

Aanstellingsbeleid vrijwilligers – Stichting HondVeiligNederland

Als vrijwilligersorganisatie 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 de organisatie (denk aan imagoschade of verdeeldheid binnen onze organisatie), 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, voor de nieuwe vrijwilligers, bespreken we de taken, beschikbaarheid, verwachtingen en andere praktische zaken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de concrete afspraken in onze gedragscode en het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). Als beide partijen een goed gevoel overhouden aan het gesprek ondertekenen we tot slot onze gedragscode. Bespreken van referenties kan onderdeel uit van het kennismakingsgesprek.

Stap 2. Meeloopdagen

Om te kunnen beoordelen of je geschikt bent om binnen de stichting als vrijwilliger te werken plannen we een aantal (minimaal 1) meeloopdagen. Na en tijdens deze dagen is er de ruimte om elkaar te leren kennen en verwachtingen verder te delen.

Stap 3. VOG en Gedragscode

Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) en het tekenen van onze gedragscode is verplicht. We nemen vrijwilligerswerk en het werken met andere mensen en dieren erg serieus. Voordat deze twee documenten op orde zijn kan je niet actief deelnemen als vrijwilliger aan de activiteiten van Stichting HondVeiligNederland

Stap 4. Beginnen als vrijwilliger

Op een nader te bepalen moment volgt een evaluatiegesprek en mag je starten als vrijwilliger. Tijdens en bij de besproken en nader te bespreken activiteiten krijg je de juiste begeleiding.

Dit aanstellingsbeleid is 18 maart 2026 herzien en vastgesteld door het bestuur van Stichting HondVeiligNederland te Wenum Wiesel.