Voorbeeld Aannamebeleid Vrijwilligers

Stichting/vereniging/welzijn hanteert onderstaand aannamebeleid voor haar vrijwilligers.
Met dit aannamebeleid krijgen we een zorgvuldig beeld van de (beoogde) vrijwilliger en dragen we bij aan een veilige omgeving binnen onze organisatie.

Bij de werving en aanstelling van nieuwe vrijwilligers doorlopen we daarom de volgende stappen:
- het kennismakingsgesprek (minimale eis)
- indien van toepassing controle van referenties
- het aanvragen van een VOG (verklaring omtrent gedrag) (minimale eis)
- bekendmaken met de bij ons geldende gedragscode/gedragsregels
- uitreiken van de gedragscode en gedragsregels
- evaluatiegesprek na 3 maanden

Met deze stappen willen we ongewenste situaties zoveel mogelijk voorkomen. Daarnaast ontmoedigen we hiermee mensen met verkeerde bedoelingen om een functie binnen onze organisatie te ambiëren.