

Aanstellingsbeleid leidinggevenden en bestuursleden

Scoutinggroep Ashanti is een open vereniging waar iedereen zich veilig moet voelen. Dat betekent dat wij bij het werven van vrijwilligers zorgvuldig te werk gaan. Op die manier borgen we de veiligheid van onze (jeugd)leden en voorkomen we teleurstelling bij aspirant vrijwilligers.

Werven

Bij het werven van vrijwilligers zijn wij helder over wat er van hen verwacht wordt. Dat gaat om de harde voorwaarden (VOG, gedragscode), maar ook om zaken als motivatie, afspraken over tijdbesteding, etc. Wij willen vooral duidelijk zijn over wat er van de vrijwilliger wordt verwacht én wat Scoutinggroep Ashanti te bieden heeft.

Voorwaarden

- Voor nieuwe vrijwilligers (zowel leidinggevenden als bestuursleden) wordt een VOG aangevraagd. Dit is kosteloos, maar niet vrijblijvend. Als er voor een aspirant vrijwilliger geen VOG wordt afgegeven, dan betekent dit dat er voor hem/haar geen plaats is bij Ashanti.
- Van vrijwilligers wordt verwacht dat zij de gedragscode van Scouting Nederland ondertekenen en zich hier naar gedragen.

Aanstellingstraject leidinggevenden

- Een aspirant leidinggevende voert, nog voor hij/zij kennis maakt met een speltak, een gesprek met een van de leden van het groepsbestuur. Dit is bij voorkeur de groepsbegeleider van de leeftijdsgroep waar hij/zij leiding wil gaan geven.
- Tijdens het kennismakingsgesprek wordt ingegaan op zaken als motivatie, relevante kennis, beschikbaarheid voor de groep, etc. Maar ook komen de taken binnen de groep en de voorwaarden (VOG, gedragscode) aan bod. Ook worden referenties gevraagd aan de aspirant leidinggevende.
- Na het kennismakingsgesprek met het groepsbestuur volgt de kennismaking met het team van de betrokken speltak(ken). Er is bij dit gesprek bij voorkeur een bestuurslid aanwezig.
- Bij een positieve uitkomst van deze kennismaking, volgt een proefperiode. Gedurende de proefperiode, die minimaal vier opkomsten beslaat, hebben de aspirant leidinggevende en het speltakteam de gelegenheid elkaar 'in de praktijk' beter te leren kennen. Ook kan de groepsbegeleider in deze periode de referenties van de aspirant leidinggevende nagaan.
- De proefperiode wordt afgesloten met een evaluatiegesprek. Bij dit gesprek zijn, naast de aspirant leidinggevend in ieder geval de betrokken groepsbegeleider en de leden van het speltakteam aanwezig. Na afloop van dit gesprek wordt besloten of Ashanti verder gaat met de aspirant leidinggevende.
- Bij een positieve uitkomst van het evaluatiegesprek volgt inschrijving bij Scouting Nederland. Ook wordt op dit moment voor de aspirant leidinggevende een VOG aangevraagd. Indien geen VOG wordt afgegeven wordt de samenwerking met de aspirant leidinggevende alsnog beëindigd.
- Er volgt nu een inwerkperiode binnen de speltak en de groep, waarbij ook de groepsbegeleider is betrokken. Na afloop van de inwerkperiode wordt de aspirant leidinggevende geïnstalleerd.

Aanstellingstraject bestuursleden

- Een aspirant bestuurslid voert als eerste een gesprek met een of meer van de zittende bestuursleden.
- Tijdens het kennismakingsgesprek wordt ingegaan op zaken als motivatie, relevante kennis, beschikbaarheid voor de groep, etc. Maar ook komen de taken binnen de groep en de voorwaarden (VOG, gedragscode) aan bod. Tevens worden referenties gevraagd aan het aspirant bestuurslid.
- Na het kennismakingsgesprek volgt een kennismakingsgesprek met het volledige bestuur.
- Bij een positieve uitkomst van deze kennismaking, volgt een proefperiode. Gedurende de proefperiode, die minimaal twee bestuursvergaderingen beslaat, hebben het aspirant bestuurslid en de rest van het bestuur de gelegenheid elkaar 'in de praktijk' beter te leren kennen. Ook kan de voorzitter in deze periode de referenties van het aspirant bestuurslid nagaan.
- De proefperiode wordt afgesloten met een evaluatiegesprek met het volledige bestuur. Na afloop van dit gesprek wordt besloten of Ashanti verder gaat met het aspirant bestuurslid.
- Bij een positieve uitkomst van het evaluatiegesprek volgt inschrijving bij Scouting Nederland. Ook wordt op dit moment voor het aspirant bestuurslid een VOG aangevraagd. Indien geen VOG wordt afgegeven wordt de samenwerking met het aspirant bestuurslid alsnog beëindigd.
- Er volgt nu een inwerkperiode binnen het bestuur en de groep.