

---

# Personeelsbeleid Taekwondo Bond Nederland

## Inleiding

Het personeelsbeleid van de Taekwondo Bond Nederland (TBN) is opgesteld om een gezonde en productieve werkomgeving te bevorderen, waarin werknemers zich kunnen ontwikkelen en bijdragen aan het succes van de organisatie. Dit beleid is van toepassing op alle werknemers, ongeacht hun functie of niveau binnen het bedrijf.

### 1. Aanneame en Werving

#### 1.1. Vacatureplaatsing en -promotie

Alle vacatures worden intern en extern bekendgemaakt. Voor elke functie wordt een functieprofiel opgesteld op basis waarvan wordt geworven en geselecteerd. Bij gelijke geschiktheid hebben interne kandidaten voorrang.

#### 1.2. Selectieprocedure

Sollicitatiegesprekken worden op een gestructureerde en objectieve manier gevoerd. Sollicitatiegesprekken worden op basis van het functieprofiel gevoerd en beoordeeld. Kandidaten dienen een recente VOG te kunnen overleggen. Referenties worden gecheckt voor definitieve aanstelling.

### 2. Arbeidsvoorwaarden

#### 2.1. Salaris en beloningen

Weknemers ontvangen een concurrerend salaris op basis van ervaring en prestaties. Periodieke salarisaanpassingen worden uitgevoerd conform de CAO Sport.

#### 2.2. Secundaire arbeidsvoorwaarden

De TBN biedt secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een tegemoetkoming conform de CAO Sport in de ziektekostenverzekering, pensioenregeling en flexibele werktijden.

### 3. Werkomgeving en Cultuur

#### 3.1. Veilige werkomgeving

De TBN zorgt voor een veilige werkomgeving en bevordert gezondheid en welzijn. De TBN beschikt voor haar werknemers over een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en integriteit.

---

### 3.2. Bedrijfscultuur

De bedrijfscultuur wordt gekenmerkt door respect, open communicatie en samenwerking.

## **4. Training en Ontwikkeling**

### 4.1. Opleidingsmogelijkheden en loopbaanontwikkeling

Werknemers krijgen de kans om hun vaardigheden en kennis te verbeteren door middel van trainingen en opleidingen en de TBN stimuleert loopbaanontwikkeling.

## **5. Prestatiebeoordeling**

### 5.1. Beoordelingscyclus

Periodieke prestatiebeoordelingen, waarin onder meer wordt getoetst in hoeverre opgestelde doelen en doelstellingen zijn gehaald, worden uitgevoerd om individuele prestaties te evalueren.

### 5.2. Feedback

Constructieve feedback wordt gegeven om de prestaties te verbeteren en doelen te stellen.

## **6. Gedragscode en Ethiek**

### 6.1. Gedragscode

Werknemers worden verwacht zich ethisch en professioneel te gedragen en zich te houden aan de gedragscode TBN medewerkers.

### 6.2. Meldingsprocedure

Er is een meldingsprocedure voor onethisch gedrag of schending van beleid.

## **7. Beëindiging van dienstverband**

### 7.1. Redenen voor beëindiging

Beëindiging kan plaatsvinden om redenen zoals slechte prestaties, wangedrag, of bedrijfseconomische redenen.

---

## 7.2. Afwikkeling en vertrekprocedure

De TBN zorgt voor een respectvolle afwikkeling en een gestructureerde vertrekprocedure.

Dit personeelsbeleid dient als leidraad voor alle werknemers en wordt indien nodig regelmatig herzien om ervoor te zorgen dat het relevant blijft voor de organisatie en haar werknemers.

*Vastgesteld door het bondsbestuur van de TBN juni 2024*