



Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk

## REFERENTIES VRAGEN?

### Inwinnen van referenties

- Vraag in elk geval om referenties wanneer een toekomstige vrijwilliger in contact komt met kwetsbare doelgroepen.
- Vraag de sollicitant om referenties op te geven wanneer deze vrijwilliger eerder ergens anders vrijwilligerswerk deed.
- Laat de sollicitant weten dat je contact zult opnemen met de opgegeven referentie.

### Verstrekken van informatie

Het vervolgens verstrekken van informatie over dit functioneren is toegestaan, mits de informatie hiervoor geschikt is en niet verder gaat dan voor het doel (bijvoorbeeld de aanstelling als jeugdbegeleider) noodzakelijk is. Het is bijvoorbeeld niet nodig om te melden dat iemand in zijn jeugd ooit een fiets heeft gestolen, wanneer hij als jeugdbegeleider aan het werk wil. Steeds zal dus moeten worden nagegaan welk doel gediend wordt met het verstrekken van informatie en of de te verstrekken informatie wel geschikt en evenredig is om dat doel te bereiken. De sollicitant mag natuurlijk geen schade oplopen door onnodige en/of onjuiste informatie die is verstrekt door de referent. Een referent mag nooit iemand vals beschuldigen van strafbare handelingen en uitingen.

### Belangenafweging

Bij het inwinnen van referenties botsen eigenlijk twee belangrijke rechten, namelijk het recht op privacy en het recht op informatie. Aan de ene kant heeft degene over wie referenties wordt gevraagd (de sollicitant) recht op privacy, reden waarom wordt geadviseerd toestemming te vragen aan de sollicitant voor het inwinnen van referenties. Aan de andere kant echter is er de vereniging, waar het bestuur vanuit het verenigingsrecht een zorgplicht heeft voor de leden, namelijk het creëren van een veilig klimaat, waardoor het verstrekken van informatie aan een bestuurder van een andere organisatie (bijvoorbeeld dat iemand niet van onbesproken gedrag is) soms van hoger belang is dan het recht op privacy.

De werkgever en/of het bestuur(slid) moet een (zeer) zwaarwegend belang hebben om zonder toestemming navraag naar de sollicitant te doen. Dit belang ligt in het feit dat de bestuurder de zorgplicht heeft voor alle leden van een vereniging, om een zo veilig mogelijk klimaat te creëren, en daartoe informatie nodig heeft om tot een zorgvuldige benoeming te kunnen komen.

### Risico

Zoals hiervoor al aangegeven kun je het beste proberen toestemming van de sollicitant te krijgen voor het natrekken van referenties. Vervolgens is van belang dat degene over wie je de referentie vraagt, niet onnodig wordt beschadigd. Onnodige beschadiging is bijvoorbeeld het geval als je hetgeen je vertelt over de betreffende persoon niet kunt onderbouwen en/of dat je willens en wetens iemands goede naam schade toebrengt, bijvoorbeeld door te spreken over geruchten of van horen zeggen. Dan kan er sprake zijn van smaad.

### Vragen en antwoorden

Als vereniging kun je om een (sociaal) veilige omgeving te bieden, en met inachtneming van de hiervoor genoemde waarborgen, referenties inwinnen. Onderstaande vragen kun je zonder problemen stellen:

- Is X in het verleden bij uw organisatie werkzaam geweest?
- Wat is uw relatie tot de kandidaat?
- Hoelang is de betrokkene bij uw organisatie werkzaam geweest?
- Waaruit bestonden zijn/haar werkzaamheden?
- Zou u betrokkene weer aannemen?



- Is hij/zij binnen uw organisatie in relatie tot de beoogde aanstelling van onbesproken gedrag?

Indien blijkt dat de sollicitant niet van onbesproken gedrag is, wat kun je dan wel of niet verder zeggen? Zolang je als referent uitsluitend over feiten spreekt (dus geen geruchten, geen onnodige, beschadigende of extra informatie), kun je zeggen dat:

- X van besproken gedrag is in relatie tot de betrokken functie.
- Waaruit dit besproken gedrag feitelijk blijkt.
- Of X de vorige organisatie heeft (moeten) verlaten vanwege bijvoorbeeld grensoverschrijdend gedrag (wanneer dit feitelijk klopt) in relatie tot de betrokken functie.

Let wel! De referent kan deze informatie alleen delen wanneer diegene geen geheimhoudingsverklaring heeft getekend bij het ontslag of wegsturen van de betreffende vrijwilliger.