



scouting

**The Buffalo's
Zandvoort
The Netherlands**

Twinned with 1st. Marske (Barn owls) Scout group Marske by the Sea

Aanstellingsbeleid

Het is zaak nieuwe vrijwilligers zorgvuldig te screenen. Een pleger van misbruik (denk aan seksueel, financieel, macht) herken je niet aan het uiterlijk. Vaak zijn het heel voorkomende en aardige mensen die zich binnen korte tijd onmisbaar weten te maken. Bekend is dat ze situaties opzoeken waarin ze makkelijk in contact komen met minderjarigen. Daarbij maken ze gebruik van de welwillendheid en het vertrouwen van een organisatie.

Wij hanteren daarom een selectieprocedure/aanstellingsbeleid voor iedere vrijwilliger die een functie wil bekleden binnen de groep. Dit alles vanuit de gedachte: het kost je wat moeite om bij ons aan de slag te komen, omdat we vrijwilligerswerk en het werken met minderjarigen serieus nemen.

Wanneer een (nieuwe) vrijwilliger aangeeft een functie te willen bekleden, dient hij dit aan het bestuur door te geven, dit kan zowel mondeling als digitaal naar info@thebuffalos.nl. Vervolgens gaat onderstaande procedure in werking:

- Er zal binnen 14 dagen een kennismakingsgesprek plaatsvinden met de betreffende vrijwilliger en een vertegenwoordiger van het bestuur (hetzij een bestuurslid of een lid aangewezen door het bestuur) om de functie door te nemen en eventuele wensen/eisen te bespreken. Tevens zal er binnen hetzelfde termijn een teamleidersvergadering worden ingepland om de functie aanvraag te bespreken. Een aanvraag zal niet in een groepsraad besproken worden.
- Bij een positief verloop zal de vrijwilliger worden verzocht een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen, welke voldoet aan de gestelde eisen voor de betreffende functie. Mocht de vrijwilliger geen geldige VOG bezitten dan zal deze worden aangevraagd door de daarvoor aangewezen verantwoordelijke binnen de groep.
- De vrijwilliger ontvangt ook een informatiepakket met daarin de gedragscode, met het verzoek deze te ondertekenen.
- Pas na het overleggen van een geldig VOG én een ondertekend exemplaar van de gedragscode, mag de vrijwilliger zijn/haar proefperiode starten. Bij het ontbreken van één of beide documenten mag de vrijwilliger geen functie uitoefenen, ook niet onbenoemd of op proef.
- Tijdens de proefperiode zal met de praktijkbegeleider het kwalificatietraject/doelstellingen worden besproken en ingepland. Eventuele trainingskosten zijn voor rekening van de vrijwilliger. De gemaakte kosten zullen na de proefperiode worden vergoed door groep (behalve wanneer de vrijwilliger eenzijdig de aanstellingsprocedure beëindigd).
- Bij een leidinggevende functie zal de proeftijd minimaal 4 opkomsten en maximaal 12 opkomsten zijn. In deze periode zal eerst aan het betreffende leidingteam en vervolgens in de groepsraad het functioneren in stemming worden gebracht (zonder aanwezigheid van de vrijwilliger), volgens de stemprocedure in de statuten.
- Bij een bestuurlijke functie zal er na een periode van 2 maanden in de eerstvolgende groepsraad het functioneren in stemming worden gebracht (zonder aanwezigheid van de vrijwilliger), volgens de stemprocedure in de statuten.
- Bij een negatieve stemming zal de vrijwilliger worden bedankt en zal zijn/haar functie per direct worden stopgezet. Evt. gemaakte trainingskosten worden overgemaakt.
- Bij een positieve stemming zal de vrijwilliger worden bedankt, en wordt de proeftijd per direct omgezet in een vaste aanstelling. Vervolgens zal de vrijwilliger ondersteund worden in het vervolg van zijn kwalificatietraject.

Wanneer een vrijwilliger meent dat het aanstellingsbeleid niet goed wordt/is uitgevoerd, dient deze dit schriftelijk kenbaar te maken aan het bestuur. De procedure zal dan worden stopgezet en het bestuur zal binnen 7 dagen reageren en verdere acties ondernemen volgens de statuten.