

Aannamebeleid

Leiding Jongeren Kampwerk Weesp

1. Waarom dit aannamebeleid?

Jongeren Kampwerk Weesp wil een veilig, verantwoordelijk en betrokken leidingteam samenstellen voor haar activiteiten en kampen.

Dit aannamebeleid beschrijft hoe begeleiders worden geselecteerd, voorbereid en beoordeeld. Het beleid hoort bij de gedragscode en de meld- en incidentprocedure.

2. Uitgangspunten

Bij de selectie van begeleiders staan veiligheid, betrouwbaarheid en geschiktheid voorop.

We selecteren begeleiders zorgvuldig, eerlijk en zonder discriminatie. Daarbij kijken we onder andere naar motivatie, houding, samenwerking, verantwoordelijkheidsgevoel en omgang met jongeren.

Begeleider worden is geen recht. De hoofdleder en/of het bestuur kunnen besluiten iemand niet aan te nemen of niet opnieuw uit te nodigen wanneer daar inhoudelijke redenen voor zijn.

3. Basisvoorwaarden

Een kandidaat-begeleider:

- is minimaal 17 jaar;
- heeft affiniteit met jongeren en groepswork;
- is beschikbaar voor kamp en voorbereiding;
- onderschrijft de gedragscode en meld- en incidentprocedure;
- kan samenwerken binnen een leidingteam;
- gaat zorgvuldig om met grenzen en vertrouwelijke informatie.

Een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) of gelijkwaardig document kan als voorwaarde worden gesteld voordat iemand als begeleider wordt ingezet.

4. Selectie en screening

Nieuwe begeleiders hebben een kennismakingsgesprek met de hoofdleder en een ervaren begeleider. Daarbij bespreken we motivatie, verwachtingen, verantwoordelijkheden, samenwerking en geschiktheid voor de rol.

Waar nodig kunnen referenties worden gecontroleerd, eerdere ervaringen binnen JKW worden meegewogen of aanvullende gesprekken plaatsvinden.

Een kandidaat kan pas als begeleider worden ingezet wanneer de noodzakelijke screening is afgerond en de kandidaat is goedgekeurd door de hoofdleder.

5. Rollen binnen de leiding

Binnen het leidingteam kunnen verschillende rollen worden verdeeld, zoals junior begeleider, ervaren begeleider, hoofdleder of bestuurlijk contactpersoon.

Bij de rolverdeling wordt rekening gehouden met leeftijd, ervaring, competenties en verantwoordelijkheid.

Junior begeleiders worden niet verantwoordelijk gemaakt voor deelnemers en worden altijd begeleid door ervaren begeleiders met eindverantwoordelijkheid bij de hoofdleider.

6. Voorbereiding en begeleiding

Begeleiders nemen deel aan de voorbereiding van het kamp. Daarbij worden ze op de hoogte gebracht van de gedragscode, en de meld- en incidentprocedure.

Tijdens het kamp worden begeleiders geacht te handelen volgens de gedragscode en elkaar aan te spreken op onveilig of ongepast gedrag.

De hoofdleider begeleidt het leidingteam tijdens het kamp en bespreekt zorgen of verbeterpunten waar nodig.

7. Maatregelen en evaluatie

Bij ongepast gedrag, overtreding van afspraken of zorgen over veiligheid kunnen passende maatregelen worden genomen. Denk aan een gesprek, extra begeleiding, aangepaste taken, tijdelijke ontheffing van begeleidingstaken, verwijdering van het kamp of uitsluiting van toekomstige deelname.

Bij ernstige zorgen over veiligheid of grensoverschrijdend gedrag kan een begeleider direct tijdelijk uit de begeleidingsrol worden gehaald. Dit is een voorzorgsmaatregel en geen oordeel over schuld.

Na afloop van het kamp wordt het functioneren van de leiding geëvalueerd. Op basis daarvan kan worden besloten of iemand opnieuw wordt uitgenodigd.

8. Vertrouwelijkheid en verantwoordelijkheid

Persoonlijke gegevens, referenties, VOG-informatie, evaluaties en incidentinformatie worden vertrouwelijk behandeld en alleen gedeeld met personen die deze informatie nodig hebben voor selectie, veiligheid of opvolging.

De hoofdleider is verantwoordelijk voor de selectie, samenstelling en voorbereiding van het team. Het bestuur kan besluiten een nieuwe begeleider niet aan te nemen, indien hier zwaarwegende redenen voor zijn. Voor dit besluit is er een meerderheid van het bestuur vereist.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor dit aannamebeleid en ziet toe op een correcte uitvoering ervan.