

Aannamebeleid Vrijwilligers WGDGO

WGDGO werkt met vrijwilligers die een belangrijke rol spelen in het contact met bewoners. We vinden het daarom essentieel dat vrijwilligers zorgvuldig worden geselecteerd en begeleid. Dit aannamebeleid beschrijft hoe wij nieuwe vrijwilligers werven, selecteren en aannemen, met als doel een veilige en betrouwbare omgeving voor iedereen.

1. Werving

Vrijwilligers worden geworven via verschillende kanalen, zoals de website, sociale media, samenwerkingspartners en mond-tot-mondreclame. In wervingsuitingen wordt duidelijk aangegeven wat het vrijwilligerswerk inhoudt, welke verantwoordelijkheden daarbij horen en welke waarden WGDGO belangrijk vindt.

2. Kennismakingsgesprek

Iedere nieuwe vrijwilliger voert een kennismakingsgesprek met de coördinator (of een bestuurslid). In dit gesprek is aandacht voor:

- motivatie en verwachtingen;
- relevante ervaring en vaardigheden;
- de aard van het contact met bewoners;
- grenzen, verantwoordelijkheden en houding;
- de visie en werkwijze van WGDGO.

Er is ruimte voor wederzijdse vragen, zodat beide partijen kunnen bepalen of het vrijwilligerswerk passend is.

3. Referenties (indien van toepassing)

Afhankelijk van de functie en het soort contact met bewoners kan WGDGO een referentie opvragen. Dit gebeurt altijd transparant en in overleg met de vrijwilliger.

4. Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Voor vrijwilligers die werken met (kwetsbare) bewoners vraagt WGDGO een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan. WGDGO maakt hiervoor gebruik van de **gratis VOG-regeling voor vrijwilligers**. De VOG is een voorwaarde om te kunnen starten met het vrijwilligerswerk.

5. Gedragscode

Alle vrijwilligers ontvangen de gedragscode van WGDGO en ondertekenen het bijbehorende ondertekenformulier. Hiermee verklaren zij zich te houden aan de afgesproken normen en waarden.

6. Inwerken en begeleiding

Nieuwe vrijwilligers worden goed ingewerkt en krijgen duidelijke uitleg over hun taken. Tijdens het vrijwilligerswerk is er altijd een aanspreekpunt beschikbaar. Regelmatig is er contact om ervaringen te bespreken en eventuele vragen of zorgen te delen.

7. Evaluatie

Na een eerste periode vindt een evaluatiegesprek plaats. Hierin wordt samen gekeken of het vrijwilligerswerk goed past en of voortzetting wenselijk is. Ook daarna blijft evaluatie onderdeel van de begeleiding.

8. Stoppen of beëindigen

Wanneer blijkt dat een vrijwilliger zich niet houdt aan de gedragscode of afspraken, of wanneer het vrijwilligerswerk niet (meer) passend is, kan WGDGO besluiten het vrijwilligerswerk te beëindigen. Dit gebeurt altijd zorgvuldig en in gesprek.

Met dit aannamebeleid wil WGDGO bijdragen aan een veilige, open en betrouwbare organisatie voor bewoners, vrijwilligers en medewerkers.