

VRIJWILLIGERSBELEID

FAMEUS



Maart 2023

Inleiding

FAMEUS is een groeiende, dynamische organisatie die voortdurend in ontwikkeling is. Veel van het werk in de organisatie wordt gedaan door vrijwillige medewerkers, gemiddeld zo'n zestig per jaar. Dit is een win-win situatie die perfect aansluit op het belangrijkste uitgangspunt van de visie van FAMEUS, namelijk:

'Iedereen heeft de mogelijkheid om zijn eigen leven in te richten door te werken aan herstel, ontwikkeling en ontplooiing.'

Zo krijgen vrijwillige medewerkers de kans om, na heftige of ontwrichtende situaties in hun leven, te kunnen werken aan herstel, ontwikkeling en ontplooiing binnen een organisatie die staat voor het bieden van een veilige omgeving waarin je kan leren en werkervaring op kan doen. FAMEUS op haar beurt, krijgt mede door de inzet van vrijwillige medewerkers de mogelijkheid om het belangrijke werk wat de organisatie verzet, te kunnen blijven verzetten. Veel van de betaalde medewerkers binnen FAMEUS zijn ooit gestart als vrijwillige medewerker. De visie is bekend bij alle medewerkers, maar hoe geef je als organisatie praktische invulling aan vragen als:

- Hoe werven we vrijwillige medewerkers?
- Hoe lang kun je vrijwillig medewerker zijn?
- Hoe zorgen we voor doorstroom?
- Wat te doen bij afscheid?

Dit document is bedoeld om het algemeen beleid binnen FAMEUS ten aanzien van vrijwillige medewerkers uiteen te zetten, en om de gemaakte afspraken over de praktische randvoorwaarden daaromtrent inzichtelijk te maken. Zowel theorie als beleid zullen worden behandeld.

Het beleid is tot stand gekomen in overleg met de vrijwilligerscoördinatoren van FAMEUS, beleidsmedewerkers en management. De theorie is voornamelijk afkomstig uit het 'Basisboek Vrijwilligersmanagement' van Willem-Jan de Gast en Ronald Hetem, Uitgeverij Coutinho, Bussum, 2018.

Het document is vrijelijk toegankelijk voor alle medewerkers van FAMEUS, en is te vinden op de website.

Leeswijzer

In dit document gaan we uit van de vijf B's:

1. Bezinnen
2. Binnenhalen
3. Begeleiden
4. Belonen
5. Beëindigen

Elke 'B' beslaat één hoofdstuk waarin een samenvatting van de theorie, gekoppeld aan het desbetreffende beleid van FAMEUS, te lezen is.

Daar waar we in het document van 'hij/hem' spreken, bedoelen we vanzelfsprekend ook 'zij/haar' en 'hen/hun'.

1. Bezinnen



Onder 'Bezinnen' wordt in de literatuur de reflectie op het 'waarom' van de organisatie bedoeld, alsmede een reflectie op de richting waarin een organisatie zich binnen de samenleving ontwikkelt. Daarbij worden vier vragen gesteld, waarvan de gecombineerde antwoorden op deze vragen laten zien wat de missie, visie, ambitie en toegevoegde waarde van de organisatie zijn:

1. Waarom bestaan we?
2. Waarheen gaan we?
3. Waarvoor staan we?
4. Waarin blinken we uit?

Waarom bestaan we?

In een maatschappij waarbij aan meedoen (participeren) steeds meer belang wordt gehecht, zien we ieder mens in zijn eigen uniciteit en bieden we mensen de kans om te werken aan herstel, ontwikkeling en ontplooiing. Wij geloven oprecht dat ieder mens deze kans geboden moet worden.

Waarheen gaan we? Met de vrijwillige medewerker.

FAMEUS is voor de vrijwillige medewerker een organisatie waarin zij na heftige of ontwrichtende ervaringen kunnen werken aan herstel, ontwikkeling en ontplooiing. Dit kan op een manier die aansluit bij de eigen, persoonlijk fysieke, sociale en emotionele uitdagingen en wensen. Van daaruit kan de vrijwillige medewerker zich heroriënteren op de toekomst.

Waarvoor staan we? Binnen FAMEUS ten aanzien van vrijwilligerswerk.

FAMEUS staat voor een veilige omgeving waarin de vrijwillige medewerker leert, werkervaring opdoet en ervaart dat hij gezien en gewaardeerd wordt. We werken daarbij diagnosevrij en indicatie-loos.

Waarin blinken we uit? Voor de vrijwillige medewerker.

Door de inzet van ervaringskennis van alle betaalde en vrijwillige medewerkers binnen FAMEUS, is de organisatie kundig in het omgaan met sociaal-psychische kwetsbaarheden. Hierbij staat de mens voorop en niet zijn diagnose. FAMEUS is een 'doorstroomstation'; van bezoeker naar vrijwillige medewerker, en dan verder, gesterkt, naar de volgende stap in het leven.

2. Binnenhalen



De literatuur beschrijft de wervingscirkel als een instrument om de werving van vrijwillige medewerkers helder voor ogen te krijgen. FAMEUS gebruikt dit instrument om te reflecteren op de bestaande wijze van werven, om vervolgens aan de hand daarvan, waar nodig, zaken aan te passen of toe te voegen.

Met deze wervingscirkel als instrument zoekt FAMEUS naar nieuwe vrijwillige medewerkers. Daarin worden de volgende vijf stappen/vragen doorlopen:

1. Doel : Wat wil ik bereiken met de werving?
2. Doelgroep : Wie wil ik bereiken?
3. Boodschap : Wat vraag ik? Wat heb ik een vrijwillige medewerker te bieden?
4. Middel : Welk middel kan ik gebruiken om mijn doelgroep te bereiken?
5. Organisatie : Hoe organiseer ik de wervingsactie? Wie doet het en wanneer?

Doel:

Met de werving wil FAMEUS nieuwe vrijwillige medewerkers aantrekken, denk aan de win-win situatie zoals beschreven in de inleiding van dit document.

Doelgroep:

Burgers van de regio Breda en Tilburg die zich aangetrokken voelen tot de activiteiten van FAMEUS en willen werken aan hun herstel, ontwikkeling en ontplooiing.

Boodschap:

Bij FAMEUS kan men in een veilige omgeving zelf werken aan herstel, ontwikkeling en ontplooiing, FAMEUS biedt daartoe de kans en faciliteert. Elke nieuwe vrijwillige medewerker start op zijn eigen niveau en bepaalt zelf het tempo van zijn ontwikkeling. Het sterke advies van FAMEUS voor de nieuwe medewerker luidt om één of meerdere cursussen te volgen, om zo te leren denken en werken vanuit herstelprincipes.

Middelen:

Nieuwe vrijwillige medewerkers komen op verschillende manieren binnen. Mede door het brede cursusaanbod binnen de organisatie weten mensen FAMEUS te vinden als vrijwilligersorganisatie. Vacatures worden geplaatst op verschillende media; de website van FAMEUS, Facebook, en LinkedIn. Het is van belang dat de continuïteit van de werving gewaarborgd blijft. Er bestaat een communicatieplan waarin onder meer het gebruik van social media beschreven wordt. Daarnaast is er aandacht voor het opleiden van voorlichters voor deze wervingsacties.

Ter aanvulling en verduidelijking:

Al tijdens de werving moet FAMEUS duidelijk zijn in de wederzijdse verwachtingspatronen, wat verwacht FAMEUS van de vrijwillige medewerker en wat mag de vrijwillige medewerker van FAMEUS verwachten? Deze duidelijkheid is een essentiële voorwaarde om een veilige omgeving te kunnen creëren voor de vrijwillige medewerker. FAMEUS wil vrijwillige medewerkers niet alleen faciliteren in vrije ruimte, maar ook kansen bieden die mensen uitdagen om zichzelf te ontplooien. Enerzijds zoekt FAMEUS gericht naar vrijwillige medewerkers, anderzijds staat FAMEUS open voor het zogenaamde 'landen' in de organisatie; het langzaam ontdekken van de eigen mogelijkheden. Het moet duidelijk zijn dat vrijwillige medewerkers een duidelijke en substantiële bijdrage leveren aan FAMEUS. FAMEUS zoekt meerdere typen vrijwillige medewerkers en maakt dit impliciet duidelijk in de werving door duidelijk te zijn over de verwachtingen. Elke vrijwillige medewerker kan zich bij FAMEUS onderdeel voelen van een bijzondere organisatie.

3. Begeleiden



Ieder bepaalt z'n eigen pad, FAMEUS loopt slechts een tijdje mee:

Binnen FAMEUS is er een grote diversiteit aan vrijwillige medewerkers, met ieder hun eigen persoonlijkheid en hun eigen persoonlijke groei. FAMEUS hecht grote waarde aan deze diversiteit. Door de persoonlijke aandacht voor herstel, ontwikkeling en ontplooiing zijn er op de werkvloer regelmatig wisselende taken en rollen. Om een veilige omgeving te waarborgen en om de uniciteit van FAMEUS te behouden, is het belangrijk om een duidelijk beleid ten aanzien van begeleiding en aansturing van de vrijwillige medewerkers neer te zetten.

In de theorie staat beschreven dat het begeleiden van vrijwillige medewerkers is af te stemmen op motivatie en de opstelling binnen de organisatie. Ieder heeft zijn eigen unieke motivatie om via vrijwilligerswerk te werken aan het vervullen van zijn eigen basisbehoeften, het is ondoenlijk om dat individueel te managen. De theorie laat ons zien dat er groepen vrijwillige medewerkers te onderscheiden zijn die op ongeveer gelijke wijze gemotiveerd zijn, dit geeft de organisatie handvatten om de begeleiding op af te stemmen.

Op basis van motivatie kun je drie groepen vrijwillige medewerkers onderscheiden:

1. Gebonden vrijwillige medewerker
2. Geboeide vrijwillige medewerker
3. Geleide vrijwillige medewerker

Gebonden vrijwillige medewerker:

Motivatie:

- Vaste, trouwe vrijwillige medewerkers, langere tijdgebonden en drijvende krachten.
- Intrinsieke motivatie en waarde gedreven.
- Houden mede de organisatie staande.
- Risico op het tegenhouden van vernieuwingen door een te grote mate van eigenaarschap.

Begeleiding:

- Heeft een sparringpartner nodig.
- Wil meedenken en meebeslissen.
- Begeleiding gericht op bevestiging en feedback.

Geboeide vrijwillige medewerker:

Motivatie:

- Hebben prikkels nodig om geboeid te blijven en zich in te zetten.
- Zijn de flex-vrijwillige medewerkers.
- Willen er in eerste instantie zelf iets aan hebben, en omdat het leuk is.
- Te onderscheiden geboeide vrijwillige medewerkers zijn:
 1. Eenmalig vrijwillige medewerkers; korte klussen als onderdeel van een groter project.
 2. Tijdelijk vrijwillige medewerkers; inzet voor een bepaalde tijd, kan intensief zijn.
 3. Af en toe vrijwillige medewerkers; hebben hiernaast meerdere activiteiten.

Begeleiding:

- Heeft een faciliterende beroepskracht nodig die hem prikkelt.
- Heeft een faciliterende beroepskracht nodig die zorgt voor de randvoorwaarden.

Geleide vrijwillige medewerkers:

Motivatie:

- Worden al dan niet gedwongen naar vrijwilligerswerk geleid (re-integratie, met uitkering, taakstraf).
- Hebben geen intrinsieke motivatie, maar het levert hen wel iets op.

Begeleiding:

- Heeft aansturing en duidelijke instructies nodig.

Ter aanvulling en verduidelijking:

Gebonden en geboeide vrijwillige medewerkers zijn over het algemeen altijd welkom, mogelijk komen ze doelgericht vanwege een openstaande vacature of om te onderzoeken wat hij leuk vindt en/of kan. Geboeide vrijwillige medewerkers kunnen zich ontplooien tot gebonden vrijwillige medewerkers, en vanuit daar tot een traineeship of een klein contract op loonbasis, oftewel, de spreekwoordelijke 'kweekvijver' van FAMEUS. Hierin blijft eigen ontplooiing en doorstroom voorop staan, dit mede om een, zoals eerder vermeld, te grote mate van eigenaarschap te voorkomen.

Voor beide groepen vrijwillige medewerkers stimuleert FAMEUS het oppakken van verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en ambassadeurschap.

Wat betreft de geleide vrijwillige medewerker is er een gelimiteerd aantal plaatsen beschikbaar vanwege het intense karakter van begeleiden van deze vrijwillige medewerkers.

Vrijwillig medewerker zijn is vrijwillig maar niet vrijblijvend, dit geldt ook binnen FAMEUS, zo wordt van de vrijwillig medewerker een professionele, collegiale werkhouding verwacht met een commitment gebaseerd op de kernwaarden van FAMEUS.

Omdat FAMEUS een 'doorstroomstation' is, komt er altijd een eindfase in zicht voor de vrijwillige medewerker. In het derde jaar van de overeenkomst wordt daar expliciet aandacht aan besteed en kan er directe begeleiding geboden worden in een overstap naar andere maatschappelijke organisaties, werkgevers of anderszins.

Doorstroomstation zijn sluit aan bij de kernwaarden 'herstel', 'ontwikkeling', 'ontplooiing', en de steeds terugkerende vraag naar wat er nodig is om deze beweging te maken.

Geboden begeleiding voor alle vrijwillige medewerkers:

- Kennismakingsgesprek met vrijwilligerscoördinator instroom.
- In overleg met vrijwilligerscoördinator instroom wordt bepaald welke functie de vrijwillige medewerker gaat invullen.
- Vrijwillige medewerker krijgt een bij de functie behorend contactpersoon aangewezen.
- Bij aanneming wordt er een contract opgesteld en krijgt de vrijwillige medewerker een vrijwilligersvergoeding.
- Na een maand is er een eerste evaluatiegesprek met de vrijwilligerscoördinator instroom.
- Er wordt duidelijkheid verschaft over het takenpakket van de vrijwillige medewerker door de vrijwilligerscoördinator.
- Eens per jaar vindt een jaargesprek plaats tussen de vrijwillige medewerker en de vrijwilligerscoördinator.
- Naast deze feitelijke begeleiding wordt er maatwerk geboden waar nodig, en kan de vrijwillige medewerker, naast zijn contactpersoon, waar nodig, contact leggen met de vrijwilligerscoördinator.
- Na drie jaar, of eerder, kan er bij aangetoonde geschiktheid, en ruimte binnen de organisatie, een traineeship binnen FAMEUS aangeboden worden, dit geldt ook als uitstroom.
- Bij eventuele uitzonderingen op het uitgangspunt van het drie jaar/doorstroom idee, vindt er eerst overleg plaats met het management.

Management van motivatie en van inzet betekent dat er regelmatig en terugkerend aandacht wordt besteed aan wat de vrijwillige medewerker drijft en hoe hij zich wellicht zou willen ontplooiën.

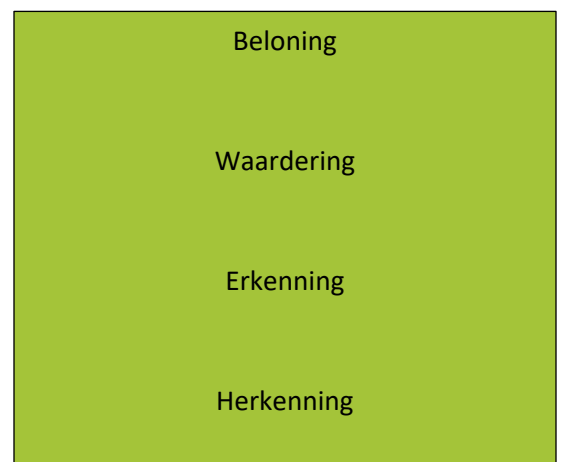
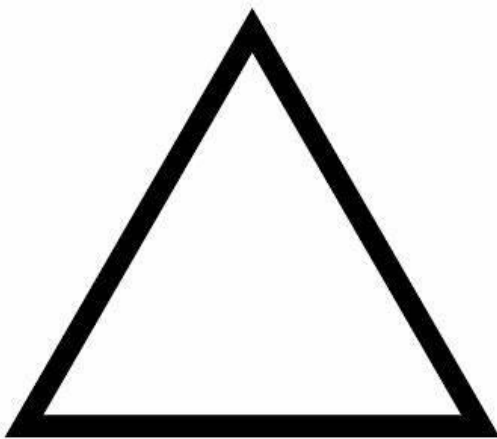
De mate waarmee de vrijwillige medewerker zich inzet blijft altijd bij de vrijwillige medewerker zelf liggen.

Ten tijde van dit schrijven wordt er gewerkt aan een introductiemap die, wanneer afgerond, aan elke nieuwe vrijwillige medewerker wordt overhandigd op het moment van indiensttreding. In deze map staat informatie over FAMEUS, het vrijwilligersbeleid, de gedragscode, de declaratie- en ziekmeldingsprocedure en uitleg over de ICT-omgeving.

4. Belonen



Aan de hand van onderstaand model uit de theorie, heeft FAMEUS de wijze van belonen van de vrijwillige medewerker bepaald.



De piramidevorm laat zien wat de samenhang is tussen herkenning, erkenning, waardering en het belonen van vrijwillige medewerkers. **De kern** van dit model is dat het fundament van een goed

vrijwilligersbeleid gevormd wordt door herkenning en erkenning. Pas als dat stevig verankerd is zullen waardering en beloning ook op de juiste wijze uitgedragen kunnen worden.

Herkenning:

Vanuit de gedachte van wederkerigheid moet FAMEUS zich bewust zijn van de inzet die het van de vrijwillige medewerker vraagt om bij FAMEUS aan de slag te gaan.

Dit zit in het geïnteresseerd zijn in de vrijwillige medewerker en weten wat hij komt halen en brengen in zijn rol. Dit is niet alleen aan de vrijwilligerscoördinator, de hele organisatie moet er bij FAMEUS van doordrongen zijn dat de vrijwillige medewerker een inspanning levert die herkend moet worden. Herkennen betekent hier ook dat de vrijwillige medewerker zich herkent in wat de organisatie doet en welke bijdrage hij daaraan levert. De aandacht en belangstelling voor en in elkaar is onderdeel van de grondhouding binnen FAMEUS.

Erkenning:

FAMEUS laat aan de vrijwillige medewerker weten dat hij belangrijk is voor de organisatie en dat hij bijdraagt aan de doelstelling. Vrijwillige medewerkers krijgen de ruimte in de organisatie, hun inbreng wordt serieus genomen en er is duidelijkheid over rechten, plichten en positie. FAMEUS heeft persoonlijke aandacht en open communicatie hoog in het vaandel staan. Hiermee zullen signalen van eventuele ontevredenheid en/of spanningen snel opgepikt worden. Naast de verantwoordelijkheid van de directe contactpersoon en de vrijwilligerscoördinator hierin, moet tijdens teamvergaderingen, team coaching en in de wandelgangen de volwaardige rol van de vrijwillige medewerker vanzelfsprekend zijn.

Waardering:

Voor veel vrijwillige medewerkers gaat het om de voldoening van het vrijwilligerswerk zelf. Wel stellen zij het op prijs dat anderen daar ook de waarde van inzien en dat laten blijken op een manier die past bij de vrijwillige medewerkers en de organisatiecultuur.

Een andere motiverende randvoorwaarde voor vrijwillige medewerkers is het vergoeden van de onkosten; het vrijwilligerswerk mag geen extra kosten met zich meebrengen.

Erkenning gaat over in waardering zodra de erkenning wordt geuit.

Waardering uit zich in de waardering voor iemands werk, dit doet FAMEUS op individueel vlak door middel van deskundigheidsbevordering en jaargesprekken, of via groepsinterventies als de teamvergadering en de team coaching.

Beloning:

Waardering gaat over in beloning zodra het vergezeld gaat van een stoffelijk bewijs van waardering, in de vorm van een kerstpakket, cadeaubon, maar ook symbolisch, in de vorm van een referentie bij afscheid.

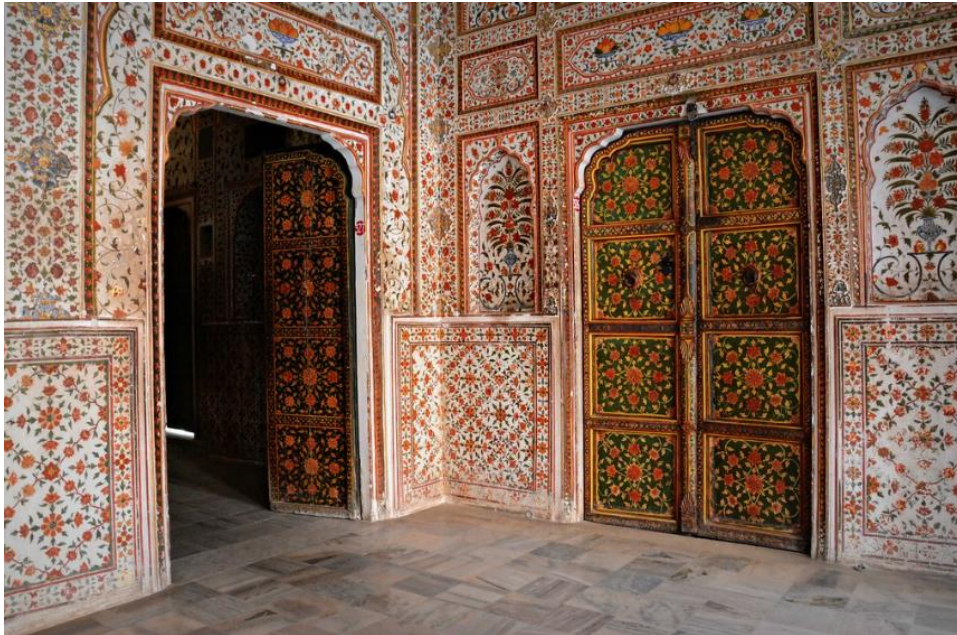
Beloning doet FAMEUS door middel van de vrijwilligersvergoeding van maximaal 1500 euro per jaar (op basis van 16 uur per week), het kerstpakket en de jaarlijkse barbecue aan het eind van de zomer. Aanvullend heeft de vrijwillige medewerker recht op het gratis volgen van verschillende cursussen binnen FAMEUS, waarmee bij het afronden daarvan een certificaat van deelname wordt uitgereikt.

Tot slot:

De kernwaarden van FAMEUS, Herstel, Ontwikkeling en Ontplooiing, staan centraal, we bieden maatwerk ten aanzien van elke vrijwillige medewerker, scholing zou hier bijvoorbeeld een onderdeel van kunnen zijn.

De professionalisering van FAMEUS blijft toenemen, dit roept voortdurend nieuwe vragen, wensen en uitdagingen op, zo ook op het gebied van vrijwilligerswerk. Dit maakt dat dit document als dynamisch beschouwd mag worden, het zal met enige regelmaat opnieuw langs de meetlat worden gelegd om te kijken of de inhoud nog relevant en passend is.

5. Beëindigen



Waar de ene deur sluit, opent zich een andere:

Naast het feit dat er vrijwillige medewerkers binnenkomen bij FAMEUS, vertrekken er uiteraard ook vrijwillige medewerkers. Soms kiest de vrijwillige medewerker er zelf voor om te vertrekken en soms kiest de organisatie ervoor om het vrijwilligerscontract op te zeggen.

In beide gevallen wordt daarbij stilgestaan door middel van een eindgesprek met de vrijwilligerscoördinator en de vrijwillige medewerker. Wanneer dat nodig geacht wordt sluit iemand van het managementteam daarbij aan.

Tijdens het eindgesprek wordt er samen met de vrijwillige medewerker terug, en vooruit gekeken. Het gesprek biedt mogelijk een laatste kans om waardering uit te spreken voor het werk dat de vrijwillige medewerker verzet heeft, daarnaast geeft het gesprek een blijk van betrokkenheid van de organisatie bij de vrijwillige medewerker.

De literatuur biedt goede handvatten voor een structuur, inclusief mogelijke vragen, ter invulling van een constructief eindgesprek met vrijwillige medewerkers:

Vrijwillige medewerker kiest voor beëindiging contract:

Aanleiding, ervaringen en lessen:

- Waarom wil de vrijwillige medewerker stoppen?
- Hoe wil de vrijwillige medewerker stoppen?
- Wat laat deze achter en hoe worden de taken overgedragen?
- Hoe kijkt hij terug op de eigen inzet, het werk, de begeleiding en de organisatie?
- Wat loopt er goed en waar is verbetering mogelijk?

Verder helpen:

- Wat kan de organisatie nog voor de vrijwillige medewerker doen?
- Kan de organisatie een rol spelen bij het vinden van ander (vrijwilligers-) werk?
- Is er behoefte aan een referentie?

Betrokken houden:

- Wil de vrijwillige medewerker op een andere manier betrokken blijven (ambassadeurschap)?

Organisatie kiest voor beëindiging contract:

Bij niet functioneren:

- Soms kan leeftijd of ziekte een reden zijn.
- Als er in geval van oncollegiaal of slecht werk na meerdere persoonlijke gesprekken om dit te verbeteren, geen verbetering waarneembaar is.
- Als blijkt dat wensen en verwachtingen te veel uiteenlopen, en de vrijwillige medewerker daar zelf geen consequenties aan verbindt.

Direct ontslag:

- Bij fraude
- Bij diefstal
- Bij (seksueel) grensoverschrijdend gedrag
- Bij het openbaar maken van bedrijfsgeheimen

Vrijwillige medewerkers zijn, juridisch gezien, geen werknemers en genieten daarom geen bescherming tegen ontslag. Dat neemt niet weg dat een organisatie hier heel zorgvuldig mee om moet gaan.

Wat als vrijwillige medewerkers niet weg willen?

De organisatie kan vinden dat het tijd is om van een vrijwillige medewerker afscheid te nemen. Dit kan bijvoorbeeld een vastgeroeste vrijwillige medewerker zijn die niet meegroeit in de richting waarin de organisatie zich ontwikkelt. Vaak gaat het om vrijwillige medewerkers die lang goed gefunctioneerd hebben, maar nu niet meer. Wat men nog haalt uit het vrijwilligerswerk is de vaste plek, de reguliere werkzaamheden, de structuur, een groep vrienden of zinvolle dagbesteding. Het is belangrijk tijdens het eindgesprek om het 'niet weg willen gaan' met compassie te bekijken, het is geen onwil, maar eerder een vorm van onvermogen. Er is geen sprake van ontplooiing meer, en hierdoor is de huidige plek niet meer geschikt. FAMEUS kijkt of er alternatieven zijn, binnen of buiten de organisatie, en biedt ondersteuning voor die stap.

Afscheidsangst vanuit de organisatie zelf:

Soms zit een vrijwillige medewerker al lange tijd bij dezelfde organisatie en is men bang dat er geen opvolger te vinden is voor deze plaats. Het advies aan de organisatie is toch om afscheid te nemen en zich te laten verrassen door de alternatieven die er gaan komen om dit gat op te vullen.

Ter aanvulling en verduidelijking:

Binnen FAMEUS wordt er in het laatste jaar van de overeenkomst actief ingezet op het idee van afscheid nemen van de organisatie. Hoewel er bij binnenkomst van de vrijwillige medewerker in de organisatie de wederzijdse verwachtingen duidelijk worden uitgesproken naar elkaar, kan het toch een spannend moment zijn als het vertrek concreet wordt. Na een periode van, in principe, drie jaar, geven veel vrijwillige medewerkers aan FAMEUS als een warm nest te zien. Een mooi compliment dat zowel de kracht als de kwetsbaarheid van FAMEUS inzichtelijk maakt wat betreft het vrijwilligersbeleid. Men vindt het moeilijk om te onthechten.

Zoals in de eerder aangehaalde literatuur beschreven, denkt FAMEUS actief mee om een soepele overgang te ondersteunen. Binnen FAMEUS is er een bescheiden budget beschikbaar om een afscheidsmoment te organiseren voor de vertrekkende vrijwillige medewerker, te denken valt aan een taartje met koffie of een bloemetje, afhankelijk van de intensiteit en duur van de vrijwillig

gewerkte periode. Uiteraard zal dit afscheidsmoment in overeenstemming met de wens van de vrijwillige medewerker wel, of niet plaatsvinden.

