



Vrijwilligersbeleid 2020

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Vrijwilligerswerk binnen Onis Welzijn	4
2.1 Wat is vrijwilligerswerk?	4
2.2 Waarom vrijwilligerswerk?	4
2.3 Belang van Vrijwilligers binnen Onis Welzijn	4
2.4 Taken en rollen van vrijwilligers en beroepskrachten binnen Onis Welzijn	5
3. Werving, selectie en beëindiging	7
3.1 Werving	7
3.2 Selectie	7
3.4 Introductie	8
3.6 Beëindiging van de overeenkomst	8
4. Begeleiding	9
4.1 Begeleiding	9
4.2 Ontwikkeling	9
4.3 Waardering	9
4.4 Preventie misbruik	9
4.5 Vertrouwenspersoon.	10
5 Tot Slot	10

1. Inleiding

Stichting Onis Welzijn is een brede welzijnsorganisatie die het welzijnsbeleid van de gemeenten Asten en Someren uitvoert. Het hoofddoel hierbij is de sociale en economische zelfredzaamheid waarbij mensen zelf de eigen regie voeren over hun leven en mee kunnen doen in de samenleving.

Onis Welzijn organiseert, stimuleert en begeleidt activiteiten en voorzieningen die het algemene welzijn bevorderen waarbij er extra aandacht is voor de kwetsbare groepen binnen onze samenleving.

Met maximale inzet van eigen kracht en het eigen netwerk en minimale inzet van professionals bevordert Onis Welzijn de zelfredzaamheid van de hulpvragers.

Bij Onis Welzijn werken we volgens vier uitgangspunten:

1. Vrijwillig waar dat kan.
2. Het startpunt bij onze inzet is eigen kracht.
3. Stimuleren werkt beter dan afdwingen.
4. Lokaal gebonden.

Vrijwilligerswerk vormt een belangrijk onderdeel binnen de werkzaamheden van Onis Welzijn. Zonder vrijwilligers zouden we als organisatie niet kunnen bestaan.

Vrijwilligers worden dan ook gezien als (onbetaalde) medewerkers van Onis Welzijn waar de organisatie formeel verantwoordelijk voor is.

Daarom is het van belang om een goed vrijwilligersbeleid te hebben.

2. Vrijwilligerswerk binnen Onis Welzijn

2.1 Wat is vrijwilligerswerk?

De definitie van vrijwilligerswerk: *Vrijwilligerswerk* is werk dat in enig georganiseerd verband, onbetaald en onverplicht wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.

Naast vrijwilligerswerk wordt er ook gesproken van *vrijwillige inzet*, deze term geeft breder aan dat het gaat om je inzetten voor een ander. Niet al het vrijwilligerswerk vindt immers plaats binnen (vrijwilligers)organisaties. Ook in lossere verbanden of als buurt- en wijkinitiatieven wordt vrijwilligerswerk gedaan, de zogenaamde burgerinitiatieven. Een burgerinitiatief is een vorm van zelforganisatie van burgers, gericht op de verbetering van de eigen leefomgeving en/of samenleving, waarbij een aantal mensen betrokken is in een al dan niet tijdelijke initiatiefgroep, actiegroep of projectgroep. Onis Welzijn ondersteunt deze vrijwillige inzet en burgerinitiatieven.

2.2 Waarom vrijwilligerswerk?

Vrijwilligerswerk is niet meer weg te denken in onze samenleving en heeft daarmee een grote maatschappelijke waarde. Zonder vrijwilligerswerk zouden veel activiteiten en diensten niet kunnen plaatsvinden. Maar het verrichten van vrijwilligerswerk heeft ook voor de vrijwilliger een belangrijke betekenis, zoals b.v.:

- Sociale contacten en ontmoetingen: het leren kennen van nieuwe mensen, het 'onder de mensen' komen.
- Netwerken: Bij veel belangrijke dingen in het leven is er een netwerk nodig. Door het doen van vrijwilligerswerk kan iemand heel gemakkelijk een groter netwerk opbouwen. Omdat mensen het waarderen dat iemand zich inzet merk je dat mensen ook makkelijker voor de ander openstaan.
- Erkenning en ontwikkeling: eigen kennis en ervaring in de praktijk brengen, waardering krijgen, 'nodig' zijn, nieuwe vaardigheden aanleren.
- Loopbaan: Vrijwilligerswerk kan ook relevante ervaring opleveren voor betaald werk en kan een waardevolle aanvulling zijn op het CV.
- Structuur en zinvolle vrije tijdsbesteding: het kan helpen een gestructureerde en zinvolle weekindeling te krijgen.
- Goed gevoel en plezier: vrijwilligerswerk is een eigen keuze, je kiest iets wat je leuk vindt om te doen.

2.3 Belang van Vrijwilligers binnen Onis Welzijn

De inzet en het behoud van vrijwilligers gaat niet vanzelf. Het vraagt om goede werving, begeleiding en waardering. In dit Vrijwilligersbeleid van Onis Welzijn leggen we vast wat we daarmee bedoelen binnen onze eigen organisatie. Belangrijk hierbij is te vermelden dat we binnen Onis Welzijn het vrijwilligerswerk zo goed mogelijk organiseren en begeleiden, maar dat er ook altijd ruimte is voor vrijwilligers om eigen initiatief te nemen. Iedere vrijwilliger wordt altijd begeleid door een medewerker van Onis Welzijn.

Bij Onis Welzijn zijn, naast medewerkers en stagiaires, een groot aantal vrijwilligers actief. Zonder deze vrijwilligers zouden veel activiteiten en projecten niet kunnen bestaan. Sterker nog, zonder al deze vrijwilligers zou Onis Welzijn geen bestaansrecht hebben. Er zijn b.v. vrijwilligers die één op één gekoppeld worden aan kwetsbare burgers, vrijwilligers die ondersteunen bij het invullen van formulieren en vrijwilligers die actief zijn bij het vervoeren van de niet mobiele inwoners (AutoMaatje). In veel gevallen is het een grote meerwaarde dat een dienst door vrijwilligers wordt uitgevoerd en niet door een beroepskracht.

Vrijwilligersbeleid Onis Welzijn 08-12-2022

Vastgesteld op: 30-07-2020

Evaluatiedatum: 2^e helft van 2022

Samen met een maatje leuke dingen ondernemen in de vrije tijd is iets wat waarschijnlijk leuker is met een vrijwilliger dan met je hulpverlener.

Bij Onis Welzijn ben je welkom, ongeacht leeftijd, geslacht of culturele afkomst. Elke vrijwilliger heeft zijn of haar talenten. Ook al kan een vrijwilliger wellicht maar voor een gedeelte aan de functieomschrijving voldoen zijn er voor hem of haar mogelijkheden.

Ook mensen die in het kader van de participatiewet of een re-integratietraject vrijwilligerswerk doen kunnen onder bepaalde voorwaarden bij Onis Welzijn terecht. Het kan gaan om mensen die redelijk snel inzetbaar zijn maar ook om mensen die zeker in het begin extra begeleiding nodig hebben.

Hier zijn wel enkele voorwaarden aan verbonden:

- Het moet mogelijk zijn om de juiste werkplekken te creëren ten behoeve van deze doelgroep.
- Er moeten goede afspraken gemaakt zijn over de begeleiding (maatwerk).
- De kandidaat moet een toegevoegde waarde hebben voor Onis Welzijn.

We vinden het als welzijnsorganisatie belangrijk dat mensen mee kunnen doen in de samenleving, of ze nu met pensioen zijn of een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Ook zij kunnen als zij over de juiste vaardigheden beschikken een plek vinden in het vrijwilligerswerk bij Onis Welzijn.

Ons uitgangspunt is dan ook: een vrijwilliger waar het kan, een beroepskracht waar nodig.

2.4 Taken en rollen van vrijwilligers en beroepskrachten binnen Onis Welzijn

Werk dat door beroepskrachten uitgevoerd wordt kan soms ook door vrijwilligers uitgevoerd worden, mits zij voldoende kennis, vaardigheden en deskundigheid hebben. Dit roept altijd de vraag op wanneer het noodzakelijk is om beroepskrachten in te zetten en waar een vrijwilliger een bepaalde taak uit zou kunnen voeren.

Dit is in allerlei soorten van vrijwilligerswerk vaak een grijs gebied en afhankelijk van de maatschappelijke ontwikkelingen vinden hier soms ook verschuivingen plaats.

Argumenten om bij Onis Welzijn al dan niet te kiezen voor betaalde inzet zijn:

Continuïteit.

Continuïteit betekent: zorgen dat het werk in zijn geheel doorgang vindt, ook als iemand stopt. Dit punt is van belang voor de keuze tussen een betaalde of vrijwillige medewerker. Een beroepskracht is te vervangen omdat er middelen zijn om iemand anders aan te nemen, die ook gekwalificeerd is om direct aan de gang te gaan. Bij de inzet van een vrijwilliger is het zaak om er met een redelijke zekerheid van uit te kunnen gaan dat hij bij het stoppen ook te vervangen is door een andere vrijwilliger. Dat kan zijn door meerdere mensen op één taak in te zetten, of door zicht te hebben op de kans dat iemand anders te vinden is die deze plaats invult. Is het echter zo dat het niet reëel is te veronderstellen dat deze functie snel ingevuld kan worden door een vrijwilliger, dan is het voor de continuïteit van belang om dit bij een betaalde kracht te laten.

Samenhang

Soms is het mogelijk om onderdelen van het werk door vrijwilligers te laten uitvoeren. Denk aan de bemiddeling bij de vrijwilligerscentrale, het ondersteunen van het maatjeswerk of de planning van AutoMaatje. Voor de uitvoering van ons werk is samenhang echter ook heel belangrijk. Het kennen van de sociale kaart, een netwerk opbouwen, competenties en kennis in combinatie met ervaring vormen samen de ingrediënten voor succesvol sociaal werk. Omdat juist deze samenhang belangrijk is, wordt deze door de inzet van beroepskrachten verankerd.

Vrijwilligersbeleid Onis Welzijn 08-12-2022

Vastgesteld op: 30-07-2020

Evaluatiedatum: 2^e helft van 2022

Methodisch werken

We voeren ons werk op een bepaalde manier uit. Daarin kiezen we voor werkwijzen en methodieken die beproefd zijn in de sociale sector. De beroepskrachten bewaken de wijze van werken door instrueren, trainen en projectbewaking. Op deze manier zorgen zij ervoor dat het werk van de vrijwilligers doelgericht en met de visie van de organisatie uitgevoerd wordt.

Deskundigheid

Steeds meer zien we vrijwilligers die een behoorlijke kennis en kunde mee brengen aan opleiding, ervaring, competenties. Daarmee is het niet meer vanzelfsprekend dat een benodigde deskundigheid ook altijd tot inzet van beroepskrachten leidt. Zien we vrijwilligers die voldoende competent zijn om een taak uit te voeren, dan kunnen we die inzetten. Deskundigheid is dus geen keuzecriterium.

Samengevat zien we dat continuïteit van het werk, samenhang en methodisch werken items zijn die leiden tot de keuze voor inzet van een beroepskracht.

3. Werving, selectie en beëindiging

Aangezien Onis Welzijn voor het bereiken van haar doelstellingen in belangrijke mate een beroep doet op vrijwilligers zal de werving, selectie en begeleiding van deze groep blijvend aandacht behoeven. De beroepskracht is verantwoordelijk voor de werving, selectie en begeleiding van vrijwilligers.

De beroepskracht is ook verantwoordelijk voor het uitdragen van de visie van Onis en het functioneren van de vrijwilliger. Hij organiseert daarvoor indien nodig bijeenkomsten en eventuele bijscholing.

3.1 Werving

Iedere vrijwilligersfunctie bij Onis Welzijn heeft een profiel, waarin staat wat de functie inhoudt en welke vaardigheden een vrijwilliger nodig heeft voor betreffende functie. Soms komen vrijwilligers spontaan hun diensten aanbieden bij Onis Welzijn. Vaak zijn zij enthousiast geworden door de verhalen die zij van vrijwilligers horen die al werkzaam zijn bij Onis Welzijn. Hiermee wordt voor een gedeelte in de vraag om vrijwilligers voorzien.

Daarnaast blijft het nodig om actief aan vrijwilligerswerving te doen.

De werving van vrijwilligers gebeurt op verschillende manieren:

- het netwerk van de vrijwilligers die er al zijn
- het netwerk van Onis Welzijn
- de vacaturebank van de vrijwilligerscentrale van Onis Welzijn
- aanvullende werving via de diverse media zoals de lokale media en de verschillende Social media.

3.2 Selectie

De selectie begint met een kennismakings-/intakegesprek door de verantwoordelijke medewerker. In dit gesprek zal duidelijk worden of de betreffende functie bij de aspirant vrijwilliger past. Niet iedereen is namelijk voor alles geschikt en het is belangrijk dat de juiste vrijwilliger op de juiste plek terecht komt.

De inzet van een vrijwilliger is afhankelijk van wensen, interesses, mogelijkheden, kwaliteiten en capaciteiten van vrijwilligers en het specifieke werk dat verricht moet worden en de eisen die dat aan de vrijwilliger stelt.

In het gesprek zal ook de visie van Onis Welzijn ten aanzien van vrijwilligerswerk, de structuur en de werkwijze aan de orde komen. Tevens wordt door de medewerker een introductie-/inwerkperiode vastgesteld en de afspraken zoals werkdagen en tijden, vakanties en afmelden gemaakt.

Voor elke vrijwilliger die bij Onis Welzijn komt werken wordt er een VOG aangevraagd. Deze VOG is onderdeel van de overeenkomst. Hier zijn geen kosten verbonden. Er wordt geen VOG aangevraagd als het gaat om een maatschappelijke stage waarbij iemand altijd samen met een medewerker en voor korte tijd actief is als vrijwilliger.

De vrijwilliger ontvangt een overeenkomst, die door beide partijen, na ontvangst van de VOG, wordt ondertekend.

Zodra de VOG is ontvangen en de overeenkomst is ondertekend kan de vrijwilligers starten met het vrijwilligerswerk bij Onis Welzijn.

3.4 Introductie

Tijdens de introductieperiode van twee maanden wordt de vrijwilliger ingewerkt en waar nodig begeleid door de medewerker of andere vrijwilligers.

Deze periode kent drie doelen:

- Kennismaken met de organisatie
- Kennismaken met collega-vrijwilligers
- Kennismaken met het werk.

Als aan het eind van de introductieperiode het vrijwilligerswerk niet aan de verwachtingen voldoet, vanuit de kant van de vrijwilliger en/of vanuit de kant van Onis Welzijn, wordt hierover een gesprek gevoerd en eventueel gezamenlijk gezocht naar ander vrijwilligerswerk binnen Onis Welzijn.

Mocht er geen passend vrijwilligerswerk zijn binnen Onis Welzijn kan de vrijwilliger, indien gewenst, samen met de coördinator van de vrijwilligerscentrale op zoek naar passend vrijwilligerswerk buiten Onis Welzijn.

De introductieperiode van twee maanden wordt formeel afgesloten met een gesprek tussen de vrijwilliger en de beroepskracht. Tijdens dit gesprek worden ervaringen en indrukken besproken en wordt van beide kanten de keuze gemaakt om de samenwerking met elkaar wel of niet voort te zetten.

3.6 Beëindiging van de overeenkomst

Indien de vrijwilliger de overeenkomst met Onis Welzijn wil beëindigen wordt gevraagd dit enige tijd van de voren aan te geven zodat Onis Welzijn waar nodig acties kan ondernemen om eventuele vervanging van de vrijwilliger in gang te zetten.

Indien Onis Welzijn de keuze maakt om de overeenkomst met de vrijwilliger te beëindigen zal ook dit geruime tijd van de voren aan de vrijwilliger kenbaar gemaakt worden. Uiteraard zal met de vrijwilliger altijd de reden van de keuze tot beëindiging besproken worden.

Indien de vrijwilliger de belangen van de klant en/of de belangen van Onis welzijn schaadt zal de overeenkomst tussen de vrijwilliger en Onis welzijn per direct beëindigd worden.

Met elke vrijwilliger die het vrijwilligerswerk bij Onis beëindigt zal een exit gesprek plaats vinden.

4. Begeleiding

4.1 Begeleiding

Vrijwilligers hebben recht op deskundige begeleiding en ondersteuning vanuit Onis Welzijn.

Vrijwilligers hebben vooral te maken met de beroepskracht die eindverantwoordelijk is voor de taak of activiteit waaraan zij meewerken. De beroepskracht is primair verantwoordelijk voor de ondersteuning en de begeleiding van de vrijwilliger. Deze begeleiding richt zich op de uit te voeren taak, maar ook op de persoon van de vrijwilliger.

Met andere woorden: gaat het werk goed én heeft de vrijwilliger het naar zijn zin? Deze begeleiding kan zowel individueel als ook collectief met andere vrijwilligers vorm gegeven worden.

Soms stellen we scholing ook verplicht voor bepaalde vrijwilligerstaken. Dat wordt van tevoren dan met vrijwilligers besproken.

4.2 Ontwikkeling

We merken regelmatig dat vrijwilligers naast de taak die ze bij de start als vrijwilliger verrichten zich graag verder willen ontwikkelen door ook andere taken op zich te nemen. Omdat we het bij Onis Welzijn belangrijk vinden om vrijwilligers aan te spreken op hun talenten en motieven bieden we vrijwilligers indien mogelijk ook de kansen zich verder te ontwikkelen in hun werk.

Persoonlijke ontwikkeling van vrijwilligers is dus erg belangrijk. Daarom staan we ook open voor wensen en behoeftes van de vrijwilligers en spelen daar graag op in d.m.v. het aanpassen van de persoonlijke begeleiding of door het verlenen van bepaalde (extra) faciliteiten.

4.3 Waardering

Onis Welzijn heeft heel veel waardering voor de inzet van de vrijwilligers.

Onis Welzijn zal dit laten merken in de wijze van samenwerken met de vrijwilliger. Dit wordt op persoonlijke wijze ingevuld door de beroepskrachten van Onis Welzijn.

Zo zal er aandacht zijn voor lief en leed, voor jubilea (12½ en 25 jaar) en is er jaarlijks rondom de feestdagen aan het einde van het jaar een moment van aandacht.

4.4 Preventie misbruik

Onis Welzijn vindt veiligheid heel belangrijk.

Daarom zijn er omgangsvormen opgesteld en wordt er werk gemaakt van het voorkómen van grensoverschrijdend gedrag.

Er is binnen Onis Welzijn een gedragscode opgesteld welke de vrijwilliger onderschrijft bij het ondertekenen van de vrijwilligersovereenkomst.

Bij Onis Welzijn laat iedereen elkaar in de waarde en behandel je elkaar met respect. Dit betekent dat wij bij Onis Welzijn alle vormen van ongelijkwaardige behandeling zoals pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

4.5 Vertrouwenspersoon.

Onis heeft voor de vrijwilligers van Onis Welzijn twee vertrouwenspersonen bij wie vrijwilligers terecht kunnen:

Joost van de Moosdijk. Bij hem kunnen vrijwilligers, klanten en beroepskrachten terecht die vragen of signalen hebben over grensoverschrijdend gedrag.

Daarnaast is ook Lydian van Grotel, dorpsondersteuner in Ommel, vertrouwenspersoon voor de vrijwilligers die vragen of signalen hebben over grensoverschrijdend gedrag.

5 Tot Slot

In alle gevallen waarin deze beleidsnotitie niet voorziet beslist de directeur. Hierover worden de vrijwilligers geïnformeerd en waar wenselijk wordt nieuw beleid geformuleerd.

Aan dit vrijwilligersbeleid zijn de algemene regelingen en de gedragscode voor vrijwilligers gekoppeld.