

# AANNAMEBELEID DZS



*Opgesteld door het Hoofdbestuur van DZS*

*Vastgesteld door de ALV van DZS op x november 2024*

# Introductie

DZS is een vereniging met veel leden en vrijwilligers. De vrijwilligers vormen het hart van de vereniging. Zonder deze vrijwilligers kan de vereniging niet bestaan, kan er niet mee worden gedaan aan trainingen, wedstrijden en activiteiten en is ook een bezoek aan de voetbalkantine niet mogelijk. Iedere vereniging staat te springen om extra handjes. Nieuwe vrijwilligers worden met open armen binnengehaald en ergens ingezet.

In principe kan iedereen vrijwilliger worden en een bijdrage leveren aan de vereniging. Wel heeft de vereniging een aannamebeleid voor vrijwilligers vastgesteld, zodat DZS nu en in de toekomst kan blijven werken met vrijwilligers met integere bedoelingen en met behoud van een cultuur die DZS kenmerkt: een gezellige dorpsclub waar plezier en prestaties hand in hand gaan.

De vereniging acht het van groot belang dat leden, jong en oud, en alle overige betrokkenen onbezorgd kunnen sporten in een veilig en vertrouwd sportklimaat: zij zijn bij trainers, begeleiders, bestuursleden en overige vrijwilligers in veilige en vertrouwde handen. Om dat te bewerkstelligen doorloopt de vereniging bij de werving en aanstelling van nieuwe vrijwilligers een aantal stappen. Deze zijn verder op de volgende pagina's uitgewerkt.

DZS beoogt met dit aannamebeleid te voorkomen dat zich ongewenste situaties zullen voordoen. Het aannamebeleid heeft daarmee dan ook als doel een bijdrage te leveren aan een omgeving en sfeer waarbinnen de leden zich veilig voelen.

# Stappenplan bij werving en aanstelling van vrijwilligers

1. Een kandidaat-vrijwilliger meldt zich aan door diens interesse kenbaar te maken aan een bestuurslid of een coördinator van de club.
2. Elke aangemelde kandidaat-vrijwilliger wordt welkom geheten met een kennismakingsgesprek door een clubvertegenwoordiger: een bestuurs- of commissielid. Tijdens dat gesprek bespreken beide partijen de taken, wensen, verwachtingen, beschikbaarheid e.d.. Beide partijen besluiten na afloop van het gesprek of het wenselijk en zinvol is de vrijwilligersrelatie aan te gaan.
3. Bij wederzijds positief conclusie wordt de nieuwe vrijwilliger geïnformeerd over:
  - de gedragsregels
  - het aannamebeleid
  - het huishoudelijk reglement
  - de bestuursleden, commissies en de leden van deze commissies
  - de vertrouwenspersonenen verklaart de vrijwilliger zich te conformeren aan de hiervoor genoemde formele DZS-documenten.
4. Indien van toepassing vindt er een controle van diverse referenties plaats, bijvoorbeeld door het opnemen van contact met eerdere verenigingen waar de vrijwilliger bij betrokken is geweest.
5. Bij twijfel wordt navraag bij de KNVB gedaan door middel van het raadplegen van het register tuchtrechtspraak.
6. De beoogd vrijwilliger wordt lid gemaakt van de KNVB en is daarmee ook onderworpen aan het tuchtrecht van de KNVB.
7. Van een hoofdbestuurslid en een vrijwilliger die direct of indirect werkt met minderjarigen of personen met een verstandelijke beperking, wordt een VOG (Verklaring Omtrent het Gedrag) aangevraagd. Deze moet elke 5 jaar worden vernieuwd. De aanvraag is kosteloos en wordt gecoördineerd door het hoofdbestuur van DZS. Pas na ontvangst van VOG bij de club kan de inzetperiode als vrijwilliger beginnen.

Na de aanname vindt er periodiek een evaluatie plaats tussen vrijwilliger en een contactpersoon van DZS. Over de periodiciteit maken vrijwilliger en contactpersoon onderlinge afspraken, welke afhankelijk zijn van de rol. De club streeft ernaar minimaal één keer per jaar met een vrijwilliger te evalueren.

Als de samenwerking stopt kan er een exitgesprek gehouden worden om leermomenten te inventariseren en om het vrijwilligersbeleid aan te scherpen.