

Aanstellingsbeleid

Als vrijwilligersorganisaties willen we graag zo veel mogelijk vrijwilligers aantrekken. Er is altijd wat te doen, maar de schade die een verkeerde vrijwilliger kan aanrichten is enorm, niet alleen voor je organisatie (denk aan imagoschade of verdeeldheid binnen divineLan), maar ook voor deelnemers aan de activiteiten. Het is bekend dat plegers bewust misbruik maken van de onschuld en vertrouwen in vrijwilligersorganisaties. Daarom hebben wij een zorgvuldige selectieprocedure.

Stap 1. Het kennismakingsgesprek

Tijdens het kennismakingsgesprek zullen we de taken, beschikbaarheid, verwachtingen en andere praktische zaken bespreken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de concrete afspraken in onze gedragscode en het aanvragen van een VOG. Als beide partijen een goed gevoel overhouden aan het gesprek zullen we tot slot onze vrijwilligersovereenkomst en gedragscode ondertekenen.

Stap 2. VOG en Gedragscode

Een [Verklaring Omtrent Gedrag \(VOG\)](#) en het tekenen van onze gedragscode is verplicht. We nemen vrijwilligerswerk en het werken met minderjarigen en/of verstandelijk beperkten serieus. Voor dat deze twee documenten op orde zijn kan je niet actief deelnemen als vrijwilliger aan de activiteiten van stichting divineLan.

Stap 3. De proefperiode

De periode van je aanstelling tot en met het eerstvolgende evenement van stichting divineLan is je proefperiode. Daarna zullen we evalueren of de samenwerking van beide kanten bevalt en, als dit zo is, volgt officiële aanstelling.

Stap 4: Borging

Zoals in onze gedragscode is opgenomen verwachten wij van al onze deelnemers waakzaamheid en gepast gedrag. Het voorkomen van seksueel misbruik zal wellicht niet het eerste zijn wat nieuwe vrijwilligers oppakken. Daarom zullen we periodiek met vrijwilligers praten over wat ze meemaken, en bespreken hoe hierop te letten en in te grijpen bij problemen.