans gelijkheid & waardering

Plezier en prestatie, identiteit behouden & kansen benutten

Waarom een beleidsplan?

Om op verantwoorde wijze de steeds groter wordende stichting te besturen en te leiden is een beleidsplan meer dan vroeger nodig. Eenduidigheid en visie geeft richting en schept helderheid in aansturen en besturen. Het opstellen van een beleidsplan levert een bijdrage aan het informeren en communiceren met de leden, vrijwilligers, sponsors en andere maatschappelijke partners. Het succes van de stichting is gebaseerd op een grote inzet van veel vrijwilligers, al dan niet verenigd in zelfstandige commissies met veel beslissingsbevoegdheid. Het behouden en ondersteunen daarvan binnen de beleidsnotities het is het uitgangspunt voor het ontwikkelen van deze beleidsplan. Een tweede uitgangspunt zijn de kernwaarden van de stichting. De beleidsnotitie is tot stand gekomen in overleg met kaderleden, al dan niet verenigd in commissies.



Kernwaarden en identiteit van de stichting.

- Via de basketbalsport wil de stichting jongeren en ouderen de gelegenheid bieden zich sportief te ontwikkelen op zowel prestatie als recreatief niveau.
- De stichting wil een actieve maatschappelijke bijdrage leveren aan de samenleving zowel door de beoefenen van de basketbalsport als het verantwoord begeleiden en opvangen van jeugd rondom het basketbal.
- De stichting stimuleert de contacten tussen ouders en kinderen door een proactief laagdrempelig vrijwilligers beleid.
- De stichting wil zich positief onderscheiden op het gebied van sportiviteit, houding en gedrag. Er zal op worden toegezien dat het opgestelde beleid zal worden nageleefd. Het daadwerkelijk tonen van respect jegens elkaar, tegenstanders, scheidsrechters en bezoekers dient ons handelen te kenmerken.
- De stichting streeft na door het opleiden en ontwikkelen van de jeugd, zowel op recreatie als prestatie niveau, de basketbalteams op een zo hoog mogelijk niveau te laten spelen.
- De stichting ontwikkelt een beleidsplan jeugd Arbitrage, onderdeel hiervan is het opleiden van jeugdleden tot scheidsrechter. Het plan heeft tot doel het bestaansrecht van de stichting te waarborgen en de arbitrage te respecteren.
- De stichting hecht waarde aan haar stichtingsnaam stichting Triple ThreaT en behoudt deze naam Een hoofdsponsor die via sponsoring naamsbekendheid wil creëren of vergroten en de bedrijfsnaam wil laten prevaleren boven de stichtingsnaam behoort niet tot de mogelijkheden.

Toekomstvisie stichting Triple ThreaT

- stichting Triple ThreaT wil een maatschappelijk betrokken stichting zijn. Door middel van het promoten en stimuleren van basketbal op elk niveau wordt hieraan invulling gegeven. Sporten voor jong en oud op prestatief en recreatie niveau, een gezonde en plezierige vrijetijdsbesteding, het bieden van een veilige omgeving voor iedereen toegankelijk en het leveren van een sociale en maatschappelijke bijdrage aan onze leefomgeving.
- stichting Triple ThreaT is een stichting die gedragen wordt door vrijwilligers die het opleiden en ontwikkelen van jeugd voor basketbal, binnen en buiten de stichting, als hoofdtaak ziet. Het streven naar het spelen op het hoogst haalbare competitie niveau wordt daarbij als middel gebruikt, niet als doel. Dit geldt zowel voor de breedtesport als voor de topsport sectie. Ter ondersteuning worden georganiseerde en bijpassende train- en speelfaciliteiten geboden.
- De breedtesport is een bloeiend onderdeel van stichting Triple ThreaT. Bij breedtesport staat plezier in het basketbalspel en deelnemen aan stichtingsactiviteiten voorop.
- stichting Triple ThreaT streeft na met DAMES 1 en HEREN 1 op WBL en DBL niveau te spelen, waarbij de selecties grotendeels uit “eigen” talent bestaat. Het aantrekken van externe spe(e)l(st)ers dient daarbij de ontwikkeling en groei van eigen talenten te ondersteunen.
- stichting Triple ThreaT voert een actief vrijwilligersbeleid. Vrijwilligers van stichting Triple ThreaT leveren een actieve bijdrage aan het continueren en uitbouwen van de stichting. Werving van vrijwilligers staat hoog op de agenda bij alle commissies en het bestuur. Door het houden van bijeenkomsten en het geven van cursussen worden vrijwilligers opgeleid voor hun taak. Daarnaast voert de stichting een actief beleid om de binding en verbinding van vrijwilligers te continueren.
- stichting Triple ThreaT stimuleert door het organiseren van stichtingsevenementen, toernooien en activiteiten de betrokkenheid van leden en hun familie (vrijwilligers) bij het stichtingsleven. stichtingsevenementen worden evenredig verdeeld over leeftijdscategorieën en speelniveaus.
- stichting Triple ThreaT toont maatschappelijke betrokkenheid door het aanbieden van en participeren in sociaal-maatschappelijke projecten door het geven van basketball clinic`s, het geven van (basketball)sporttraining aan specifieke doelgroepen buiten de stichting. Het onderhouden van contacten met scholen en maatschappelijke instanties kenmerkt de stichtingscultuur. Betrokkenheid van de stichting (de leden/vrijwilligers) en de kernwaarden van de stichting zijn leidend voor sociaal maatschappelijke initiatieven. Hoewel subsidies en fondsen nodig zijn voor realisatie zal dit niet de drijfveer zijn.
- stichting Triple ThreaT werft haar inkomsten o.a. via sponsoring die noodzakelijk is en dient als ondersteuning aan de sportieve en maatschappelijke doelstellingen. Het werven van een hoofdsponsor is geen hoofddoel. Spreiding van risico's door vele 'kleinere' sponsoren geeft een solide basis voor het werven van sponsoren.

De Strategie

De strategie, het plan om tot verwezenlijking van de visie te komen, is gebaseerd op het bestaande beleid. Het doel van het vastleggen van de strategie is sturing en ondersteuning te geven aan bestuur en commissies bij het opstellen van hun plannen. Sleutelbegrippen zijn, kansen benutten, identiteit behouden en voorwaarden scheppen.

- Basketball in de Haarlemse samenleving uit zich door de maatschappelijke betrokkenheid van de stichting. Getracht wordt aan zoveel mogelijk activiteiten deel te nemen om zodoende de bekendheid van de stichting te vergroten en te versterken.
- De jeugdopleiding van stichting Triple ThreaT is een begrip in basketbalend Nederland wat zorgt voor aantrekkingskracht in de regio groot Amsterdam, maar ook daar buiten. De mogelijkheid voor het bieden van opleidingen voor zowel top- en breedtesport voor trainers en coaches, zal de jeugdopleiding een extra en positieve impuls geven.
- Door het organiseren van breedtesport activiteiten wordt de aanwas van leden gewaarborgd. Het (mede) organiseren van het schoolbasketbaltoernooien, pleintjesbasketbal en peanuttoernooien geven hierin extra impulsen. Een toename van activiteiten voor senioren zal zorgen voor continuïteit en toename van het aantal (niet-) spelende senioren.
- Het investeren in Dames 1 en Heren 1 biedt vooruitzichten en perspectieven aan de jeugd en versterkt de stichtingsband. Daarnaast heeft dat een positieve uitstraling naar Haarlem, haar inwoners, de regio en sponsoren.
- Het uitbouwen van het vrijwilligersbeleid is essentieel voor de verdere ontwikkeling van de stichting. Het behouden van vrijwilligers door het geven van aandacht en waardering op individueel en gemeenschappelijk vlak blijft belangrijk. Daarbij zal ook aandacht besteed worden aan manieren om nieuwe vrijwilligers te werven, uit alle leeftijdscategorieën.
- Initiatieven op maatschappelijk vlak, die de basketbalsport en maatschappij aan elkaar verbinden worden stichtingsbreed gedragen. De sociale bewogenheid en identiteit van de stichting komt daarmee tot uiting en is gericht op het leveren van een bewogen en mensgerichte bijdrage. De positieve uitstraling en goodwill is belangrijk, maar is geen drijfveer. Ook het aanzuigende effect op nieuwe aanwas kan een positief effect opleveren, maar is geen doel. Ledenaanwas door welk effect dan ook is welkom, maar mag niet ten koste gaan van de stichting en geboden faciliteiten.
- De ontwikkeling van sponsorinkomsten is bovengemiddeld en heeft potentie. Veel sponsoren ondersteunen de stichting uit betrokkenheid. Het verder uitbouwen van sponsormogelijkheden die passen bij deze doelgroep geeft kansen de sponsorinkomsten gestaag uit te breiden. Het stimuleren en geven van aandacht aan heldere informatie verstrekking en publicaties over stichtingsactiviteiten zal een positieve bijdrage leveren en een aanzuigend effect opleveren.

Voorwaarden scheppen

De voorwaarden voor een bloeiende succesvolle stichting zijn in ruime mate aanwezig. Om ook in de toekomst de voorwaarden te behouden en waar nodig uit te breiden zijn er een aantal aspecten die onze aandacht vragen. Trainingsfaciliteiten zijn beperkt beschikbaar. Het beter benutten van de beschikbare faciliteiten zal een belangrijke bestuurlijke prioriteit blijven.

Ontwikkeling van trainers en coaches. Extra aandacht voor de ontwikkeling van trainers en coaches door het aanbieden van trainerscursussen. De stichting zal jaarlijks een budget opnemen voor het opleiden van trainers en coaches.

Aantrekken van deskundig technisch kader en het helder afbakenen van taken en verantwoordelijkheden van de basketball technisch gerelateerde taken is nodig om de groei en ontwikkeling in goede banen te leiden. Specifieke voorwaarden zijn :

- De samenstelling van de Technische commissie dient in balans te zijn met de samenstelling van de stichting en onafhankelijk te zijn van het trainerskorps. De TC voorzitter kan daarom niet gelijktijdig trainer zijn van een Topteam. Het aantal TC commissie leden dat tegelijkertijd trainer is van een topteam dient minder dan de helft van het aantal TC commissieleden te zijn. Onder een Topteam verstaan we alle eerste teams vanaf de leeftijdsklasse U16.
- Sp(e)el(st)ers worden geselecteerd op basis van hun talent ongeacht hun leeftijd. Een speelster/speler die speelt in een reguliere competitie, speelt in één vast team.
- De gezondheid en belastbaarheid (mentaal en fysiek) van met name jeugdspelers is leidend voor het toestaan van acteren in meerdere teams. Het beschermen en voorkomen van blessures dan wel overbelasting van de spe(e)l(st)er heeft prioriteit.
- Een jeugdspeler t/m U18, mag één leeftijdscategorie boven de eigen leeftijd meespelen cq ingeschreven worden. Indien een speler een leeftijdscategorie overslaat, dient er voorafgaand hieraan eerst een dispensatieformulier getekend te worden door de ouder(s), voordat de speler mee kan spelen.
- Om in aanmerking te komen voor het spelen in één van de competities van de N.B.B., dient ter dekking van de inschrijfkosten bij inschrijving het team uit tenminste 8 vaste teamleden te bestaan.
- Het moment van selecteren van de teams is zoveel mogelijk voor het gehele seizoen. Als de competitie dit toestaan (en de regels van de NBB) is aanpassing van de teamselectie mogelijk. Jeugdspelers/ speelsters spelen zo lang mogelijk in het eigen team. Bij kwalificatie van het team voor een Nederlands kampioenschap is een andere teamselectie mogelijk. Alle spelers/speelsters worden voor zover mogelijk betrokken bij de wedstrijden van het betreffende team.
- Teamselectie en indeling is een bevoegdheid van technische commissie waarbij de betrokken leden, commissies en bestuur wordt geïnformeerd. Ook hier wordt rekening gehouden met de belasting en niveau van de leden.



Helderheid van bestuur.

De groei in leden en activiteiten en groter wordende belangen vragen een zichtbaar en deskundig bestuur met kennis van de belangrijkste aandachtsgebieden. De rol van bestuursleden is naast het beschikbaar stellen van hun kennis het scheppen van voorwaarden naar kaderleden en commissies. Bestuursleden zijn geen afgevaardigden van commissies.

Financiële middelen.

Uitgangspunt blijft dat alleen beschikbare financiële middelen ingezet worden. Uitgaven op basis van verwachtingen of begrotingen, zonder contractuele onderbouwing passen niet in onze filosofie. De gelden door toenemende ledenaantallen zullen zoals te doen gebruikelijk besteed worden aan de benodigde faciliteiten, bondsafdrachten en begeleiding. De overige inkomsten uit sponsoring, extra activiteiten en (gemeentelijke)subsidies worden besteed aan stichting breed gedragen activiteiten. Het zoeken naar inkomstenbronnen anders dan contributie en stichtingsruimte is noodzakelijk maar mag niet ten koste gaan van de identiteit van de stichting.

Jaarplan & doelstellingen q

Het maken van een jaarplan per commissie en het bestuur vergroot de helderheid en openheid tussen commissies onderling en tussen bestuur en Algemene Leden Vergadering. Daarbij is het mogelijk dat verschuiving of opsplitsing van de taken van bestuur en commissies plaatsvindt.



Aanstellingsbeleid vrijwilligers

Als vrijwilligersorganisatie willen we graag zo veel mogelijk vrijwilligers aantrekken. Er is altijd wat te doen, maar de schade die een verkeerde vrijwilliger kan aanrichten is enorm, niet alleen voor de organisatie (denk aan imagoschade of verdeeldheid binnen onze organisatie), maar ook voor deelnemers aan de activiteiten. Het is bekend dat plegers bewust misbruik maken van de onschuld en vertrouwen in vrijwilligersorganisaties. Daarom hebben wij een zorgvuldige selectieprocedure.

Stap 1. Het kennismakingsgesprek

Tijdens het kennismakingsgesprek, voor de nieuwe vrijwilligers, zullen we de taken, beschikbaarheid, verwachtingen en andere praktische zaken bespreken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de concrete afspraken in onze gedragscode en het aanvragen van een VOG. Als beide partijen een goed gevoel overhouden aan het gesprek zullen we tot slot onze gedragscode ondertekenen. Bespreken van referenties maakt onderdeel uit van het kennismakingsgesprek. Tevens zullen er 2 referenties telefonisch benaderd worden.

Voor huidige vrijwilligers volgt een informatiebijeenkomst waar de VOG en gedragscode wordt besproken.

Stap 2. VOG en Gedragscode

Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) en het tekenen van onze gedragscode is verplicht. We nemen vrijwilligerswerk en het werken met minderjarigen serieus. Voordat deze twee documenten op orde zijn kan je niet actief deelnemen als vrijwilliger aan de activiteiten van Triple ThreaT

Stap 3. Het evaluatiemoment

Op een nader te bepalen moment volgt een evaluatiegesprek. Deze zal binnen 4 maanden na aanstelling plaatsvinden.

Dit aanstellingsbeleid is op 24 september 2019 door het bestuur van stichting Triple ThreaT/ Stichting Triple ThreaT opgesteld.

Gedragcode vrijwilliger Triple Threat.

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige leden/deelnemers aan de activiteiten van de stichting /stichting zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is dichtbijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als stichting/stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én vrijwilligers en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

1. De gedragsregels voor(vrijwillige) medewerkers:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de pupil te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
3. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, handelingen, contacten en -relaties tussen begeleider en minderjarige tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De begeleider mag de minderjarige niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De begeleider zal tijdens trainingdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.
7. De begeleider heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien de begeleider gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.
9. De begeleider krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

2. Grensoverschrijdend seksueel gedrag:

Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid. Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen verstaan wij: Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, nonverbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en / of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, hulpverlener-cliënt, leerkracht-leerling, trainer-pupil, leiding-jeugd lid, e.d.); en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht. Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden. De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen. Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

3. Agressie:

Onder agressie verstaan we voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

4. Discriminatie

Onder discriminatie verstaan we: elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die tot doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven wordt tenietgedaan of aangetast.

5. Doel en algemeen uitgangspunt

Triple ThreaT wijst vormen van ongewenst gedrag af zoals seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en beperking.

Triple ThreaT neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van Triple ThreaT en van de professionele houding van de medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden van Triple ThreaT.

6. Status en reikwijdte

De gedragscode is een invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie. De gedragscode geldt voor medewerkers, vrijwilligers en bestuur van Triple ThreaT, deze draagt ook zorg voor bekendmaking van de gedragscode.

7. (Vrijwilligers)contract

Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een (vrijwilligers)contract mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.

8. Arbeidsomstandigheden en werkvloer

De omgang tussen medewerkers wordt bepaald door respect voor ieders kleur, sekse, levensbeschouwing, leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk zijn niet toegestaan. Agressieve handelingen of uitingen zijn niet toegestaan.

9. Omgang tussen bureaumedewerkers, vrijwilligers en bestuursleden

Medewerkers laten zich bij contacten met andere medewerkers leiden door gedragsregels in deze gedragscode. Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen. Medewerkers accepteren geen seksuele gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen. Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag van andere medewerkers en werken niet mee aan of nemen geen initiatief tot discriminerend gedrag.

10. Scheiding werk en privéleven.

Triple Threat verwacht van iedere werknemer dat zij privé niets doen waarvan duidelijk is dat het de belangen van Triple Threat schaadt.

11. Werking naar deelnemers, klanten, bezoekers en derden

Deze gedragscode wordt door Triple Threat aan alle medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden bekendgemaakt. Van deelnemers, klanten, bezoekers van Triple Threat en derden wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van deze gedragscode worden gewezen.

12. Toezicht

Met het toezicht op de naleving van de bepalingen uit deze gedragscode zijn de directie en het bestuur van Triple Threat belast.

13. Klachten

In geval van overtreding van de gedragscode kan een medewerker dit signaleren en daarvan melding maken bij zijn direct leidinggevende. De direct leidinggevende draagt in eerste instantie zorg voor interne afhandeling. Indien hiertoe voor de medewerker aanleiding bestaat kan hij een klacht indienen.

14. Evaluatie

Zo vaak als nodig, maar in ieder geval één keer per jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd en indien nodig aangepast.

Deze gedragscode is op 24 september 2019 te Haarlem vastgesteld door het bestuur van stichting Triple Threat