Beschrijving

Vrijwilligersbeleid van Hart voor Woerden

Inhoudsopgave

Begrippenlijst	3
Samenvatting	4
Inleiding	5
1. Vrijwillige inzet bij Hart voor Woerden	6
2. Wervingsproces: werving – aanname - evaluatie	7
3. Binden en behouden: primaire en secundaire voorwaarden	8
4. Beëindigen van de overeenkomst	10
Bijlage I. Wervingsprocedure	11
Bijlage II. Checklist kennismakingsgesprek	12
Bijlage III. Arbo-regelgeving vrijwilligers	13

Begrippenlijst

- **Vrijwilliger**: persoon die vanuit eigen motieven waarde ontlenende en waarde creërende werkzaamheden of diensten verricht binnen Hart voor Woerden, zonder hiervoor loon te ontvangen.
  Verbonden aan Hart voor Woerden d.m.v. een vrijwilligersovereenkomst.

- **Medewerker**: persoon met een arbeidsovereenkomst met Hart voor Woerden.

- **Contactpersoon**: medewerker die de verantwoordelijkheid van het traject van werving tot einde contract van een vrijwilliger toegewezen heeft gekregen.

- **Vrijwilligerscoördinator**: ondersteunende medewerker t.b.v. het vrijwilligersbeleid: houdt persoonsregistratie bij, verzorgt attenties op organisatorisch niveau, verzorgt functiesjablonen en helpt bij wervingscampagnes.

- **Verband**: de overeengekomen relatie tussen vrijwilliger en Hart voor Woerden.

- **Klachtencommissie**: adviesorgaan bij klachten en conflicten, bestaande uit een vrijwilliger, een medewerker en een onafhankelijke.

Samenvatting

Met dit vrijwilligersbeleid heeft Hart voor Woerden tot doel om vrijwilligers te werven, aan zich te binden en te behouden.

Vrijwillige inzet hangt steeds meer samen met de eigen behoeften en wensen op het gebied van vrije tijdsbesteding. De inzet van vrijwilligers vraagt qua tijd en inzet (van beide kanten) om flexibiliteit. Variatie in werkzaamheden is daarbij een belangrijk aandachtspunt. Voor het werven, binden en behouden van vrijwilligers kiest Hart voor Woerden voor een aanpak die ruimte biedt voor de nieuwe trends in het vrijwilligerswerk: flexibiliteit in werktijden, projectmatig, incidenteel of nieuw gecreëerd werk afgestemd op de behoeften en kwaliteiten van de vrijwilliger.

Naast uitdagende functies op maat biedt Hart voor Woerden haar vrijwilligers goede primaire en secundaire voorwaarden. Daarnaast springt Hart voor Woerden in op de wensen van vrijwilligers na het verband.

Als er nieuwe wensen en behoeften zijn ontstaan, wordt gekeken of er nieuw aanbod kan komen waarbij zij weer betrokken willen zijn. Zo niet hoopt Hart voor Woerden met haar inspanningen te bereiken dat de vrijwilligers na hun verband of willen blijven en/ of anderen enthousiast willen maken voor vrijwillige inzet bij Hart voor Woerden.

Hart voor Woerden werkt eraan dat vrijwilligers het team graag aanbevelen door aandacht te besteden aan alle verbetervoorstellen uit exitgesprekken, van evaluatieformulieren of uit voortgangsgesprekken en hiermee de werkomstandigheden voor vrijwilligers aangenamer te maken.

Inleiding

Opbouw
Dit document is een samenvatting van wat Hart voor Woerden van haar vrijwilligers vraagt en hen biedt in ruil daarvoor. Het eerste hoofdstuk gaat in op de visie van Hart voor Woerden op vrijwilligers en vrijwillige inzet. Hoofdstuk twee omschrijft het traject van werving tot evaluatie van de oriëntatieperiode van vrijwilligers. Vervolgens komen in hoofdstuk drie de primaire en secundaire voorwaarden aan bod. In hoofdstuk vier wordt aandacht besteed aan het beëindigen van de vrijwilligersovereenkomst.

Dit document is tot stand gekomen in samenspraak tussen medewerkers, directie en bestuur van Hart voor Woerden.

Van vrijwilligerswerk naar vrijwillige inzet
De beschrijving spreekt van 'vrijwillige inzet' i.p.v. vrijwilligerswerk. De oorspronkelijke definitie van vrijwilligerswerk, volgens diverse bronnen, is werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht t.b.v. anderen of de samenleving. De keuze voor de term 'vrijwillige inzet' heeft te maken met het feit dat maatschappelijke stages verplicht worden, vrijwilligers soms vergoedingen krijgen, burgerinitiatieven een lage organisatiegraad kennen en vrijwillige inzet steeds meer samenhangt met de eigen behoeften en wensen van de vrije tijdsbesteding.

Aanleiding
Vrijwillige inzet is onderhevig aan maatschappelijke ontwikkelingen. Zo stuurt zowel de landelijke als de lokale politiek via het ter beschikking stellen van (meer of minder) middelen, al dan niet via projecten. De overheid hecht meer en meer waarde aan vrijwillige inzet en stimuleert dit aanzienlijk op alle terreinen in de samenleving, met name bij sport.

Hart voor Woerden wil met een eigentijds vrijwilligersbeleid inspelen op de nieuwe invulling van het vrijwilligerswerk: flexibiliteit in werktijden, projectmatig, incidenteel of nieuw gecreëerd werk afgestemd op de behoeften en kwaliteiten van de vrijwilliger.

Doel
Hart voor Woerden wil duidelijk neerzetten wat haar uitgangspunten zijn m.b.t. de inzet van vrijwilligers. Dit om vrijwilligers vanuit haar visie te ondersteunen als uitvoerder en als klant. Het doel is het krijgen, binden en behouden van vrijwilligers.

Voor wie
Dit vrijwilligersbeleid is van toepassing op alle vrijwilligers werkzaam binnen Hart voor Woerden die verbonden zijn aan de organisatie d.m.v. een vrijwilligersovereenkomst.

1. Vrijwillige inzet bij Hart voor Woerden

Hart voor Woerden is een professionele organisatie die waar nodig en mogelijk samenwerkt met vrijwilligers op verschillende plekken binnen de organisatie.

Visie op vrijwilligers

Onze visie op vrijwilligers is tweeledig:

- Aan de ene kant zijn vrijwilligers waarde creërend. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan samenlevingsopbouw binnen ons werkgebied. Mede dankzij vrijwilligers staan we dichtbij burgers en maatschappelijke partners, waardoor we een brug kunnen slaan naar bewoners en verenigingen via sportief, participerend en actief burgerschap. Vanuit deze hoedanigheid hebben vrijwilligers behoefte aan goed vrijwilligersbeleid, waarin begeleiding, opleidingsmogelijkheden, waardering en erkenningen en een serieuze relatie met professionals voorop staan.
- Aan de andere kant zetten vrijwilligers zich in met verschillende motieven. Van belang is dat zij aan hun werkzaamheden waarde ontlenen. Dat maakt dat wij vanuit hun vraag passend aanbod leveren.

Inzet bij Hart voor Woerden

Voor Hart voor Woerden omvat vrijwillige inzet werk dat aansluit bij de persoonlijke motieven, interesses, wensen en kwaliteiten van de vrijwilliger en op vrijwillige basis wordt verricht, maar niet vrijblijvend is.
De uitgangspunten van vrijwillige inzet bij Hart voor Woerden zijn:

- Vrijwillige inzet is vrijwillig, maar niet vrijblijvend.
- Vrijwillige inzet sluit aan bij de wensen van de vrijwilliger, maar blijft verenigbaar met de doelstellingen van de organisatie.
- Vrijwilligers worden aan de organisatie verbonden d.m.v. een vrijwilligersovereenkomst.
- Vrijwilligers maken heldere afspraken over hun taken en verantwoordelijkheden. Deze worden schriftelijk vastgelegd.
- Vrijwilligers houden zich aan regels en afspraken die in de werkinstructies zijn vastgesteld.
- Vrijwilligers worden ondersteund en waar nodig begeleid door een medewerker.
- Vrijwilligers kunnen gebruik maken van medezeggenschap en informatievoorziening.

Vrijwilligersposities

Bij Hart voor Woerden zijn vrijwilligers binnen twee organisatorische verbanden werkzaam:

a. In bestuurs- en adviesorganen;
b. In dienstverlening.

2. Wervingsproces: werving – aanname - evaluatie

De verantwoordelijkheid voor het traject van werving tot en met einde overeenkomst van een vrijwilliger valt onder die van een medewerker. Deze medewerker is tevens contactpersoon voor de vrijwilliger en wordt als zodanig voorgesteld aan de vrijwilliger bij aanvang het zijn of haar overeenkomst.

Werving
Werving begint met bekendheid over het bestaan van Hart voor Woerden als organisatie waar vrijwillige inzet mogelijk is. Persoonlijke informatievoorziening is een effectieve manier om vrijwilligers te bereiken en enthousiast te maken voor vrijwillige inzet. Zorgdragers voor mond- tot-mond reclame zijn onze ambassadeurs, bestaande uit tevreden vrijwilligers, medewerkers en samenwerkende partners.
Hart voor Woerden ondersteunt de mond- tot- mond reclame door andere vormen van informatievoorziening. Ten eerste door voorlichting en informatie via onze communicatiekanalen en ontmoetingsplekken waar vrijwilligers geïnformeerd en aangemeld kunnen worden. Waar nodig door promotiemateriaal op verschillende locaties van Hart voor Woerden, samenwerkende organisaties en op de website.

Voor vrijwilligers die zich op deze manier aanmelden bij Hart voor Woerden, wordt gekeken of er een passende functie voor hen bestaat of gecreëerd kan worden.

Gerichte werving
Bij gerichte werving is er sprake van een openstaande positie. Hiervoor wordt een passend functieprofiel opgesteld, afhankelijk van de vaardigheden en kwaliteiten die voor de functie nodig zijn. Vervolgens wordt er een wervingsmethode gekozen waarmee vrijwilligers geattendeerd worden op de beschikbare positie. Hart voor Woerden heeft een budget gereserveerd waaruit werving bekostigd wordt. Daarnaast wordt aan vrijwilligers en medewerkers gevraagd in hun omgeving de beschikbare positie kenbaar te maken.

Selectie
Uit de geworven kandidaten wordt een selectie gemaakt van de geschikte kandidaten voor de functie. De kandidaten waar de keuze op is gevallen, worden uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek.

Kennismakingsgesprek
In het gesprek krijgt de kandidaat informatie over Hart voor Woerden en de voorwaarden van vrijwillige inzet (zie bijlage II voor de checklist van informatie aan de vrijwilliger). De kandidaat kan tevens zijn of haar verwachtingen uitspreken. Tijdens het kennismakingsgesprek krijgen Hart voor Woerden en de kandidaat een indruk van elkaar en komt uitsluitsel of er van beide kanten wordt overgegaan tot aanname.

Aanname
Als een vrijwilliger wordt aangenomen gaat er een oriëntatieperiode van start. De afspraken tussen de vrijwilliger en diens verantwoordelijke worden opgenomen in een vrijwilligersovereenkomst, in bijlage VI opgenomen. Met de overeenkomst valt een vrijwilliger onder het beleid van Hart voor Woerden. Het werken conform de beroepscode van Sociaal Werk. Ook wordt er een VOG aangevraagd voor de vrijwilliger.

Identificatie
Hart voor Woerden moet bij controle kunnen aantonen wie er werkzaam zijn, tegen welke voorwaarden en of zij daartoe bevoegd zijn. Vrijwilligers worden daarom gevraagd bij het invullen van hun contract eenmalig hun legitimatiebewijs te tonen. Hart voor Woerden is verplicht uiterst zorgvuldig om te gaan met persoonsgegevens en de richtlijnen te volgen van de Wet op Bescherming Persoonsgegevens.

Introductie
Nadat de vrijwilliger is aangenomen en weet wat van hem/haar wordt verwacht, wordt de vrijwilliger voorgesteld op de werkvloer. De verantwoordelijke van de vrijwilliger ziet erop toe dat deze geen activiteiten verricht die buiten vastgelegde bevoegdheden, afspraken of afgesproken termijn vallen

Evaluatie
Na de afgesproken oriëntatieperiode wordt in een persoonlijk gesprek gekeken of beide partijen de samenwerking willen voortzetten. Wanneer een vrijwilliger na de oriëntatieperiode de functie niet bij zich vindt passen wordt tevens gekeken of de vrijwilliger toegeleid kan worden naar een andere passende functie.

Voor een schema van het wervingsproces, wordt verwezen naar bijlage I.

3. Binden en behouden: primaire en secundaire voorwaarden

Hart voor Woerden streeft ernaar vrijwilligers aan zich te binden en te behouden.

Hiertoe biedt Hart voor Woerden goede begeleiding, waar nodig en/of gewenst opleidingsmogelijkheden, waardering en erkenningen, een serieuze relatie met professionals, een goede sfeer en goede secundaire voorwaarden.

Omdat de vrijwilliger van tegenwoordig vaker kortdurende verbanden aangaat, springt Hart voor Woerden ook flexibel in op zijn of haar wensen na het verband. Wanneer na het verband bij hen nieuwe wensen en behoeften zijn ontstaan, kijkt Hart voor Woerden of er opnieuw passend aanbod kan komen waarbij zij weer betrokken willen zijn. Zo niet, dan hoopt Hart voor Woerden met haar inspanningen te hebben bereikt dat de vrijwilliger Hart voor Woerden met genoegen zal aanbevelen aan anderen die geïnteresseerd zijn in vrijwillige inzet.

Begeleiding
Iedere vrijwilliger kan rekenen op ondersteuning en/of begeleiding van een medewerker, de contactpersoon. De begeleiding is zowel gericht op de waarde voor de vrijwilliger als op de kwaliteit van de vrijwillige inzet.
De contactpersoon legt voorafgaand aan de begeleiding het volgende vast:

- Wie zorg draagt voor de begeleiding.
- De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt (individueel of in groepsverband).
- De frequentie waarop de begeleiding plaatsvindt.
- De inhoud van de begeleiding (taak gerelateerd en/of persoonlijk).

Alle verbeterpunten uit evaluaties en voortgangsgesprekken worden meegenomen voor toekomstige verbeteringen.

Klachtenregeling
Conflicten en klachten worden conform het Klachtenreglement van Hart voor Woerden afgehandeld. Het Klachtenreglement is te vinden op de website van Hart voor Woerden.

Bij aangelegenheden m.b.t. ongewenste intimiteiten, agressie, geweld en discriminatie kan contact worden opgenomen met de vertrouwenspersoon van Hart voor Woerden, indien de vrijwilliger hier niet zelf of met zijn verantwoordelijke uitkomt. Na akkoord van de leidinggevende kan telefonisch contact worden opgenomen met de vertrouwenspersoon van de dan gecontracteerde arbodienst.

Waardering en erkenning
Hart voor Woerden vindt waardering, persoonlijke aandacht en erkenning van essentieel belang voor het gemotiveerd houden van vrijwilligers en om hun betrokkenheid met de organisatie te vergroten. Ter ondersteuning hiervan biedt Hart voor Woerden verschillende attentiemogelijkheden. De attenties zijn specifiek gericht op persoonlijke waardering voor de vrijwilliger.

De attenties:

- De verantwoordelijke biedt consumpties aan de vrijwilliger aan tijdens of na afloop van de werkzaamheden, evenals tijdens vergaderingen.
- Dienstjubilea van vrijwilligers verdienen persoonlijke aandacht. Voor Hart voor Woerden zijn feestelijke jubilea vastgesteld bij 5, 10, 25, 40 en 50 jaar verband. Per 1 juli van ieder jaar geeft elke verantwoordelijke de vrijwilligers op die dat jaar voor een jubileumattentie in aanmerking komen bij de vrijwilligerscoördinator. De vrijwilligerscoördinator verzorgt vanuit de stichting voor hen een feestelijke bijeenkomst en draagt zorg voor de uitnodigingen en attenties.
- De vrijwilligers worden uitgenodigd voor reguliere personeelsactiviteiten, waaronder personeelsuitjes.

Medezeggenschap
Vrijwilligers van Hart voor Woerden hebben overleg en medezeggenschap over de werkzaamheden waarbij zij betrokken zijn. Daarnaast worden zij geïnformeerd over de ontwikkelingen van de dienst waar zij deel van uitmaken. De verantwoordelijke van de vrijwilliger voorziet hierin.

Arbeidsomstandigheden
Arbeidsomstandigheden omschrijven de condities waarin werkzaamheden worden verricht. Om goede werkcondities te creëren is het van belang dat de werkomgeving en werkmethoden veilig en gezond zijn. Hart voor Woerden volgt hierbij de arbeidsomstandighedenwet.

Binnen Hart voor Woerden kan overigens elk knelpunt of probleem dat zich voordoet op het terrein van arbeidsomstandigheden worden doorgegeven aan de verantwoordelijke en via deze aan directie. De directie ziet erop toe dat knelpunten worden aangepakt.

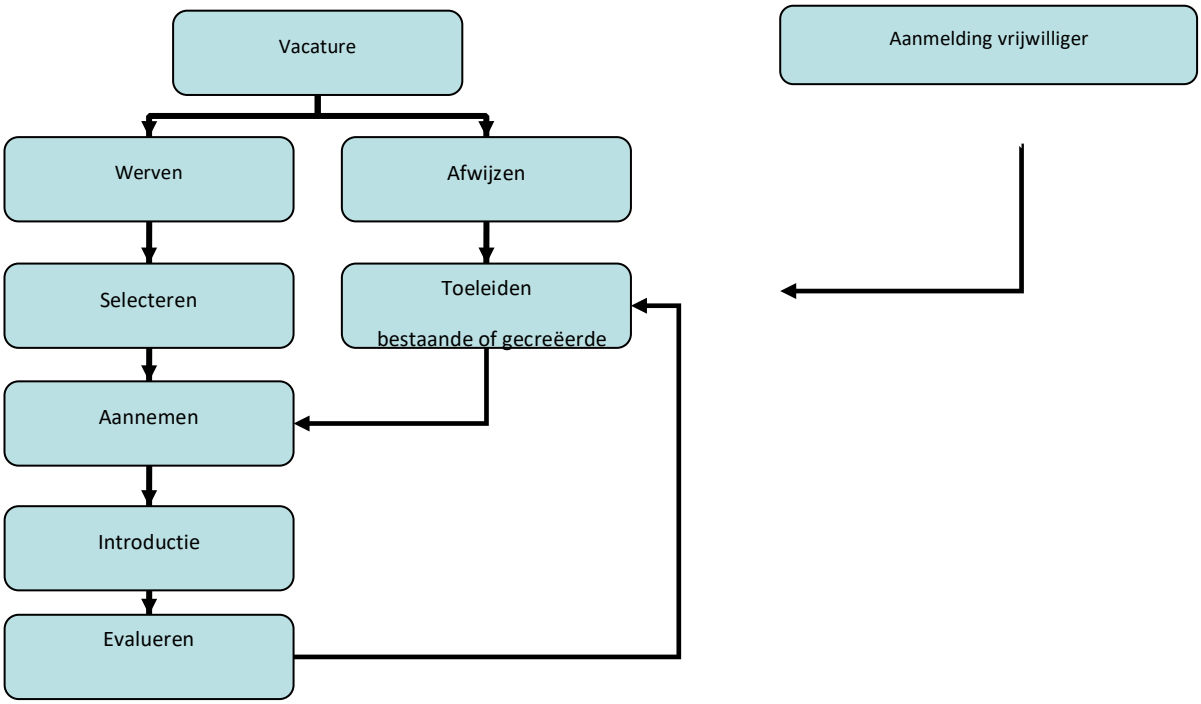
Onkostenvergoeding
Vrijwilligers van Hart voor Woerden kunnen rekenen op een vergoeding van de daadwerkelijke kosten* gemaakt voor het vrijwilligerswerk. De werkzaamheden waar kosten aan verbonden zijn, worden van te voren afgesproken met de verantwoordelijke en uitgevoerd met diens toestemming. Het vastgestelde budgettaire kader is leidend voor de hoogte van de vergoeding. De kosten kunnen d.m.v. een declaratieformulier worden gedeclareerd, ondersteund door bij te sluiten (originele) bewijsstukken. Declaraties worden om de twee weken uitbetaald door de financiële administratie. Declareren dient te gebeuren binnen het lopende boekjaar en tot maximaal 2 maanden in het volgende boekjaar. Nadien wordt geacht dat de vrijwilliger geen aanspraak op zijn vergoeding maakt.

Verzekeringen
Vrijwilligers verbonden aan Hart voor Woerden zijn via de gemeentelijke regeling verzekerd tegen wettelijke aansprakelijkheid en ongevallen. Daarnaast is er een persoonlijke eigendommenverzekering. Voor vrijwilligers in de raad van toezicht is eveneens een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering van toepassing. Deze verzekeringen zijn secundair dekkend, dat wil zeggen dat de verzekering van toepassing is indien de eigen verzekering hierin niet voorziet.

4. Beëindigen van de overeenkomst

De vrijwilligersovereenkomst kan zowel door Hart voor Woerden als door de vrijwilliger worden beëindigd.
Het beëindigen van een overeenkomst wordt persoonlijk of schriftelijk gedaan. De aflooptermijn wordt in overeenstemming tussen vrijwilliger en diens verantwoordelijke naar redelijkheid en billijkheid bepaald.
Bij de beëindiging van de overeenkomst krijgt de vrijwilliger uitleg over de redenen van het beëindigen van de samenwerking. Dit gebeurt bij voorkeur via een exitgesprek.
Wanneer de vrijwilliger het initiatief neemt om de relatie te verbreken, wordt indien realiseerbaar, via een exitgesprek naar de beweegredenen van de vrijwilliger geïnformeerd. De verantwoordelijke van de vrijwilliger neemt het initiatief tot het exitgesprek.
Bij de beëindiging van een contract wordt een bedankbrief aan de vrijwilliger verstuurd. Indien gewenst kan een getuigschrift aan de vrijwilliger worden verstrekt.
Hart voor Woerden verzamelt alle verbeterpunten uit de exitgesprekken voor toekomstige verbetering.

Bijlage I. Wervingsprocedure



Bijlage II. Checklist kennismakingsgesprek

- De concept-vrijwilligersovereenkomst is doorgenomen en wordt per artikel toegelicht
- Het Beleidsreglement voor vrijwilligers is overhandigd en toegelicht
- Verdere procedure is aan de potentiële vrijwilliger uitgelegd (uitslag gesprek).
- Er zijn afspraken gemaakt over de oriëntatieperiode en evaluatiemoment
- Er zijn met de vrijwilliger afspraken over de begeleiding gemaakt. Er is vindt een keer per jaar een voortgangsgesprek plaats, individueel of groepsgewijs.
- In het kennismakingsgesprek wordt verder het volgende vast gelegd:

  o Wie zorg draagt voor de begeleiding o De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt (individueel of in groepsverband) o De frequentie waarop de begeleiding plaatsvindt o De inhoud van de begeleiding (taakgericht en/of persoonlijk)

Bijlage III. Arbo-regelgeving vrijwilligers

Voor vrijwilligers beneden de 18 jaar geldt dat arbeid waaraan specifieke gevaren zijn verbonden slechts verricht mogen worden onder deskundig toezicht. Indien deskundige begeleiding niet mogelijk is, mag het werk niet worden gedaan.

Verboden werkzaamheden onder 18 jaar:

- Werken met giftige, kankerverwekkende, mutagenen of voor voortplanting gevaarlijke stoffen, gevaarlijke biologische agentia,
- Werken onder overdruk (duiken),
- Werken met niet ioniserende straling, schadelijke trillingen en in ruimte waar het geluidsniveau hoger is dan 90 decibel.

Voor zwangere vrijwilligers en vrijwilligers tijdens de borstvoeding is aandacht vereist voor:

- Arbeid- en rusttijden.
- Goede inrichting van de werkplek.
- Vermijden van fysieke belasting.
- Voorkomen van blootstelling aan gevaar of gevaarlijke stoffen en biologische agentia (levende organismen die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken)