

# Vrijwilligersbeleid

2021-2025



## **Vrijwilligersbeleid**

### **Inleiding**

Binnen de organisatie zijn voornamelijk vrijwilligers actief. Deze vrijwilligers nemen binnen de HOW een belangrijke plaats in. Het bestuur bestaat uit minimaal 3 en maximaal 7 bestuursleden. De werkgroepen bestaan uit minimaal 5 leden.

Van de bestuursleden wordt verwacht dat zij minimaal 6 uur in de maand actief bezig zijn voor de HOW. Zowel de vrijwilligers als ook de organisatie hebben belang bij goed geformuleerde voorwaarden en werkafspraken. Naast een maandelijke vrijwilligersvergoeding, bestuursvergadering, deskundigheidbevordering, zijn ook goede voorzieningen en een adequate ondersteuning belangrijk. Vrijwilligerswerk vraagt daarmee om een beleid waarin deze zaken goed geregeld zijn, zodat de continuïteit van de (taakstelling van de organisatie is verzekerd).

### **Maatschappelijke ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk**

Veel vrijwilligersorganisaties kampen nu al met het probleem dat zij moeilijker geschikte vrijwilligers kunnen vinden. Vooral als het gaat om huurderswerk. Er dreigt een tekort aan vrijwilligers te ontstaan, terwijl vrijwilligerswerk een belangrijke bijdrage levert aan de leefbaarheid van de samenleving.

### **De nieuwe vrijwilliger**

Het is tegenwoordig niet eenvoudig om enthousiaste nieuwe vrijwilligers te vinden die het huurderswerk willen versterken. Veel mensen hebben het druk met werk, het gezin, kinderen, cursussen, hobby's, sociale contacten en sport. Het vooruitzicht om een aantal jaar vast te zitten aan een bestuurstaak, is dan al snel te veel gevraagd. Maar voor huurdersorganisatie is een nieuwe instroom van actieve huurders hard nodig om ook in de toekomst het noodzakelijke werk te blijven verzetten.

### **Kwaliteitsverhoging van het vrijwilligerswerk**

Voor huurdersorganisaties is een nieuwe, gevarieerde instroom van vrijwilligers hard nodig om ook in de toekomst het noodzakelijke werk te blijven verzetten. De nieuwe overlegwet geeft huurdersorganisaties en bewonerscommissie meer bevoegdheden en daarmee ook meer verantwoordelijkheden.

Momenteel is een ontwikkeling zichtbaar dat steeds hogere eisen worden gesteld aan de capaciteiten en zelfstandigheid van vrijwilligers. Dit komt door nieuwe regelgeving. Er worden hogere (kwaliteits)eisen gesteld aan vrijwilligersorganisaties en dus ook aan hun vrijwilligers. Een voorbeeld hiervan is de veranderde wet- en regelgeving ten aanzien van vergoedingen en belastingen. Ook verwacht de overheid steeds meer van vrijwilligers dat zij meepraten en meedenken over beleid. Ook deze ontwikkeling is op zichzelf een positieve. Voor een deel van de potentiële vrijwilligers sluiten de hoge eisen wat betreft deskundigheid, inzetbaarheid en duur van de overeenkomst wellicht goed aan bij hun motivatie (ze willen gericht leren en er verder mee komen óf hun specifieke deskundigheid in deze inzetten). Voor anderen vormen de eenvoudigste eisen al een grote drempel. Het is dus van

### **Vraag gestuurd vrijwilligerswerk**

Uitdagingen in het vrijwilligersbeleid:

- Flexibele inzet van vrijwilligers
- Sturen naar Burgerparticipatie
- Kwaliteitsverhoging van het vrijwilligerswerk

Gezien bovengenoemde ontwikkelingen zal er een cultuuromslag moeten plaatsvinden in het denken over vraag en aanbod rond vrijwilligers, willen we ook in de toekomst verzekerd blijven van voldoende vrijwilligers. Niet alleen de behoefte van de organisatie aan vrijwilligers moet centraal staan, maar ook de mogelijkheden en interesses van de vrijwilliger. De HOW is zich meer aan het verdiepen in de achtergronden van potentiële vrijwilligers om hen te interesseren voor hun organisatie.

Er wordt in de dagelijkse uitoefening van het werk ruimte gecreëerd om specifieke wensen en behoeften van vrijwilligers te signaleren. Dit wordt onder andere gedaan door het houden van voortgangs- en functioneringsgesprekken. Op grond van deze gesprekken kan dan op flexibele wijze invulling gegeven worden aan het werk van een specifieke vrijwilliger.

Daarnaast is er ruimte aandacht voor scholing om in de professionaliseringbehoefte te voorzien. De HOW kiest om hierin een combinatie te maken van cursussen, de Woonbond, externe ondersteuners, maar ook gevorderden ervaren vrijwilligers scholen (nieuwe) vrijwilligers.

HOW Schiedam blijft zich actief profileren richting de samenleving als een aantrekkelijke organisatie die veel (flexibele) mogelijkheden biedt aan verschillende groepen vrijwilligers.

## Visie en beleidsuitgangspunten

### Definitie vrijwilligerswerk

Werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.

### Definitie vrijwilligersbeleid

Vrijwilligersbeleid is het geheel aan voorwaarden dat nodig is om vrijwilligers binnen een organisatie tot hun recht te laten komen en hun eigen doelen na te laten streven op een zodanige wijze dat ook de doelstellingen van de organisatie daarmee gediend worden.

### De meerwaarde van vrijwilligersbeleid

Voor HOW Schiedam is het formuleren van vrijwilligersbeleid meerwaarde op een groot aantal punten. De belangrijkste is dat de organisatie door het formuleren en het uitvoeren van vrijwilligersbeleid alle vrijwilligers binnen de organisatie dwingt om na te denken over de rol, positie en bijdrage die zij leveren.

### Cultuur analyse

HOW Schiedam heeft zowel een formele als informele cultuur, dit omdat de organisatie de officiële belangenbehartiger is. De organisatie wil groeien naar een professionele organisatie, maar tegelijkertijd ook een open organisatie, waarbij laagdrempeligheid centraal staat.

### Visitekaartje

Vrijwilligers komen HOW Schiedam binnen met hun eigen wensen en verlangens. Om te kunnen inschatten of deze binnen het bestuur vervuld kunnen worden, is het vrijwilligersbeleid een leidraad en hulpmiddel. Iedere vrijwilliger ontvangt bij aanvang van het werk een verkorte versie in de vorm van een introductieboekje.

### Toetsingsinstrument

Een vrijwilligersbeleid maakt het beleid openbaar en geeft alle betrokkenen, onder wie de vrijwilligers zelf, een instrument in handen om het beleid te controleren. Daarnaast verschaft het vrijwilligersbeleid stakeholders duidelijkheid over de bijdrage die vrijwilligers leveren aan het verwezenlijken van de doelstellingen van de HOW.

### Binding

Vrijwilligersbeleid is tevens een instrument om vrijwilligers aan de organisatie te binden. HOW Schiedam investeert veel in het werven, selecteren, inwerken en begeleiden van haar vrijwilligers. Het rendement hiervan is de hoop en verwachting dat vrijwilligers zich voor langere tijd zullen inzetten voor de organisatie. Een vrijwilligersbeleid geeft duidelijkheid over de wederzijdse verwachtingen van de vrijwilliger en de organisatie.

## **Visie**

De visie op het vrijwilligerswerk is van groot belang voor de ambities die de HOW heeft.

Bij dit onderdeel zijn opvattingen terug te vinden over de bijdrage van vrijwilligers aan het realiseren van de doelstellingen van de HOW en over wat de stichting voor de vrijwilligers betekent.

## **Vanuit het perspectief van HOW Schiedam**

Vanuit het perspectief gaat het om de volgende motieven om vrijwilligers in te schakelen:

- Door de inzet van vrijwilligers kan HOW Schiedam haar ambities om een gelijkwaardige gesprekspartner en goede belangenbehartiger te zijn nog beter nastreven.
- Door de inzet van vrijwilligers wordt de HOW nog laagdrempeliger voor huurders.
- De kennis en ervaring van de huidige vrijwilligers Schiedam breed is erg waardevol voor de HOW.
- Door vrijwilligers een zinvolle tijdbesteding te geven, bevordert de HOW de maatschappelijke participatie.
- Vrijwilligers kunnen knelpunten bij medehuurders signaleren, waardoor activiteiten, bijeenkomsten en agendapunten aangepast of ontwikkeld kunnen worden.
- Gemotiveerde vrijwilligers zijn de beste ambassadeurs van HOW Schiedam. Dit heeft vervolgens ook een positief effect op de beeldvorming van HOW Schiedam.

## **Vanuit het perspectief van de vrijwilligers**

Vanuit het perspectief van de vrijwilligers gaat het om de volgende motieven om vrijwilligerswerk te doen:

- Mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing en vervanging van betaald werk, het verder ontwikkelen of behouden vaardigheden.
- Het verhogen van zelfvertrouwen
- Het vergroten van sociale contacten door het contact met medehuurders.
- Iets betekenen voor medehuurders en een dagindeling hebben. Het verkleint de kans dat mensen in een sociaal isolement terecht komen.
- Opvattingen uitdragen, zoals de bestrijding van onrechtvaardigheid of van bepaalde misstanden.

## **De positie van de vrijwilliger**

Binnen de organisatie van HOW Schiedam zijn vrijwilligers zeer waardevol, zij maken deel uit van het team en worden actief betrokken.

### **Taakverdeling tussen beroepskrachten en vrijwilligers**

HOW Schiedam wil groeien naar een onafhankelijke, zelfbewuste en professionele belangenbehartiger. Dit betekent dat zowel ondersteuners, adviseurs als vrijwilligers van groot belang zijn. Er zal altijd afstemming nodig zijn tussen de werkzaamheden van de vrijwilligers onderling en de werkzaamheden van de vrijwilligers en externe ondersteuners ten opzichte van elkaar. De taakverdeling moet in elk geval functioneel zijn, met een zo hoog mogelijk rendement voor de organisatie.

Daarnaast is het belangrijk dat de taakverdeling recht doet aan de kwaliteiten, deskundigheden en de persoonlijke voorkeuren van de externe ondersteuners en vrijwilligers. Voor de diversiteit in wensen en behoefte van vrijwilligers dient ruimte te zijn. Bepaalde functies staan vast, maar er kan ook zeker een takenpakket samengesteld worden op basis van de wensen en behoeften van een individuele vrijwilliger. Deze benadering biedt HOW Schiedam om de juiste mensen met goede motivatie en deskundigheid aan taken te koppelen. Ook biedt deze werkwijze mogelijkheden voor vrijwilligers om na verloop van tijd andere werkzaamheden op te pakken, of juist een stapje terug te doen omdat bijvoorbeeld privébezigheden tijdelijk meer tijd vragen. HOW Schiedam is zich ervan bewust dat dit tevens kan betekenen dat hierdoor flexibilisering zal moeten ontstaan in het takenpakket van de externe ondersteuners. Anderzijds kan dit zorgen voor continuïteit binnen het bestuur en de werkgroepen.

### **Verantwoordelijkheden werkzaamheden**

Het beleid is erop gericht om vrijwilligers zelfstandig te laten functioneren bij het organiseren en uitvoeren van activiteiten. Hierbij dient rekening gehouden te worden met hetgeen de vrijwilliger aankan.

### **Werving, selectie en introductie**

Werving is in feite een doorlopende activiteit om het vrijwilligersbestand op peil te houden. Het is belangrijk om op gestructureerde wijze aandacht te besteden aan de werving van nieuwe vrijwilligers. Alle huurders van Woonplus zijn welkom, om zich op welk manier dan ook in te zetten voor HOW Schiedam

### **Dit gebeurt op de volgende manieren:**

- Actief werven op Socialmedia, de website en middels flyeren
- Vacatureplaatsing op diverse platforms binnen Schiedam.
- Mond tot mond werving van vrijwilligers
- Lokale supermarkten, scholen, organisaties etc. om huurders te verbinden met HOW Schiedam

Het is belangrijk om omstandigheden te scheppen waardoor HOW Schiedam als vrijwilligersorganisatie aantrekkelijk is voor nieuwe vrijwilligers en dit ook te communiceren naar de samenleving.

### **Selectie**

Capaciteiten, motieven en beschikbaarheid zijn elementen die bij vrijwilligerswerk sterk uiteen kunnen lopen. Bij deze selectie zal hiermee rekening gehouden moeten worden, zodat de juiste vrijwilliger op de juiste plek terecht komt. Daarnaast worden vooral de vrijwilligers voor het bestuur getoetst op kenmerken die nodig zijn om de gewenste resultaten te kunnen behalen als belangenbehartiger.

### **Tot slot zijn er een aantal verwachtingen die HOW Schiedam heeft van haar vrijwilligers. De vrijwilliger moet:**

- Zich kunnen vinden in de doelstellingen en kernwaarden van de HOW
- Belangstelling hebben voor en affiniteit hebben met de werkzaamheden
- Gemotiveerd zijn en reële verwachtingen hebben van de uit te voeren taak
- Bereid zijn om samen te werken
- Aanspreekbaar zijn op de werkzaamheden die hij of zij gaat verrichten
- Zich realiseren dat het werk vrijwillig maar niet vrijblijvend is
- Afspraken nakomen
- Professionaliteit kan tonen
- Zich realiseren dat continuïteit van belang is binnen het bestuur

### **Introductie**

Als de werving en selectie heeft plaatsgevonden, de vrijwilligersovereenkomst is getekend en de vrijwilliger en HOW Schiedam zijn aan elkaar verbonden, volgt de introductieperiode. Deze heeft een driedig doel:

- Kennismaken met het bestuur, de organisatie en de werkzaamheden
- Kennismaken met stakeholders en gesprekspartners

Elke nieuwe vrijwilliger krijgt een introductieboekje met de belangrijkste punten. Duidelijke informatie draagt bij aan een goede relatie tussen de vrijwilliger en de organisatie.

## **BEGELEIDING EN DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING**

### **Begeleiding**

Bij begeleiding van de vrijwilliger is het belangrijk dat de vrijwilliger na 3 maanden zijn of haar taak zelfstandig kan uitvoeren. Een goede begeleiding is bevorderlijk voor de motivatie en de betrokkenheid van de vrijwilligers. De vrijwilligers hebben een aanspreekpunt waar zij terecht kunnen met vragen.

### **Taakgerichte begeleiding**

Bij de taakgerichte begeleiding staan het werk, de voortgang, de middelen en de samenwerking centraal. Het gaat hier om zaken die een directe relatie hebben met het doel van de HOW.

### **Vrijwilligersgerichte begeleiding**

Hierbij staat het functioneren en het welbevinden van de vrijwilliger centraal. Bovendien, ook de huidige vrijwilligers hebben behoefte om na verloop van tijd te kunnen veranderen van werkzaamheden. Het is de taak van de voorzitter om deze behoefte onder vrijwilligers te signaleren. Dit kan bijvoorbeeld door het voeren van voortgangsgesprekken met de vrijwilliger. Elk jaar wordt er een scholingsplan opgesteld, dit is onder andere aan de hand van de routekaart. (onderwerpen of thema's) die in een jaar aan bod komen.

### **Eisen aan begeleidende adviseurs/ ondersteuners**

Een goede begeleiding stelt eisen aan de externe kracht. Deze moet zich kunnen verplaatsen in zowel de vrijwilliger als in de doelstelling van de HOW. Tevens moet er een duidelijke visie hebben op de plaats en de positie van de vrijwilliger binnen de HOW. De begeleider moet zicht hebben op de taken en werkzaamheden van de vrijwilliger en vertrouwen op de deskundigheid van de vrijwilliger. HOW Schiedam stelt de begeleider in staat om relevante trainingen en cursussen te volgen die de kwaliteit en deskundigheid waarborgt.

### **Tot stand brengen van betrokkenheid**

Begeleiding van vrijwilligers is niet alleen een middel om de uitvoering van de taken te verbeteren. Het is ook een middel het welzijn van de vrijwilligers te bevorderen. Als er tijdig ingespeeld wordt op vragen en problemen die vrijwilligers aankaarten, hebben zij het gevoel dat ze serieus genomen worden. De betrokkenheid van vrijwilligers wordt tevens vergroot door het zorgvuldig terugkoppelen van gemaakte keuzes, het kunnen beargumenteren verantwoord van beslissingen en het nakomen van afspraken.

### **Deskundigheidsbevordering**

De kwaliteit van het werk van HOW Schiedam wordt in aanzienlijke mate bepaald door de beschikbare capaciteiten van de vrijwilligers. Deskundigheid vraagt om onderhoud. Uitgaande van en gebaseerd op de functie en taak van de vrijwilliger, zal de deskundigheidsbevordering nadrukkelijk worden aangeboden. Daarnaast hoeft leren niet altijd via cursussen of themabijeenkomsten te gaan, ook informeel leren wordt aangeboden. Leren door te doen, te praten, na te denken en door te onderzoeken. De externe begeleider besteed hier ook aandacht aan.



### **Informatie en communicatie**

Om goed te kunnen functioneren hebben vrijwilligers voldoende informatie nodig. Elke vrijwilliger heeft recht op alle informatie die nodig is om het werk te kunnen uitvoeren. Gedeeltelijk zal dat schriftelijk gaan, voor een groot deel ook mondeling.

De vrijwilligers worden op de hoogte gehouden van alle relevante informatie die van belang is voor hen. Het gaat hierbij om zowel functionele informatie als om algemene informatie.

Nieuwe vrijwilligers krijgen in de eerste drie maanden intensieve begeleiding en een introductieboekje.

### **Organisatorische voorwaarden en regelingen**

Bestuursleden krijgen elke maand het maximaal toegestane vrijwilligersvergoeding uitgekeerd.

Daarnaast worden parkeerkosten en eventuele telefoonkosten vergoed.

### **Verzekeringen**

HOW Schiedam heeft voor al haar vrijwilligers de volgende verzekeringen afgesloten:

Bestuur verzekering, deze geldt gedurende de uitvoering van het vrijwilligerswerk.

### **Waarderingsbeleid**

Om de betrokkenheid bij de organisatie en het werk te vergroten en om waardering voor de inzet van vrijwilligers te laten blijken, hanteert HOW Schiedam een waarderingsbeleid. Er zijn vaste momenten waarop de HOW extra aandacht heeft voor haar vrijwilligers. Tot deze momenten behoren:

- Verjaardagen
- Jubileum als vrijwilliger
- Jaarafsluiting/ kerst
- Overlijden
- Afscheid
- Huwelijk
- Geboorte

### **Vrijwilligersovereenkomst**

Een overeenkomst is een middel om aan beide partijen duidelijkheid te verschaffen over de wederzijdse verwachtingen. Afhankelijk van de verantwoordelijkheid en taken van de betreffende vrijwilliger sluit HOW Schiedam een overeenkomst af. Dit wordt vooral afgesloten bij vrijwilligers met deelname aan het bestuur. Bij vrijwilligers die slecht enkele malen per jaar een kleine taak verrichten voor de HOW, wordt er ook geen overeenkomst afgesloten vanwege efficiency en laagdrempeligheid.

### **VOG**

Voor alle vrijwilligers die werken met kwetsbare groepen zal gevraagd worden naar een Verklaring Omtrent Gedrag. Deze verklaring kan aangevraagd worden bij de gemeente Schiedam. De kosten worden vergoed door de HOW.

### **Beëindiging vrijwilligerswerk**

De samenwerkingsrelatie kan om uiteenlopende redenen worden beëindigd. Dit kan meerdere oorzaken hebben: het verstrijken van de zittingstermijn van de vrijwilliger, het niet langer willen of kunnen uitvoeren van de vrijwilligerstaken, of wegens disfunctioneren van de vrijwilliger. HOW Schiedam gaat zorgvuldig om met de beëindiging van het werk door een vrijwilliger. Desgewenst worden mogelijke alternatieven besproken, binnen of buiten het bestuur van HOW Schiedam.

Afhankelijk van de taken van de vrijwilliger, wordt met elke vertrekkende vrijwilliger een exitgesprek gehouden. Hierdoor kan de HOW achterhalen wat de beweegredenen zijn voor diens vertrek. Als de oorzaak voor vertrek bij de organisatie ligt, dan is het zaak om herhaling daarvan te voorkomen. Tevens geeft de HOW mogelijk inzicht in de wensen en behoeften van (toekomstige) vrijwilligers.

### **Getuigschrift**

Wanneer de vrijwilliger dit op prijs stelt, kan HOW Schiedam een getuigschrift afgeven waarop de aard en de duur van het vrijwilligerswerk staan aangegeven en de wijze waarop de vrijwilliger binnen heeft gefunctioneerd.

### **Arbobeleid**

Ook vrijwilligers hebben het recht op goede arbeidsomstandigheden. De arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verplicht de organisatie, beleid te voeren om de veiligheid, gezondheid en het welzijn van vrijwilligers te bevorderen. Dit arbobeleid maakt deel uit van het vrijwilligersbeleid. De Arbowet schrijft voor dat het bestuur van de organisatie in nauwe samenwerking met vrijwilligers:

- Moet onderzoeken of het werk de gezondheid van vrijwilligers kan schaden of anderszins gevaren met zich mee kan brengen. (Als daar aanleiding toe is) moet werken aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden. De vereiste aanpak voor het onderzoeken en verbeteren van de arbeidsomstandigheden is de zogeheten 'risico-inventarisatie en – evaluatie'(RI&E).