

# Tips aanstellingsbeleid

Een doordacht en kritisch aanstellingsbeleid kan een hoop problemen voorkomen. Onderstaande tips kunnen je hierbij helpen.

## Liever één te weinig dan de verkeerde

Alle vrijwilligersorganisaties willen graag zo veel mogelijk vrijwilligers aantrekken. Er is altijd wel wat te doen. Maar de schade die een verkeerde vrijwilliger kan aanrichten is enorm, niet alleen voor je organisatie (denk aan imagoschade of verdeeldheid in de club), maar ook voor deelnemers aan de activiteiten. Schaam je niet voor een relatief zware selectie. Straal juist uit: het kost je wat moeite om bij ons aan de slag te komen, omdat we vrijwilligerswerk en het werken met minderjarigen serieus nemen. Zorg er dus ook voor dat je, mocht je een vacature bij een vrijwilligersvacaturebank wegzetten, daar al aangeeft dat er gevraagd wordt om een Verklaring Omtrent Gedrag en dat alle begeleiders een gedragscode moeten ondertekenen.

## Persoonlijk is altijd beter

Zijn er mensen in je organisatie met een goed oog voor mensen en een goed oor voor verhalen? Laat die dan met alle potentiële vrijwilligers een gesprek hebben. Degenen die de gesprekken voeren moeten ook bereid zijn om tegen een vrijwilliger te zeggen: 'Het spijt me, ik denk niet dat we plek voor je hebben.' Bij voorkeur leg je tot op zekere hoogte uit waarom. Het is niet erg om te laten weten dat je het gevoel hebt dat iemand niet geschikt is om te werken met minderjarigen.

## Draag uit dat iedereen hetzelfde wordt behandeld: de waarde van beleid

Niet alle vrijwilligersorganisaties hebben formeel vrijwilligersbeleid. Het grote voordeel van het expliciet opschrijven van je beleid is dat je uitdraagt dat iedereen volgens dat beleid wordt behandeld. Concreet voorbeeld: in je beleid heb je staan dat er gevraagd wordt om een Verklaring Omtrent Gedrag. Die VOG is dus geen kwestie van het niet vertrouwen van een bepaald persoon, het is een afspraak die je met zijn allen hebt gemaakt.

## Maak afspraken concreet: laat de gedragscode ondertekenen

Tijdens één of meerdere gesprekken die je met een potentiële vrijwilliger hebt, kun je afspraken maken over werkzaamheden, beschikbaarheid en andere praktische zaken. Dit is ook het moment om concreet te worden over wat wel en niet kan in de organisatie. Een manier om een vrijwilligerscontract en een gedragscode in te kleden is bijvoorbeeld door het onderdeel te maken van een welkomstpakket. In het pakket zit informatie en misschien een klein welkomstcadeautje. De vrijwilliger krijgt het en ondertekent op dat moment de vrijwilligersovereenkomst inclusief gedragscode.

## Maak bijscholing en periodieke gesprekken een onderdeel van je beleid

Zo'n eerste gesprek kan nog wat theoretisch zijn, aangezien de vrijwilliger nog niet daadwerkelijk aan de gang is. Zorg daarom dat je het thema 'seksueel misbruik voorkomen' ook op andere momenten aan de orde stelt, bijvoorbeeld in de vorm van een thema-avond of een training. En zorg dat je periodiek de gelegenheid hebt om met vrijwilligers te praten over wat ze meemaken.