

## Aannameprocedure

Vrijwilligers zijn voor stichting The Mourning een belangrijke basis om haar doelen te kunnen realiseren. The Mourning, een organisatie die zich specifiek richt op jongeren (van 17 tot 35 jaar), heeft als uitgangspunt dat jongeren jongeren ondersteunen. Vandaar dat het wervings- en aannamebeleid erop gericht is om met name jongeren uit te nodigen om zich vrijwillig in te zetten voor The Mourning. Het betrekken van nieuwe of andere vrijwilligers vraagt tijd en aandacht. Met dit aannamedocument wordt duidelijk hoe het werven en aannemen van vrijwilligers binnen de organisatie verloopt. De procedure is opgeknipt in vier stappen:

## Werving

De inzet van vrijwilligers is voor The Mourning een belangrijke voorwaarde om te kunnen groeien. The Mourning probeert in de zoektocht naar vrijwilligers nauw aan te sluiten bij de interesses en betrokkenheid van mensen; vaak is dat vanuit bestaande betrokkenheid bij het thema verlies en rouw. Het doel is om mensen enerzijds bewust te maken van de ambitie die The Mourning heeft en anderzijds aan te sluiten bij wat (potentiële) vrijwilligers drijft.

Werven van vrijwilligers voor The Mourning gebeurt via mond-tot-mond reclame - waarbij (oud-) deelnemers van de lotgenotengroepen (The Crash Club) een belangrijke rol kunnen spelen -, de website ([www.themourning.nl](http://www.themourning.nl)) en social media, het Haagse vrijwilligersplatform Den Haag Doet, bij evenementen en de reizende expo.

## Selectie

Bij de selectie wordt duidelijk of de drijfveren van de vrijwilliger aansluiten bij de ambities van The Mourning. Welke eigenschappen en vaardigheden heeft de vrijwilliger en passen deze bij de gevraagde werkzaamheden? Die werkzaamheden zijn uiteenlopend van aard, van het verlenen van hand- en spandiensten bij een evenement tot het langere tijd begeleiden van een maatje of het beheren van social media.

In een aannamesprek met de directeur en / of een bestuurslid staan over het algemeen de volgende punten centraal: enthousiasme voor & toewijding aan de doelen van The Mourning, beschikbaarheid & flexibiliteit en relevante kennis & competenties. Aan de hand van het gesprek bepaalt de directeur of een vrijwilliger kan starten.

## **Training**

Bij het ontwikkelen van vrijwilligers wordt vaak als eerste gedacht aan een training, maar vrijwilligers laten groeien in hun functie kan ook op andere manieren. Zo kan de directeur of een bestuurslid een vrijwilliger coachen bij haar / zijn inzet. Bij een groepje vrijwilligers kan ook intervisie deskundigheid vergroten; bij intervisie staan onderwerpen waar vrijwilligers in de praktijk mee te maken hebben centraal. Bij het begeleiden van jongeren in rouw zal het scholen van vrijwilligers op bepaalde competenties vaak wel noodzakelijk zijn. Er zal dan worden gezocht naar een passende training, bijvoorbeeld op het gebied van verdiepend luisteren bij Luistergoud.

## **VOG & Vrijwilligersovereenkomst**

The Mourning vindt het belangrijk dat vrijwilligers een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen. Omdat The Mourning een vrijwilligersorganisatie is, kan gebruik gemaakt worden van de regeling voor gratis VOG. Ten slotte wordt de vrijwilliger gevraagd om de vrijwilligersovereenkomst te tekenen.