



## REFERENTIES VRAGEN

Binnen de sportsector zijn er talloze trainers, coaches en andere kaderleden werkzaam die een belangrijke rol spelen bij de begeleiding en ontwikkeling van sporters. Het is daarom van cruciaal belang dat deze begeleiders geschikt zijn voor hun taak en er een veilig sportklimaat wordt gecreëerd voor alle betrokkenen. Het vragen van referenties voorafgaand aan de benoeming van begeleiders kan hierbij helpen, zeker als het gaat om de begeleiding van minderjarige sporters. Referenties kunnen belangrijke informatie verschaffen over het functioneren van een kandidaat en eventuele risico's op misbruik of onveilige situaties beperken.

Helaas bestaat er in de praktijk veel terughoudendheid bij het vragen naar en verstrekken van referenties vanwege de privacywetgeving. Het is echter wel degelijk mogelijk om binnen de kaders van de privacy wet- en regelgeving referenties op te vragen. Hieronder volgen concrete handvatten voor het op verantwoorde wijze vragen en verstrekken van referenties. Sollicitanten kunnen zowel werknemers, opdrachtnemers (bv. ZZP'ers) als vrijwilligers zijn. Daarvoor gelden dezelfde regels.

### Voorwaarden voor het inwinnen van referenties

Referenties zeggen iets over een sollicitant en door middel van referenties is een sollicitant daarom (in)direct identificeerbaar. Dit maakt dat referenties kunnen worden aangemerkt als persoonsgegevens en daarmee is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. De hoofdregel is dat referenties alleen mogen worden opgevraagd als aan de vereisten uit de AVG is voldaan:

1. Er moet sprake zijn van een legitiem doel (bijvoorbeeld de aanstelling van een jeugdtrainer).
2. Er moet steeds worden bekeken of de informatie wel geschikt en evenredig is om het beoogde doel te bereiken. Dat wil zeggen dat de informatie die wordt opgevraagd geschikt moet zijn en niet verder mag gaan dan voor het doel (bijvoorbeeld de aanstelling als jeugdtrainer) noodzakelijk is;
3. Tot slot moet de sollicitant toestemming geven voor het opvragen van referenties bij (en het verstrekken van referenties door) een derde partij (bijvoorbeeld de oud-werkgever).

Dat de potentiële werkgever geen informatie mag inwinnen zonder voorafgaande toestemming is ook vastgelegd in de NVP Sollicitatiecode. Veel ondernemingen maken gebruik van deze sollicitatiecode die een aantal basisregels beschrijft waaraan werkgevers (en sollicitanten) zich bij een sollicitatie dienen te houden.

Zie voor meer informatie ook: <https://nocnsf.nl/handboek-sport-en-privacy> (Hoofdstuk 15: PERSONEEL).

## PRAKTISCHE TIPS

### Hoe kan ik informeren?

Als een potentiële werkgever informatie wil verkrijgen over een sollicitant van derden of ex-werkgevers, is het belangrijk om de sollicitant hierover te informeren. Dit kan bijvoorbeeld worden gedaan door aan te geven dat dit onderdeel is van de sollicitatieprocedure of door de sollicitant op de hoogte te stellen wanneer er daadwerkelijk informatie zal worden opgevraagd. Het is ook belangrijk om in gedachten te houden dat wanneer een sollicitant een ex-werkgever opgeeft als referent, de sollicitant dit ook aan de referent moet laten weten (op deze manier is de referent op de hoogte van het feit dat zijn contactgegevens zijn doorgegeven).

**Bezoekadres**

Papendallaan 60, Arnhem

**Postadres**

Postbus 302, 6800 AH Arnhem

**Telefoon**

+31 (0)26 483 44 00

**Email**

info@nocnsf.nl

**Web**

nocnsf.nl

**Partners: Nederlandse Loterij • T-Mobile • AD • H2 • Rabobank**



### **Hoe moet ik om toestemming vragen?**

Wanneer een potentiële werkgever informatie wil verkrijgen over de sollicitant van derden of ex-werkgevers, zal hij of zij daarvoor toestemming moeten vragen aan de sollicitant. Dit kan bijvoorbeeld door de sollicitant mede te delen: "Als jij contactgegevens van een referent achterlaat, gaan we ervan uit dat je daarmee toestemming geeft voor het opvragen van informatie met betrekking tot jouw mogelijke nieuwe functie."

### **De contactgegevens van de referent**

Als je een referent benaderd en/of opgeeft, is het belangrijk om ook deze contactgegevens zorgvuldig te behandelen, veilig te bewaren en te verwijderen indien de procedure is afgerond.

### **Wat voor vragen kan ik stellen aan de referent?**

Vanwege de privacywetgeving is het belangrijk dat de opgevraagde informatie een legitiem doel dient en niet verder gaat dan noodzakelijk is om dat doel te bereiken. De informatie moet toereikend zijn, ter zake doen en er mogen niet meer gegevens worden opgevraagd dan noodzakelijk. Wat noodzakelijk is, hangt af van de aard van de werkzaamheden en welke specifieke risico's er verbonden zijn aan de functie. Een antwoord op de vraag of iemand betrokken is geweest bij een integriteitskwestie of grensoverschrijdend gedrag is dan voldoende om een afweging te kunnen maken. Informatie die betrekking heeft op bijvoorbeeld seksuele intimidatie, geweld, etc., is in een dergelijk geval te specifiek van aard.

De volgende vragen kunnen als richtlijn dienen:

- Is de kandidaat in het verleden werkzaam geweest bij uw vereniging?
- Wat is uw relatie tot de kandidaat?
- Hoelang is de kandidaat werkzaam geweest bij uw vereniging?
- Wat waren de werkzaamheden van de kandidaat?
- Zou u de kandidaat opnieuw aannemen?
- Is de kandidaat binnen uw vereniging onbesproken gebleven met betrekking tot de beoogde aanstelling?

Wanneer de sollicitant niet van onbesproken gedrag blijkt te zijn, mag de referent enkel feitelijke informatie delen over het gedrag, zonder geruchten, beschadigende of extra details. Dit kan alleen als er geen geheimhoudingsverklaring is getekend bij het vertrek van het betreffende kaderlid.