



Vrijwilligersbeleid op het Natuurpodium

Vinden – Binden – Begeleiden – Belonen – Behouden – (Beëindigen)

18 juni 2021

Inhoudsopgave

Inleiding	pag. 3
Vrijwilligersbeleid	pag. 3
1. Vinden van vrijwilligers	pag. 5
2. Binden van vrijwilligers	pag. 5
3. Begeleiden van vrijwilligers	pag. 6
4. Belonen van vrijwilligers	pag. 6
5. Behouden van vrijwilligers	pag. 7
6. Beëindigen van vrijwilligers	pag. 7

Bijlagen

1. Aanstellingsbeleid vrijwilligers	pag. 8
2. Gedragscode seksueel ontoelaatbaar gedrag en sociale veiligheid	pag. 9
3. Onkostenvergoeding vrijwilligers	pag. 10

Inleiding

Het Natuurpodium is een MVO-organisatie die staat voor duurzaam en sociaal ondernemen. Ze gaat lokaal duurzame relaties aan met overheden, onderwijs en bedrijfsleven om een bijdrage te leveren aan de duurzame ontwikkeling van de regio. Dat doet ze door lokale bezoekerscentra te runnen of te adviseren, van daaruit concepten voor natuur- en duurzaamheidseducatie te ontwikkelen en activiteiten aan te bieden die passen bij de lokale (onderwijs)omgeving en partners. Ook laat ze mensen participeren die (nog) niet in aanmerking komen voor een reguliere arbeidsplek.

De kwaliteit van de dienstverlening wordt geborgd door een professionele kern van betaalde medewerkers.

De sociaal-maatschappelijke meerwaarde wordt geborgd door specifieke werkzaamheden beschikbaar te houden voor onbetaalde medewerkers: vrijwilligers en stagiairs. Tevens biedt het Natuurpodium reïntegratiemogelijkheden aan en begeleid werk. Ook bij deze werkzaamheden blijft de organisatie een scherp oog houden voor de kwaliteit van de dienstverlening.

Vrijwilligersbeleid

Om haar doelstellingen te realiseren wordt een beroep gedaan op vrijwilligers. Vrijwilligers zijn belangrijk 'kapitaal'.

Wat is vrijwilligerswerk

De omschrijving van vrijwilligerswerk bevat de volgende kenmerken:

- Het gaat om activiteiten voor anderen en of doelen in de samenleving
- Het is niet betaald
- Het vindt plaats in georganiseerd verband
- Het is vrijwillig maar niet vrijblijvend

Voor een goed vrijwilligersbeleid is het van cruciaal belang op de hoogte te zijn van de motivatie van vrijwilligers en het feit dat deze motivatie niet statisch is, maar verandert gedurende de levensloop en naarmate een vrijwilliger langer betrokken is bij het Natuurpodium.

Een aantal redenen om vrijwilligerswerk te doen:

- Vrijwilligerswerk is leuk voor je
- Vrijwilligerswerk is betekenisvol en nuttig voor je
- Vrijwilligerswerk past bij je
- Vrijwilligerswerk geef je de mogelijkheden om je kennis en vaardigheden te verbreden
- Bij het vrijwilligerswerk kun je je eigen kwaliteiten en talenten inzetten
- Als vrijwilliger voel je je gewaardeerd voor je inzet.

Hoe groter de overlap binnen de kaders *leuk*, *betekenisvol*, *uitdagend* en *passend*, hoe groter de motivatie van de vrijwilliger. Daarnaast is het belangrijk dat vrijwilligers ervaren en voelen dat ze ertoe doen. Ze worden gewaardeerd om hun inzet.

Leuk: heeft zeker te maken met het ‘onbetaalbare’ karakter. Men besteedt niet kostbare vrije tijd aan activiteiten die men niet als plezierig ervaart.

Betekenisvol: gaat niet zozeer om materieel gewin; het gaat vaak om het effect van de vrijwillige inzet op de persoon zelf. Het vrijwilligerswerk geeft nieuwe kennis en inzichten en leert je vaardigheden.

Uitdagend: natuurlijk is het fijn als het vrijwilligerswerk een uitdaging blijft voor de vrijwilliger. Belangrijk is dus om regelmatig te peilen of de vrijwilliger nog plezier heeft in zijn werk of dat hij/zij er meer inhoud aan wil geven.

Passend: het normatieve kader. Vrijwilligerswerk moet passen binnen de normen en waarden en grenzen van de vrijwilliger: wat vindt de vrijwilliger belangrijk.

Naast de generatie is de levensfase waarin iemand zit belangrijk voor de motivatie. We onderscheiden:

Levensfase	Kenmerken	Motivatie
Scholier/stagiair	weinig verantwoordelijkheden, ontdekken van interesses	Snuffelstage / projectstage / maatschappelijke stage
student	verkennen van beroepen, ontplooiën van vaardigheden en talenten	werkstage
starter op de arbeidsmarkt	ontwikkelen beroepsidentiteit, keuzes maken	opbouw CV
jonge ouder	combinatie werk en zorg voor gezin	flexibele en incidentele inzet in combinatie met actieve schoolouder
Veertiger/vijftiger	combinatie werk en zorg voor ouders	flexibele en incidentele inzet breder
prepensioen	aanpassen en afbouwen	inzet van ervaringskennis en adviseursrol
actieve oudere	invullen vrije tijd, bewust van wat kan	adviseursrol of juist uitvoering met beperkte verantwoordelijkheid
mensen met een beperking	door vrijwilligerswerk te doen passend bij hun mogelijkheden en beperkingen kunnen zij zich ook inzetten voor de maatschappij en zich nuttig voelen	

Het vrijwilligersbeleid is gebaseerd op de volgende pijlers: Vinden, Binden, Begeleiden, Behouden en eventueel Beëindigen.

1. Vinden van vrijwilligers

De moderne vrijwilliger vraagt zich af 'what's in it for me'. Bij de werving moeten we duidelijk maken waarom men voor het Natuurpodium zou moeten kiezen. We zoeken mensen die onbetaald tijd en energie willen stoppen in de kerntaak van het Natuurpodium: educatie. Werving kan gericht plaatsvinden in verband met een concrete vacature, maar is daarnaast een continu proces en gericht op alle generaties.

We onderscheiden bij de werkzaamheden de volgende taakgebieden:

- Gastheer/gastvrouw - voor individuele bezoekers of bij evenementen.
- Activiteitenbegeleider - begeleidt groepen op afspraak en ondersteunt schooldocent.
- Medewerker backoffice, hierbij onderscheiden we:
 - inroosteren scholen / vrijwilligers
 - secretariële werkzaamheden
 - conciërge
- Medewerker buitenwerkploeg – op locatie en bij BuurtNatuuractiviteiten.
- Overige vrijwilligersvacatures - vrijwilligers kunnen ook zelf aangeven wat voor kwaliteiten zij hebben en waar ze zich voor willen inzetten. Wellicht zijn deze kwaliteiten ook passend binnen de visie van het Natuurpodium en kan het leiden tot nieuwe activiteiten en ontwikkelingen.

Werving vindt plaats bij:

- Reeds actieve vrijwilligers. Deze zijn al actief voor andere vergelijkbare organisaties, buurthuizen of verenigingen.
- Nieuwe inwoners. Staan open voor informatie om er snel bij te horen.
- Mensen met een uitkering via UWV. Trajecten kunnen helpen om vaardigheden te ontwikkelen (betekenisvol) of om iemand te laten werken aan persoonlijke zingeving (passend).
- Mensen in de transitie van werkend leven naar pensioen. Belangrijk is het deze groep te bereiken via vrijwilligersinformatiepunt Bergen op Zoom waar vacatures gemeld kunnen worden. Maar ook via bestaande campagnes als 'uw talent gaat niet met pensioen'.
- Scholen kunnen de vindplaats zijn voor ouders en grootouders, maar niet per se de plek waar de inzet plaats moet vinden.
- Werving kan plaatsvinden op Open dagen, vrijwilligersmarkten en op speciale evenementen/markten. Hierbij is informatiefolder materiaal nodig.

Werving vindt niet alleen plaats tijdens een tekort, maar vormt een continu proces dat is gericht op alle generaties.

2. Binden van vrijwilligers

Na de werving volgt de selectie, deze is van belang voor zowel het Natuurpodium als voor de vrijwilliger. Beiden willen weten of ze aan elkaars verwachtingen kunnen voldoen. Het werk moet passen bij de vrijwilliger, daarbij is van belang de taakomschrijving: doel, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, hoofd- en bijtaken, belangrijkste contacten en werkomstandigheden. Waar gewenst worden deze schriftelijk vastgelegd. Aandachtspunten bij deze fase zijn verwoord in het "Aanstellingsbeleid vrijwilligers" (*bijlage 1*).

Omdat met kinderen gewerkt wordt dient elke vrijwilliger een Verklaring Omtrent Gedrag te kunnen overhandigen. Hierbij is er speciale aandacht voor de gedragscomponent, beschreven in de “Gedragscode seksueel ontoelaatbaar gedrag en sociale veiligheid” (*bijlage 2*).

3. Begeleiden van vrijwilligers

Om vrijwilligers goed te begeleiden is het van belang rekening te houden met de persoonlijke motieven en de mogelijkheden en beperkingen van de vrijwilliger.

Het inwerken van vrijwilligers is erg belangrijk: het samen opstarten en de vrijwilliger meenemen in de werkzaamheden. Hierbij leert en ervaart de vrijwilliger wat er van hem verwacht wordt en wat ook juist niet verwacht wordt. Hierbij kan de vrijwilliger maar ook de organisatie duidelijk grenzen aangeven wat wel tot vrijwilligerswerk behoort en wat niet. Dit alles zorgt voor vrijheid om te ontdekken, maar ook zorgt dit voor taakafbakening en een duidelijke overzichtelijke werkwijze.

Eventueel volgen er instructievelen voor de verschillende functies.

Regelmatig evalueren van de taken, communiceren over de werkzaamheden en bijsturen waar nodig zorgt dat de taken op een goede manier uitgevoerd worden en de vrijwilliger niet overvraagd wordt of geen overzicht meer heeft.

Ook is deskundigheidsbevordering zeer belangrijk. Het kan gaan om relatief eenvoudige werkinstructies tot vergaande kennis-, attitude- en vaardigheidstrainingen.

Op drie momenten vindt indien nodig/gewenst deskundigheidsbevordering plaats:

- bij aanvang van het werk
- gedurende het werk, als opfriscursus of verbetering
- als het werk verandert waardoor nieuwe kennis en vaardigheden nodig zijn.

4. Belonen

Deze term kan aanleiding zijn voor misverstanden, Omdat hierbij misschien al snel wordt gedacht aan een financiële vergoeding. Vrijwilligerswerk is onbetaald werk, dit betekent dat er geen vergoeding tegenover staat.

Onder ‘belonen’ vallen hier aspecten als:

- waardering en erkenning voor hun enthousiasme en inzet
- rechtvaardigheid
- zekerheid
- veiligheid
- identiteit en status
- betrokkenheid
- serieus genomen worden.

Hierbij kan gedacht worden aan:

- ✓ schouderklopje, welkom heten en bedanken
- ✓ kaartje met verjaardag, fijne zomer wensen, kerstkaartje
- ✓ attentie voor de dag van de vrijwilliger (7 december)
- ✓ gratis consumptie tijdens werk
- ✓ nieuwsbrief
- ✓ successen delen
- ✓ ontspannend bijeenkomst
- ✓ etc.

In overleg met de coördinator kunnen gemaakte kosten worden gedeclareerd, conform de “Onkostenvergoeding vrijwilligers (*bijlage 3*).

Voor de vrijwilligers wordt een WA verzekering en een ongevallenverzekering afgesloten. In specifieke gevallen kan een financiële vergoeding aan de orde zijn tot het wettelijk maximum.

5. Behouden van vrijwilligers

Het Natuurpodium wil vrijwilligers perspectief bieden en zich onderscheiden van andere organisaties door een solide vrijwilligersbeleid. Ze wil zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en waardering op maat, aansluitend bij de individuele behoefte. Vrijwilligers moeten gemotiveerd blijven door goed naar hen te luisteren, goed te communiceren, hen betrekken en op de hoogte houden van ontwikkelingen en waar mogelijk in te spelen op hun veranderende wensen en behoeften. Op die manier voelen zij zich serieus genomen.

In de samenwerking met vrijwilligers wordt vaak gewerkt volgens het WIFA-model:

Waarderen: dit heeft te maken met het er bij horen, onderdeel zijn van

Informereren: dit gaat voornamelijk over bewust communiceren

Faciliteren: dat wil zeggen dat vrijwilligers ondersteuning krijgen bij de uitvoering van hun werkzaamheden

Afstemmen: hierbij is er sprake van twee richtingsverkeer: onderling afstemmen wie wat doet.

6. (Beëindigen)

Dit staat tussen haakjes omdat het Natuurpodium er alles aan wil doen om vrijwilligers te behouden. Toch kan het voorkomen dat een vrijwilliger besluit om afscheid te nemen, of dat de organisatie besluit om afscheid te moeten nemen van de vrijwilliger.

In beide situaties is het van belang om dit op een goede manier te doen.

Denk hierbij aan:

- exitgesprek
- bedankje voor inzet

Bijlagen

1. Aanstellingsbeleid vrijwilligers
2. Gedragscode seksueel ontoelaatbaar gedrag en sociale veiligheid
3. Onkostenvergoeding vrijwilligers

Bijlage 1 Aanstellingsbeleid vrijwilligers Natuurpodium Brabantse Wal

Algemeen

Veiligheid in een vrijwilligersorganisatie begint al met het kiezen van goede vrijwilligers. Als je gaat werven, wees dan kritisch tijdens een sollicitatiegesprek. Beter iemand afwijzen als je twijfelt, dan het risico lopen dat het misgaat. Wees duidelijk over je verwachtingen, ook naar bestaande vrijwilligers. Zorg dat iedereen de gedragscode tekent. En vraag altijd naar een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

Waarop letten bij het werven van vrijwilligers

Voor het Natuurpodium is altijd wel wat te doen, dus zoeken we vaak nieuwe vrijwilligers. Tegelijkertijd willen we heel zorgvuldig zijn. Wanneer iemand in de fout gaat, kan dit grote schade aanrichten. Allereerst bij de persoon zelf, maar ook bij onze organisatie. Plegers maken bewust misbruik van het vertrouwen bij vrijwilligersorganisatie. Daarom zorgen we voor een goede werving en selectie, door dat doordacht en kritisch te doen kunnen we een hoop problemen voorkomen.

De vacature

Bij een vacature geven we aan dat een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) en het tekenen van een gedragscode verplicht zijn. En we zijn selectief: we mogen best uitstralen dat het moeite kost om bij het Natuurpodium aan de slag te gaan. We nemen het werken met minderjarigen serieus.

De kennismaking

In een kennismakingsgesprek worden de taken, beschikbaarheid, verwachtingen en andere praktische zaken besproken. We geven duidelijk aan wat de afspraken in de gedragscode zijn en dat de kandidaat zonnodig een VOG moet aanvragen.

De proefperiode

De vrijwilliger draait een paar keer mee. Met andere vrijwilligers wordt besproken hoe dat bevalt.

De evaluatie

Met de nieuwe vrijwilliger wordt besproken hoe de proefperiode is bevallen. Als we niet met hem of haar verder willen, zeggen we dat, ook waarom. Als de vrijwilliger wel bevalt is het tijd om de afspraken door te nemen. Daarbij tekent de vrijwilliger de vrijwilligersovereenkomst en gedragscode. Dan vragen we een VOG aan. De vrijwilliger krijgt het en zet zijn handtekening onder de VOG en gedragscode.

Aandacht

Voor veel vrijwilligers is het onderwerp nieuw. Praten over seksueel misbruik is meestal niet het eerste dat nieuwe vrijwilligers doen. Daarom zetten we het thema geregeld op de agenda, bijvoorbeeld in de vorm van een thema-avond of een training. We praten regelmatig met vrijwilligers over wat ze meemaken.

Bijlage 2 Gedragscode seksueel ontoelaatbaar gedrag en sociale veiligheid

De gedragscode geldt voor iedereen op het natuurpodium die met kinderen werkt. Zij dienen deze gedragscode te kennen, en daarnaar te handelen. De gedragscode is gemaakt om de risico's op ongewenst gedrag in de relatie tussen kinderen/jongeren en hun begeleider(s) te verkleinen. De code bevat voorschriften voor het handelen. Iedere jeugdactiviteit heeft bewust ten minste twee begeleiders. Samen bewaak je de toepassing van deze gedragscode zie kader tekst hieronder.

Zie ook de website www.inveiligehanden.nl

1. *Veilige sfeer* - Zorg voor een prettige sfeer waarbinnen de jongeren zich veilig en gerespecteerd voelt. Het werkterrein en werksoort bepaalt het aantal begeleiders minimaal twee. De begeleider behandelt de jongeren op een waardige respectvolle manier en houdt rekening met verschil in belevingswereld.
2. *Geen seksuele benadering* - Onthoud je van elke vorm van seksuele benadering in woord en gedrag en misbruik ten opzichte van de pupil. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen begeleider en pupil tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik
3. *Blijf transparant in je handelen* - Voorkom dat je in een positie komt die de schijn oproept dat seksueel onaanvaardbaar gedrag mogelijk zou zijn. Ga nooit één op één met een leerling aan het werk of in een afgesloten ruimte, zorg dat je gezien kunt worden door de andere begeleider.
4. *Bescherm* - Je beschermt de jongeren naar vermogen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel misbruik door andere deelnemers, docenten en medebegeleiders. Je ziet erop toe dat de gedragscode door iedereen die betrokken is, wordt nageleefd. Treed handelend op door de situatie op dat moment te veranderen zodat het gedrag niet meer kan plaatsvinden.
5. *Maak melding* - Indien je gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode maak je daarvan altijd melding bij de directeur van het Natuurpodium.
6. *Los op, maar niet in je eentje* - In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) in voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen, handel je in de geest van de gedragscode. Zo mogelijk samen met een andere begeleider, docent of vrijwilliger.

Bijlage 3 Onkostenvergoeding vrijwilligers Natuurpodium Brabantse Wal

Afspraak over reiskostenvergoeding

Een vrijwilliger kan bij de penningmeester reiskostenvergoeding declareren. De aanvraag gebeurt schriftelijk/per mail

De vergoeding voor het gebruik van een auto bedraagt € 0,19 per km; De afstand wordt berekend volgens de ANWB-routeplanner (kortste route).

Voor het openbaar vervoer worden - op vertoon van een vervoersbewijs - de werkelijke kosten vergoed.

Afspraak over onkostenvergoeding

De stichting stelt de benodigde materialen aan de vrijwilliger ter beschikking. Het Natuurpodium vergoedt de door de vrijwilliger werkelijk gemaakte onkosten, mits deze vooraf zijn besproken met en goedgekeurd door de directeur. De vrijwilliger is op de hoogte van de manier waarop de onkosten gedeclareerd kunnen worden.

Verzekeringen:

De gemeente heeft een vrijwilligersverzekering, waaronder de meeste risico's gedekt zijn.

Voor claims waarin die niet voorziet (en voor claims m.b.t. ons eigen personeel, stagiaires etc.) heeft het Natuurpodium een eigen WA-verzekering en een ongevallenverzekering.