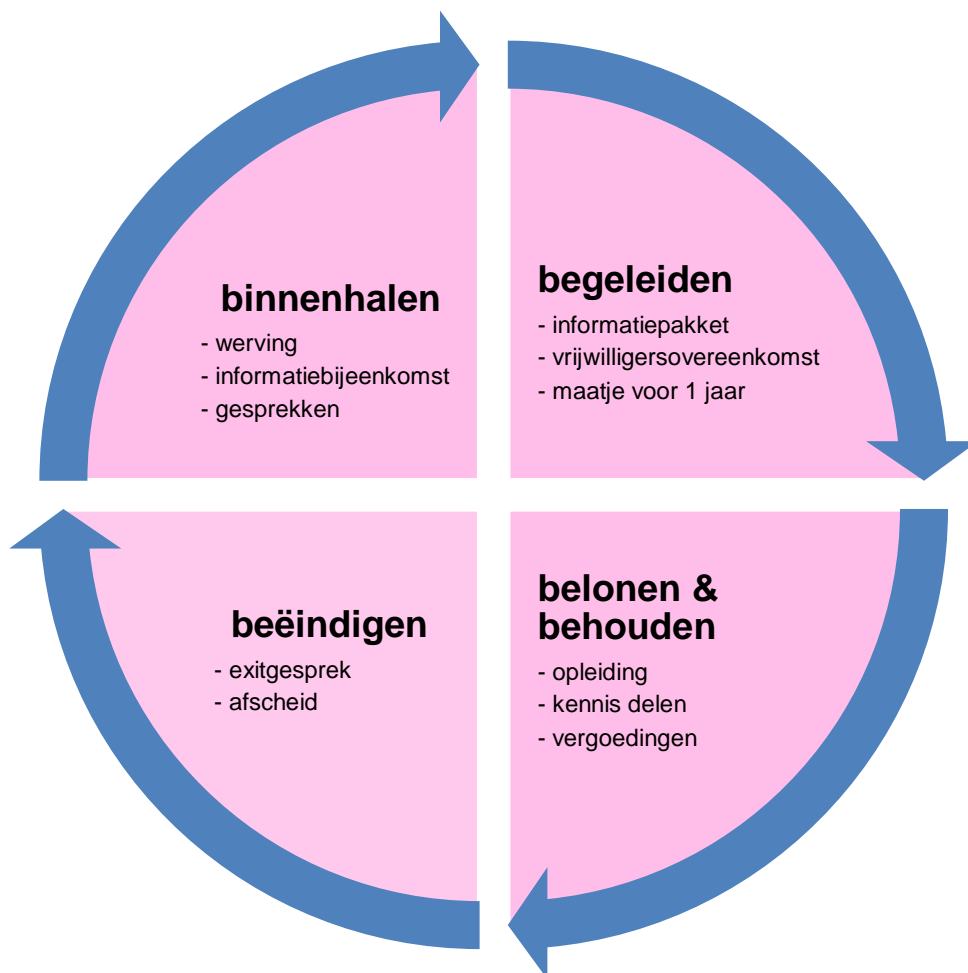


De Burgerij - Vrijwilligersbeleid

Definitief 19 december 2017



Inhoud:

1. Aanleiding en doel

	blz. 2	
2.	Visie op vrijwilligers	blz. 2
3.	Vrijwilligersbeleid	blz. 2
3.1	Binnenhalen	blz. 4
3.2	Begeleiden	blz. 5
3.3	Belonen en behouden	blz. 7
3.4	Beëindigen	blz. 8
	Bijlage 1 Profiel DE BURGERIJ-vrijwilliger	blz. 9

Bijlage 2 Vrijwilligersovereenkomst	blz. 10
Bijlage 3 Mogelijke wervingsvormen	blz. 10
Bijlage 4 Registratie en inspraak	blz. 10

1. Aanleiding en doel

Aanleiding

In september 2017 is het Wijkcentrum De Burgerij geopend. Het wijkcentrum is de opvolger van Majoraat dat in 2017 is gesloten wegens gebrek aan financiën. Een deel van de vrijwilligers is verder gegaan in De Burgerij. Tevens is in 2017 het project "Leefbaarheid Paauwenburg" opgestart. Uit dit project komen elementen naar voren waaruit blijkt dat er een behoefte is aan een wijkcentrum. De participanten uit De Burgerij willen de vraag van de bewoner uit Paauwenburg beantwoorden met een passend aanbod.

De Burgerij heeft geen betaald personeel in dienst en draait volledig op vrijwilligers.

Om goede vrijwilligers binnen te halen en te behouden is deze notitie geschreven.

Deze notitie biedt een kader voor een eigentijdse vrijwilligersorganisatie. De notitie is bedoeld om een goede introductie, begeleiding, beloning en evaluatie te waarborgen voor iedereen die onder de vlag van DE BURGERIJ actief is;

2. Visie op vrijwilligers

Bij DE BURGERIJ zetten vrijwilligers¹ zich vrijwillig in om activiteiten te organiseren en te begeleiden.

Vrijwilligers doen in onze samenleving belangrijk werk. Zij zetten zich in voor anderen, die hulp nodig hebben en waar verdere mogelijkheden voor hulp niet toereikend zijn.

Daarbij draait het veelal om het contact van mens tot mens en juist dat is de uitdaging voor onze vrijwilliger. Het doen van vrijwilligerswerk geeft zin, plezier en voldoening.

Ten behoeve van de organisatie en continuïteit van het vrijwilligerswerk heeft De Burgerij een zogenaamde "vrijwilligerscoördinator" aangewezen. Deze verricht namens de organisatie allerlei activiteiten in verband met het vrijwilligerswerk van De Burgerij. De vrijwilligerscoördinator is in principe het eerste aanspreekpunt voor alle zaken die het vrijwilligerswerk van onze organisatie betreffen.

Leefbaar Paauwenburg. Zo luidt het motto van DE BURGERIJ. Impulsen brengen beweging op gang of ondersteunen die en geven richting. En dat is precies wat de inzet van de vrijwillige vrijwilligers van DE BURGERIJ wil veroorzaken.

'Het speelveld van DE BURGERIJ verandert voortdurend. Waar eerder overheid en markt de regie voerden, nemen nu burgers het initiatief om hun leefomgeving te ontwikkelen.

Vrijwilligers verdienen ook ondersteuning

Dat korps van 'vrijwilligers voor vrijwilligers' verdient op haar beurt ondersteuning.

Vrijwilligersbeleid

DE BURGERIJ heeft een diversiteit aan taken en projecten. Het hebben van gekwalificeerde vrijwilligers met een verscheidenheid aan expertise en netwerk is daarom essentieel voor het functioneren van DE BURGERIJ. Om dat voor elkaar te krijgen, zijn een aantal zaken van belang. Namelijk aandacht voor het binnenhalen,

begeleiden, belonen & behouden van de vrijwilliger en tot slot aandacht voor het beëindigen van de samenwerking.

Binnenhalen (zie 3.1)

Binnen DE BURGERIJ wordt de overtuiging breed gedeeld dat onze kracht zit in diversiteit (in expertise en netwerken). Het aantrekken van een diversiteit aan mensen, vraagt om 'open' manieren van werven; vormen die verder gaan dan persoonlijke benadering. Het vrijwilligersbeleid biedt een leidraad voor het type vrijwilligers dat we willen aantrekken en voor een meer 'open' wervingsprocedure.

Begeleiden (zie 3.2)

Een tweede punt van aandacht is de introductie van nieuwe vrijwilligers. Het blijkt niet makkelijk om DE BURGERIJ te doorgronden. Nieuwe vrijwilligers hebben behoefte aan duidelijkheid over wat DE BURGERIJ wel en niet doet, zodat zij weten wat er van hen verwacht wordt en elkaar ook kunnen aanspreken op hun rol. De begeleiding bij binnenkomst zoals opgenomen in dit document, zorgt ervoor dat elke nieuwe vrijwilliger een eenduidig beeld van DE BURGERIJ krijgt. En, minstens zo belangrijk, dat nieuwe DE BURGERIJ-vrijwilligers zich thuis voelen bij DE BURGERIJ en snel aan de slag kunnen.

Belonen & behouden (zie 3.3)

Het belonen en behouden van vrijwilligers vraagt minstens zoveel aandacht als het binnenhalen van vrijwilligers. Het is een continu proces. In het vrijwilligersbeleid staat beschreven hoe het belonen en behouden binnen DE BURGERIJ is geregeld. Denk aan de mogelijkheid voor cursussen en trainingen, maar ook uitjes, etentjes, excursies, etc. Het is naast het belonen in het belang van zowel de vrijwilliger als van DE BURGERIJ dat met enige regelmaat gesproken wordt over het functioneren binnen de organisatie. Zit de vrijwilliger nog op de juiste plek? Is er nog steeds aansluiting met de ambities van het betreffende organisatieonderdeel?

Beëindigen (zie 3.4)

Een vrijwilliger kan DE BURGERIJ om verschillende redenen verlaten. Bijvoorbeeld omdat het voor één van de partijen niet meer aansluit. Wanneer een vrijwilliger afscheid neemt van DE BURGERIJ, vinden een exitgesprek en een afscheid plaats.

De activiteiten weggezet in een jaarplanning:

	jan	feb	mrt	apr	mei	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec
Binnenhalen												
Inventarisatie												
Werving												
Informatiebijeenkomst gesprekken												
Begeleiden												
Informatiepakket												
Vrijwilligersovereenkomst												
Maatje voor 1 jaar												
Belonen & behouden												
Cursussen												
Kennis delen												
Evaluatiegesprek												
Beëindigen												
Exitgesprek												
Afscheid												

3.1 Binnenhalen

De omgeving van DE BURGERIJ ontwikkelt zich continu. Dit vraagt van DE BURGERIJ dat zij zich blijft afvragen wat haar rol en positie is in het veranderende speelveld. De ambitie die we formuleren, bepaalt mede hoeveel en welke vrijwilligers we nodig hebben. Om dit alles goed in te bedden, vindt jaarlijks een inventarisatie plaats om deze behoefte concreet te maken. Instrumenten zoals een jaarplan helpen bij het formuleren van de ambitie en doorvertaald: de behoeften op het gebied van vrijwilligers.

Jaarlijkse inventarisatie

Jaarlijks wordt gekeken hoeveel en welk type vrijwilligers nodig zijn.

Werving

Welke vrijwilliger zoeken we?

Per onderdeel en per moment kan de vraag naar vrijwilligers verschillen. Per onderdeel wordt gekeken naar:

- Mix van mensen met praktische en/of inhoudelijke achtergrond
DE BURGERIJ is sterk in het ondersteunen van burgers gericht op de verbetering van hun leefomgeving.
- Voldoende diversiteit in leeftijd, geslacht en etnische achtergrond
Zowel voor de continuïteit van de organisatie als voor de positie en herkenbaarheid in de samenleving, willen we verschillende groepen aan ons binden.

Profiel DE BURGERIJ-vrijwilliger

We zoeken vrijwilligers die passen bij DE BURGERIJ en in het team. Mensen bij wie je vertrouwen hebt in een prettige samenwerking en die integriteit tonen met andere werkzaamheden. Mensen die bereid zijn om handen uit de mouwen te steken.

Wijze van werving

Er zijn verschillende vormen van werving mogelijk. DE BURGERIJ zet van oudsher in op persoonlijke benadering. Uit ervaring blijkt dat het daarnaast inzetten op meer 'open' wervingsvormen goed werkt om meer diversiteit aan vrijwilligers aan te trekken.

Informatiebijeenkomst

Geïnteresseerden worden uitgenodigd voor een informatiebijeenkomst. Op de informatiebijeenkomst maken potentiële DE BURGERIJ-vrijwilligers kennis met de organisatie, collega's en werkwijze van DE BURGERIJ. Selectie van nieuwe vrijwilligers gebeurt niet op basis van de informatiebijeenkomst, maar pas na de gesprekken.

Gesprek

Aan alle vrijwilligers worden "eisen" gesteld. Persoonlijke kwaliteiten van vrijwilligers worden mede bepaald door levenservaring, werkervaring en opleiding. In ons eerste contact met potentiële vrijwilligers vragen we naar hun interesses, eventuele ervaringen met de doelgroep en naar zaken die met de omgang met mensen te maken hebben: de vaardigheid om goed te kunnen luisteren is belangrijk, zoals ook empathisch en onbevooroordeeld bejegenen dat voor ons is.

Wanneer een potentiële vrijwilliger zich aanmeldt bij De Burgerij zal door ons gevraagd worden naar een levensbeschrijving. Op grond hiervan vindt een kennismakingsgesprek plaats. De kandidaat-vrijwilliger krijgt tijdens dit gesprek informatie over De Burgerij en het werken als vrijwilliger. Verder wordt in goed overleg bepaald wat de kandidaat-vrijwilliger kan of wil doen als vrijwilliger van onze organisatie.

Met de verstrekte informatie over de activiteiten kan de vrijwilliger zich een beeld vormen over het vrijwilligerswerk. Tijdens het kennismakingsgesprek, dat met de vrijwilligerscoördinator en bestuurslid komen tenminste de volgende onderwerpen aan de orde:

- de doelstelling van de organisatie;
- onze opvattingen over het vrijwilligerswerk;
- de taken die gewoonlijk door de vrijwilligers worden uitgevoerd;
- de specifieke taken van de gewenste vacature van de betrokken kandidaat
- wensen en verwachtingen van de kandidaat-vrijwilliger;
- de verwachtingen die we van de vrijwilliger hebben;
- de gevraagde tijdsinvestering en mogelijke werktijden;
- de verantwoordelijkheden van de vrijwilliger;
- de werkwijze en sfeer;
- wat de vrijwilliger kan verwachten of wat hem wordt geboden: immaterieel (b.v. begeleiding, informatie, inspraak en scholingsmogelijkheden of deskundigheidsbevordering) en materieel (vergoedingen/verzekeringen);
- de kandidaat vrijwilliger krijgt een rondleiding In De Burgerij.

Na het kennismakingsgesprek zijn er diverse mogelijkheden:

- in overeenstemming wordt besloten dat de kandidaat vrijwilliger als vrijwilliger gaat werken bij De Burgerij.
- In overeenstemming wordt besloten dat de kandidaat vrijwilliger en De Burgerij elkaar niet van dienst kunnen zijn.
- Door een van beide partijen wordt besloten af te zien van verder contact.

Het is denkbaar dat met een vrijwilliger wordt afgesproken om in eerste instantie een of twee dagdelen mee te draaien zodat door beide partijen kan worden nagegaan of de (verrichte) werkzaamheden aan beider verwachtingen voldoen.

3.2 Begeleiden

Een goede introductie zorgt ervoor dat elke nieuwe vrijwilliger een eenduidig beeld van DE BURGERIJ krijgt. En, minstens zo belangrijk, dat een nieuwe vrijwilliger zich thuis voelt bij DE BURGERIJ en snel aan de slag kan in het betreffende organisatieonderdeel.

Informatiepakket

De kandidaten die zijn toegelaten ontvangen vervolgens een informatiepakket met daarin het programmadocumenten en foldermateriaal.

Benoeming en Vrijwilligersovereenkomst

Het is belangrijk dat e.e.a. goed is geregeld mocht er met de DE BURGERIJ-vrijwilliger of in de samenwerking iets misgaan. Dit is in het belang van voor zowel voor de individuele vrijwilliger als voor DE BURGERIJ. Door het afsluiten van een vrijwilligersovereenkomst wordt dit geregeld. De overeenkomst is niet zwaarder dan nodig, en dekt zaken als aansprakelijkheid.

Maatje voor 1 jaar

Door een ervaren vrijwilliger als vast 'maatje' te koppelen aan een nieuwe vrijwilliger, komt er makkelijker inwerking op gang.

De begeleiding van vrijwilligers kan taakgericht en/of persoonsgericht plaatsvinden.

Taakgericht

De taakgerichte of werkinhoudelijke begeleiding kan zich toespitsen op bevordering van de deskundigheid van de vrijwilligers. Deze taakgerichte deskundigheidsbevordering kan afhankelijk van het onderwerp, individueel of in groepsverband georganiseerd worden.

De organisatie biedt deze coaching aan aan de vrijwilligers voor wie het relevant is. Deze begeleiding kan op verzoek van vrijwilligers dan wel op initiatief van het bestuur aangeboden worden.

Toegesneden op de situatie en de behoefte wordt een programma en een planning van instructie, cursussen en/of themabijeenkomsten voor deskundigheidsbevordering opgesteld. Externe deskundigen kunnen hiervoor worden ingeschakeld.

Persoonsgericht

De persoonsgerichte begeleiding spitst zich toe op het persoonlijk functioneren van de vrijwilliger in het vrijwilligerswerk. De aanleiding tot deze begeleiding kan een persoonsgebonden reden waardoor de begeleiding individueel kan plaatsvinden.

Als er aanleiding voor is van de kant van de vrijwilliger of van de vrijwilligers coördinator en of bestuur, waarin de verwachtingen kunnen worden besproken.

Deskundigheid van vrijwilligers vinden wij zeer belangrijk. Ieders deskundigheid wordt vanwege het werk dat wij doen onderhouden en waar mogelijk bevorderd. Het verhoogt de kwaliteit van het vrijwilligerswerk en daarmee de kwaliteit van de dienstverlening aan de bewoners/cliënten.

Deskundigheidsbevordering kan plaatsvinden op verzoek van vrijwilliger(s) of op initiatief van de organisatie. Overigens begeleiden vrijwilligers vaak elkaar en leren van elkaar door samen te werken.

Deskundigheidsbevordering zal in veel situaties voor de vrijwilligers groepsgewijs worden georganiseerd, De inhoud en intensiteit ervan kan uiteenlopen.

In beginsel wordt elke vrijwilliger in de gelegenheid gesteld of gestimuleerd deel te nemen aan instructie, training of scholing. Deelname is weliswaar niet (altijd) verplicht maar kan wenselijk of zelfs noodzakelijk zijn. Deskundigheidsbevordering zal telkens dienen aan te sluiten op de wensen en behoeften van vrijwilligers en organisatie!

Evaluatie van scholingsactiviteiten voor vrijwilligers levert aanwijzingen op voor nieuwe activiteiten op dit gebied (of herhalingen). Verder kunnen nieuwe ontwikkelingen of -inzichten met betrekking tot de inhoud of voorwaarden van het werk de behoefte aan deskundigheidsbevordering doen ontstaan.

Om de betrokkenheid bij De Burgerij en het vrijwilligerswerk te vergroten en om waardering voor het vrijwilligerswerk te laten blijken wordt er een attentiebeleid gevoerd.

Onderstaand de reguliere vormen van aandacht voor bijzondere gebeurtenissen in verband met onze vrijwilligers;

- Ter gelegenheid van het einde van een kalenderjaar ontvangen de vrijwilligers gelukwensen die vergezeld gaan van een presentje.
- Bij ziekte ontvangen vrijwilligers een bloemetje dan wel een attentie.
- Door het jaar heen kunnen zich gelegenheden of gebeurtenissen voordoen waarbij gepaste aandacht niet misstaat.

De samenwerkingsrelatie tussen de organisatie en een vrijwilliger kan om diverse redenen eindigen. Het initiatief daarvoor kan komen van de organisatie en van de vrijwilliger.

Wanneer het initiatief tot beëindiging bij de organisatie ligt, zal de vrijwilliger hierover persoonlijk worden geïnformeerd. Indien gewenst wordt een toelichting gegeven op de redenen waarom de samenwerking wordt beëindigd.

Wanneer de vrijwilliger het initiatief neemt om de relatie te verbreken, is het voor de organisatie van belang de beweegredenen hiervoor te kennen. Mochten er, hoe dan ook, fouten zijn gemaakt of misverstanden zijn ontstaan, dan is het zaak om dit zo mogelijk recht te zetten en/of herhaling daarvan te voorkomen. Om helderheid te scheppen over de vertrekredenen wordt een exitgesprek (al dan niet telefonisch) met de vertrekkende vrijwilliger gevoerd.

De vrijwilligerscoördinator neemt het initiatief tot het exitgesprek en voert in principe bedoeld gesprek met de vertrekkende vrijwilliger. Van het betreffende exitgesprek wordt een kort verslag gemaakt dat eventueel wordt gebruikt om het beleid van de organisatie bij te stellen.

3.3 Belonen & behouden

De begeleiding van vrijwilligers stopt niet na de introductieperiode. We zijn ons ervan bewust dat het veel inzet, kennis en enthousiasme vergt om als DE BURGERIJ-vrijwilliger activiteiten te begeleiden. We willen onze vrijwilligers hiervoor op diverse manieren belonen.

Cursussen en opleidingen

We geven vrijwilligers de gelegenheid om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Bijvoorbeeld door opleidingen, cursussen/etc. naar eigen wens te volgen. Vrijwilligers kunnen zelf een bepaalde opleiding of cursus aandragen of er kan gezamenlijk gezocht worden naar een passend leertraject. Deze verzoeken worden besproken met een lid van het bestuur.

Kennis delen

DE BURGERIJ-vrijwilligers raken betrokken bij boeiende en soms ook complexe projecten. Het delen van ervaringen en kennis kan helpen om de activiteiten beter te kunnen doen. Van een organisatie als DE BURGERIJ mag je verwachten dat er faciliteiten zijn om kennis en ervaring met elkaar uit te wisselen. Het geeft niet alleen de nodige inspiratie, maar geeft ook de mogelijkheid om hulp of expertise uit de organisatie in te schakelen als dat nodig is.

Vergoedingen

DE BURGERIJ kent geen vergoeding voor het vrijwilligerswerk.

Evaluatiegesprek

Elk jaar vinden individuele evaluatiegesprekken plaats, waarbij tenminste een bestuurslid aanwezig is.

Een leidraad kan zijn:

- Wat waren inspirerende situaties afgelopen jaar?
- Welke uitdagingen deden zich voor?
- Welke momenten kosten veel energie?
- Hoe ervaren we het geven van feedback aan elkaar? Is dit voldoende/te weinig?
- Tegen welke grenzen ben je dit jaar aangelopen (in je eigen functioneren, in je kennis, vaardigheden, tijdgebrek, in de voorwaarden die de omgeving schept)?
- Welke condities zijn voor jou nodig om goed actief te zijn?
- Is er behoefte aan een cursus of training?
- Specifieke aandachtspunten, die nog niet aan de orde zijn gekomen

Integriteit

DE BURGERIJ-vrijwilligers zijn meestal ook aan andere organisaties dan DE BURGERIJ verbonden. Een situatie waarin belangen (mogelijk) conflicteren kan zich altijd voordoen. Van belang is dat DE BURGERIJ-vrijwilligers en de organisatie voldoende alert zijn en er adequaat mee omgaan. Wanneer dit op de juiste manier gebeurt, kunnen negatieve gevolgen voor DE BURGERIJ en betrokkenen worden voorkomen.

Binnen DE BURGERIJ vinden we het belangrijk dat we elkaar kunnen aanspreken op (schijn van) belangenverstrengeling en het ook oké vinden om aangesproken te worden. Op die manier houden we integriteit als kernwaarde en als een element van de kwaliteit van DE BURGERIJ.

Vertrouwenspersoon

DE BURGERIJ-vrijwilligers die te maken hebben met integriteitsschendingen of ongewenste omgangsvormen, kunnen dit bespreken met de persoon zelf of de voorzitter van het bestuur. De voorzitter van het bestuur bewaakt in eerste instantie de integriteit van het betreffende onderdeel.

3.4 Beëindigen

Zoals bij 3.1 'Binnenhalen' is genoemd, inventariseren we ook jaarlijks de behoefte aan welk type vrijwilliger we nodig hebben.

Jaarlijkse inventarisatie

Voor de vrijwilligers kan het volgende uit de inventarisatie naar voren komen:

- Vrijwilliger blijft bij de activiteit.
- Vrijwilliger stapt over naar een andere activiteit.
- Vrijwilliger neemt afscheid van DE BURGERIJ:
 - Het is mooi geweest, genoeg is genoeg
 - Tijdgebrek, geen affiniteit meer met DE BURGERIJ
 - Functioneert niet naar behoren

Exitgesprek

Wanneer een vrijwilliger afscheid neemt van DE BURGERIJ, vindt er een persoonlijk gesprek plaats tussen de voorzitter en de vertrekkende vrijwilliger. Het gesprek zorgt voor waardering van de vrijwilliger en voor een goede overdracht.

Een leidraad kan zijn:

- Wat is de reden van vertrek?
- Inhoud van het werk: wat vond je leuk en minder leuk in het werk?
- Waren er omstandigheden die je in je rol als vrijwilliger belemmerden/stimuleerden?
- Wat zijn goede en minder goede zaken binnen DE BURGERIJ?
- Wat wil je ons meegeven voor de toekomst?
- Check of de vertrekkende vrijwilliger alles besproken heeft wat hij/zij wil

Bijlage 1 Profiel DE BURGERIJ-vrijwilliger

Wat doet DE BURGERIJ?

De Burgerij bestaat uit circa 40 vrijwilligers, die op vrijwillige basis actief zijn op terrein van activiteiten in een wijkcentrum. De vragen komen van burgers, lokale verenigingen en gemeente. DE BURGERIJ wordt in haar taken ondersteund door St. Door.

Wat doet een DE BURGERIJ-vrijwilliger?

DE BURGERIJ-vrijwilligers hebben een grote diversiteit aan werkzaamheden:

- Facilitair: schoonmaak, klaarzetten van materialen, onderhoud e.d.;
- De Bar: draaien van bardiensten in de brede zin van het woord en op diverse dagdelen;
- Activiteiten begeleiden;
- Contacten onderhouden met instellingen;
- Ontwerpen van activiteiten die vanuit de burgers verwacht worden;
- Administratie werkzaamheden: bijhouden financiën, verhuur van ruimten e.d.

Wat kun je van DE BURGERIJ verwachten?

Je inzet als DE BURGERIJ-vrijwilliger biedt, in een sfeer van inspiratie en collegialiteit, zinvol werk met burgers in de samenleving.

Vaardigheden en competenties van een DE BURGERIJ-vrijwilliger

- Handen uit de mouwen steken;
- Ervaring met organisatorische vraagstukken;
- Ervaring met het creëren van draagvlak in de buurt en bij overheden;
- Oog voor actuele ontwikkelingen in de maatschappij;
- Vermogen om met anderen samen te werken in een team, is een teamspeler

Eventuele specifieke wensen van het organisatieonderdeel op dat moment

- Bijvoorbeeld een mix van werkende en niet-werkende mensen. Bijlage 2
Vrijwilligersovereenkomst

De Burgerij, vertegenwoordigd door en de heer/mevrouw (naam vrijwilliger) gaan de volgende samenwerking aan.

1. Werkzaamheden

De vrijwilliger zet zich in voor de volgende taken:

1.
2.
3.

Daarbij verricht de vrijwilliger de taken die omschreven zijn in de bijbehorende functieomschrijving die bij deze samenwerkingsovereenkomst gevoegd wordt. In overleg kan daarvan afgeweken worden.

Het vrijwilligerswerk wordt onbetaald verricht. De vrijwilliger is verantwoordelijk voor de taken die hij/zij op zich genomen heeft.

Het is wenselijk dat er continuïteit is in de werkzaamheden van de vrijwilliger. De vrijwilliger stelt in geval van ziekte of verhindering zo spoedig mogelijk hiervan op de hoogte of regelt zelf vervanging. De vrijwilliger handelt gedurende het verrichten van werkzaamheden voor of namens de afdeling volgens het beleid van de afdeling en volgens het vrijwilligersbeleid.

2. Aanvang en einde van de overeenkomst

De vrijwilliger is m.i.v. bereid zich voor uur per in te zetten. De overeenkomst wordt beëindigd door opzegging door één van beide partijen waarbij een redelijke opzegtermijn in acht genomen dient te worden in verband met het overdragen van de betreffende activiteiten. Voor de werkgroep is deze termijn maand(en).

3. Proefperiode

De Burgerij hanteert een proefperiode om van beide kanten te zien hoe de samenwerking bevalt. De proefperiode bevat de volgende onderdelen: (activiteiten/vergaderingen). De proefperiode duurt drie maanden. Aan het eind wordt een evaluatief gesprek gehouden op initiatief van de coördinator.

4. Begeleiding, informatie en scholing

De vrijwilliger heeft recht op begeleiding en werkoverleg. De begeleiding vindt plaats door..... Werkoverleg vindt plaats met Om op de hoogte te blijven krijgt de vrijwilliger [naam huisblad]. Tevens kan de vrijwilliger informatie krijgen bij De vrijwilliger wordt na verloop van tijd de mogelijkheid geboden mee te doen aan trainingen. Voor sommige functies is een training verplicht. Hierover krijgt de vrijwilliger informatie voor het tekenen van de overeenkomst. Bij aanvang van de werkzaamheden als vrijwilliger krijgt de vrijwilliger de volgende informatie: (statuten/huishoudelijk reglement, exemplaar vrijwilligersbeleid,)

5. Onkostenvergoeding

DE BURGERIJ kent geen vergoeding voor het vrijwilligerswerk.

6. Verzekeringen

De Burgerij heeft via de gemeente Vlissingen voor alle vrijwilligers een aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven en beroepen en een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.

Voor een beroep doen op de verzekeringen neemt u contact op met

7. Conflicten

In geval van onduidelijkheden, klachten of conflicten die niet in intern overleg tussen vrijwilliger en coördinator kunnen worden opgelost, wendt de vrijwilliger zich tot het lid van het bestuur dat met deze taak is belast.

8. Geheimhoudingsplicht

De vrijwilliger zal informatie betreffende de afdeling geheimhouden, tenzij de afdeling toestemt in het bekendmaken van de informatie.

Aldus overeengekomen, in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Vlissingen op

Namens De Burgerij
Bestuurslid

De vrijwilliger
.....

Bijlage 3 Mogelijke wervingsvormen

Informatie over het werven van kandidaten

Er zijn verschillende vormen van werving mogelijk. DE BURGERIJ zet van oudsher in op persoonlijke benadering. Uit ervaring blijkt dat het daarnaast inzetten op meer 'open' wervingsvormen goed werkt om meer diversiteit aan vrijwilligers aan te trekken.

Mogelijke wervingsvormen

- Vacature op website DE BURGERIJ;
- Vacature op websites van collega organisaties, zoals de vrijwilligerscentrale;
- Vacature op facebook van DE BURGERIJ en deze door zoveel mogelijk mensen laten 'liken';
- Mail aan relaties (met de vraag of zij in hun netwerk willen kijken);
- Potentieel geïnteresseerden proactief benaderen;
- Etc.

Bijlage 4 Registratie en inspraak

Registratie persoonlijke gegevens

De organisatie heeft informatie nodig om haar werk te kunnen doen en voor dat doel worden persoonlijke gegevens van vrijwilligers gevraagd. De vrijwilligerscoördinator bewaard verzamelde gegevens in een beveiligde omgeving (geordend, na gebruik in een veilige ruimte). De vrijwilliger ondertekent een vrijwilligersovereenkomst en een verklaring van geheimhouding. Verder overlegt iedere vrijwilliger, een actuele Verklaring Omtrent Gedrag (VOG). De kosten voor de aanvraag van voornoemde VOG zijn voor rekening van De Burgerij.

Inspraak en informatievoorziening

Het Bestuur van De Burgerij overlegt in bijzijn van de vrijwilligerscoördinator minimaal tweemaal per jaar met alle vrijwilligers in een gezamenlijk overleg. Tijdens deze vergadering worden de vrijwilligers geïnformeerd over zaken die voor hen van belang zijn.