

Aannamebeleid vrijwilligers

Scoutingregio Rond de Rotte



Doel en uitgangspunten

Spelen in een veilige omgeving is belangrijk bij scouting. Kinderen en jongeren moeten zich in een uitdagende omgeving kunnen ontwikkelen door het spelen van het scoutingspel. Hierbij zijn een veilige speelomgeving, een veilig spel en een veilige sociale omgeving van groot belang.

Het aannamebeleid van scoutingregio Rond de Rotte geeft richting aan het aannameproces van nieuwe vrijwilligers. Het aannamebeleid geldt voor iedereen die een vrijwilligersfunctie binnen de regio wil bekleden; zowel voor vrijwilligers die van buiten scouting worden geworven als voor vrijwilligers die reeds actief zijn binnen scouting.

Bij het aannemen van nieuwe vrijwilligers wordt onderstaand stappenplan gevolgd.

Stappenplan

Kennismakingsgesprek

Met iedere nieuwe vrijwilliger wordt een kennismakingsgesprek gevoerd. Het kennismakingsgesprek wordt gevoerd door een bestuurslid en de coördinator van het team waarvan de vrijwilliger deel gaat uitmaken. Tijdens het kennismakingsgesprek worden de taken, beschikbaarheid en verwachtingen van de aspirant-vrijwilliger besproken. Ook wordt aandacht gegeven aan de sociale veiligheid binnen de regio door te vragen naar de motivatie van het aspirant kaderlid om met minderjarigen te werken.

Tijdens de kennismaking wordt de gedragscode van de regio besproken en wordt aandacht besteed aan de preventie van grensoverschrijdend gedrag. De aspirant vrijwilliger dient de gedragscode van de regio te onderschrijven. Ook dient de vrijwilliger lid te zijn of te worden van Scouting Nederland.

Aan de aspirant vrijwilliger wordt toestemming gevraagd om referenties te vragen. Bij het weigeren van deze toestemming eindigt het proces en kan de aspirant vrijwilliger geen onderdeel uitmaken van de regionale organisatie.

Inwinnen van referenties

Na het voeren van een positief kennismakingsgesprek wint het betrokken bestuurslid informatie in over het functioneren van de aspirant vrijwilliger. Daartoe neemt het bestuurslid contact op met de organisatie waar de vrijwilliger in actief is (geweest) in een relevante functie. In het geval de aspirant vrijwilliger afkomstig is van een scoutinggroep, wordt in ieder geval contact opgenomen met het bestuur van die scoutinggroep.

Bij het inwinnen van referenties kunnen onder meer de volgende vragen aan de orde komen.

- Is [X] in het verleden bij uw organisatie werkzaam geweest?
- Wat is uw relatie tot [X]?
- Hoelang is [X] bij uw organisatie werkzaam geweest?
- Waaruit bestonden de werkzaamheden?
- Zou u [X] weer aannemen?
- Is [X] binnen uw organisatie in relatie tot de beoogde aanstelling van onbesproken gedrag?

Aanvraag van een verklaring omtrent het gedrag

Een VOG is een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie in de samenleving. Voor het uitoefenen van een functie binnen scoutingregio Rond de Rotte is het verplicht dat de vrijwilliger een VOG overlegt. Om de drie jaar moet een nieuwe VOG worden aangevraagd. Als een aspirant vrijwilliger geen geldige VOG kan overleggen kan deze geen onderdeel uitmaken van de regionale organisatie.

Kennismakingsperiode

Als er een klik is tussen de regio en de aspirant vrijwilliger, de aspirant vrijwilligers een VOG heeft overgelegd en wordt voldaan eventuele instapeisen, gaat de kennismakingsperiode van start. De kennismakingsperiode bestaat uit een periode van 3 maanden en vangt aan na goedkeuring door het bestuur. Tijdens de kennismakingsperiode kan de aspirant vrijwilliger bekijken of het werk bij hem past en kan de regio bekijken of de vrijwilliger past binnen de regionale organisatie.

Voor wat betreft de instapeisen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de door Scouting Nederland beschreven instapeisen en de basiscompetenties, behorend bij de functie die de aspirant vrijwilliger wil oefenen. Voor functies die niet door Scouting Nederland zijn beschreven stelt het bestuur de instapeisen en basiscompetenties vast.

Evaluatie

Aan het einde van de kennismakingsperiode beoordeelt het bestuur, in overleg met de coördinator van het team waarvan de vrijwilliger deel gaat uitmaken, of de aspirant vrijwilliger over de voor de betreffende functie geldende basiscompetenties beschikt en voor benoeming in de betreffende functie in aanmerking komt. Bij een negatief oordeel wordt dit besproken met de aspirant vrijwilliger. Bij een positief oordeel wordt de aspirant vrijwilliger ter benoeming voorgedragen.

Slotbepaling

In situaties waarin het aannamebeleid voor vrijwilligers niet voorziet beslist het bestuur.