



Beleid vrijwillige medewerkers Welzijn MensenWerk

Deel A uitgangspunten

Vastgesteld in MT d.d.: 6 maart 2023



Aanleiding

Welzijn MensenWerk bouwt haar werk voor een belangrijk deel op vrijwillige medewerkers. Daarom moeten we ons vrijwilligerswerk goed organiseren. Dit vrijwilligersbeleid is het kader waarbinnen we ons vrijwilligerswerk realiseren. Het doel van dit beleid is dat we ons vrijwilligerswerk professioneel organiseren zodat het optimaal en duurzaam bijdraagt aan het realiseren van onze missie.

Inleiding

Het vrijwilligersbeleid bestaat uit drie delen: Een eerste deel A met uitgangspunten. Deze vormen de basis voor de regelingen in deel B. Die regelingen vormen samen de rechten en plichten voor de organisatie en de vrijwillige medewerkers. De instrumenten voor de uitvoering (onder meer formulieren, communicatiemiddelen en informatiedocumenten) staan in het derde deel C: de bijlagen. Het is bij elkaar een dynamisch document: onderdelen kunnen naar behoefte worden aangevuld, gewijzigd of verwijderd. Dit soort mutaties vinden uitsluitend plaats na een besluit van het MT.

Het vrijwilligersbeleid is bedoeld voor intern gebruik, voor beroepskrachten en vrijwillige medewerkers. Het is te allen tijde door hen te raadplegen. Intern via het intranet/ toolbox, extern via onze website.

Visie op vrijwilligerswerk

We kiezen voor werken met vrijwilligers omdat dat past bij onze strategische uitgangspunten: op tijd er bij, met elkaar, dichtbij en zichtbaar. Dat betekent dat we in onze organisatie waar mogelijk ruimte bieden aan wijk- en dorpsbewoners om mee te werken aan het realiseren van onze missie. En we stimuleren dat. We werken in de haarvaten van de dorpen en wijken, samen met de mensen die daar wonen. Vrijwilligers uit de wijken dorpen brengen de organisatie dicht bij de mensen en omgekeerd: vrijwilligers signaleren van binnenuit. Die signalering is belangrijk om vroegtijdig te kunnen inspelen op behoeften van mensen en vraagstukken uit de samenleving.

Daarnaast vinden wij dat vrijwilligerswerk meerwaarde biedt: vrijwilligers werken anders omdat hun uitgangspunt anders is. Ook is vrijwilligerswerk aanvullend op het werk van onze beroepskrachten en dus per definitie een meerwaarde.

Vrijwilligerswerk is ook een doel in het kader van ons sociaal werk: we bieden een mogelijkheid voor zingeving en persoonlijke groei.

We spreken officieel niet over vrijwilligers maar over vrijwillige medewerkers. Daarmee benadrukken we de gelijkwaardigheid van de vrijwillige medewerkers aan de beroepskrachten. Vrijwillige medewerkers en beroepskrachten maken deel uit van één organisatie en werken samen aan het realiseren van de missie van Welzijn MensenWerk. Ons strategisch beleid, onze jaarplannen, uitvoeringsovereenkomsten en projectplannen geven daaraan richting. Voor vrijwilligerswerk gelden onze algemene kwaliteitseisen en in voorkomende gevallen eisen van derden en/of wetgeving.

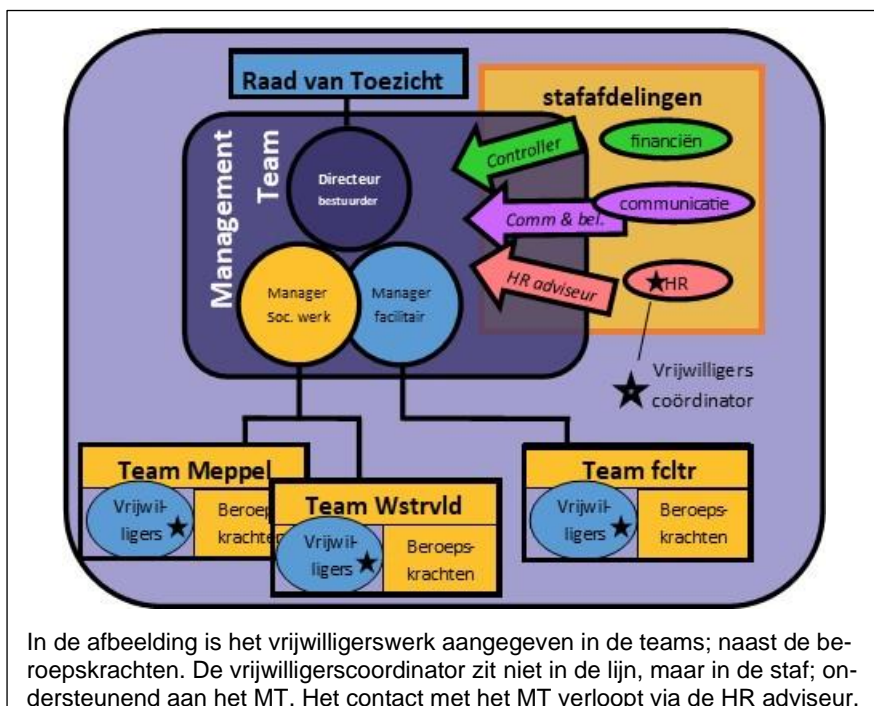
In de communicatie gebruiken we ook de gangbare term vrijwilligers; we bedoelen daarmee 'vrijwillige medewerkers'.

Positionering en aansturing



Als we spreken over vrijwillige medewerkers, dan is het vanzelfsprekend dat hun positie en aansturing analoog is aan die van de beroepskrachten. Dat leidt tot deze uitgangspunten:

- Onze intentie is dat we streven we naar gelijkwaardigheid van vrijwillige medewerkers en beroepskrachten binnen het kader van de organisatorische en financiële mogelijkheden.
- Er is geen sprake van een dienstverband (loondienst, dienstbetrekking) in de juridische zin betekenis. Er is derhalve ook geen sprake van een gezagsverhouding of arbeidsvoorwaarden zoals die gelden bij een dienstverband.
- We positioneren het vrijwilligerswerk bij HRM
- We faciliteren HRM met formatie voor de functie van vrijwilligerscoördinator
- Aansturing van vrijwilligers loopt via de reguliere lijn
- De regelingen voor vrijwillige medewerkers staan beschreven in deel B van ons beleid vrijwillige medewerkers.

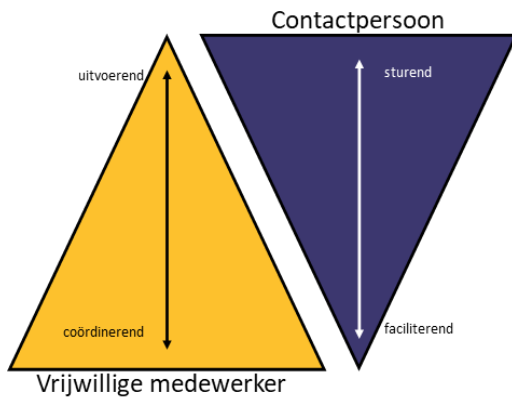


Contactpersoon

Vrijwilligerswerk kan –net als betaald werk- variëren van strikt uitvoerend tot autonoom met bijbehorende variatie in vrijheid en verantwoordelijkheid.

Er is altijd een beroepskracht als contactpersoon betrokken. De contactpersoon is namens de organisatie eigenaar van een opdracht en verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan. De verantwoordelijkheid van een vrijwillige collega is dus altijd gedelegeerd vanuit een beroepskracht.

In de samenwerking met een vrijwillige medewerker kan de rol van de contactpersoon variëren van sturend tot faciliterend. Evenredig daaraan kan de rol van de vrijwillige medewerker variëren van uitvoerend tot coördinerend.



Definitie vrijwilligerswerk

Er zijn veel overeenkomsten tussen beroepskrachten en vrijwillige medewerkers:

- Beiden werken professioneel en hebben een profiel dat past bij hun functie
- Iets willen doen voor een ander of vrijwillig zelf je baan kiezen geldt voor zowel beroepskrachten als vrijwilligers
- Bij zowel beroepskrachten als vrijwillige medewerkers is er sprake van wederkerigheid. Voldoening en persoonlijke groei zijn legitieme drijfveren.

Het grootste verschil ten opzichte van betaald werk is dat vrijwilligerswerk altijd aanvullend is op onze opdracht.

Onze definitie:

Vrijwilligers zijn mensen die zich onverplicht en onbetaald inzetten om de doelen van wmw mede te helpen verwezenlijken, aanvullend op ons werk in het kader van onze opdracht.

Afbakening

Vrijwilligerswerk is in onze definitie aanvullend op het werk van beroepskrachten. We zeggen daarmee dat er geen sprake mag zijn van verdringing van beroepskrachten door vrijwilligers. Dat lijkt wellicht een scherpe afbakening, maar dat is het niet. Immers door de tijd heen ontstaan andere beelden over die afbakening.

Bijvoorbeeld

Een halve eeuw geleden werd de zorg voor een oude buurvrouw verschoven van 'Noaberhulp' naar (thuis)zorg. Nu er ideeën ontstaan over het verschuiven van zorgtaken naar 'de voorkant', zijn er weer vrijwilligers die voor oude buurvrouwen zorgen. Wat voor de één terug is naar hoe het was, is voor de ander het verdringen van professionele zorg door vrijwilligers.

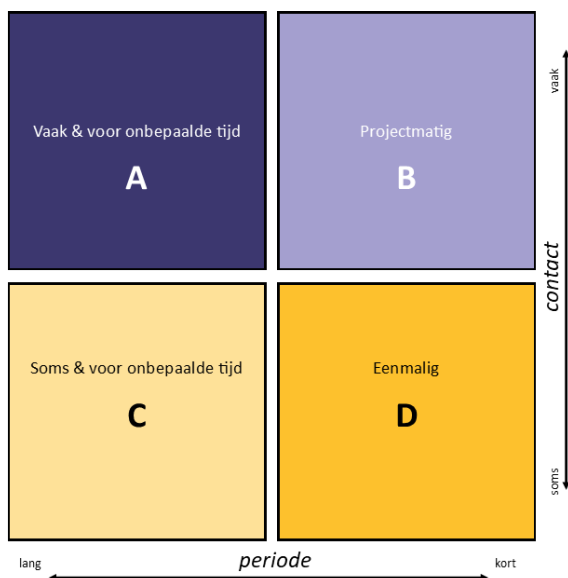
De beoordeling van vrijwilligerswerk op aanvullend-zijn en verdringing is dus arbitrair en doen we op basis van de gangbare ideeën op dit moment. Bij twijfel beslist het MT.

Categorieën

Ons vrijwilligerswerk is zeer divers. Dat betekent dat onze regelingen nooit 'one size fits all' kunnen zijn. Daarvoor stellen we categorieën vrijwilligers vast. Als instrument om van onze regelingen beter maatwerk te kunnen maken. We onderscheiden 4 categorieën vrijwillige medewerkers. Voor de werkbaarheid is gekozen voor een beperkt aantal categorieën en een globale beschrijving.



- A. Mensen die voor onbepaalde tijd minimaal maandelijks 1 dagdeel iets voor WMW doen. Bijvoorbeeld iemand die wekelijks een loket bemant.
- B. Mensen die projectmatig iets voor WMW doen. Projectmatig betekent dat iemand maximaal 6 maanden minimaal 1 dagdeel per maand werkt. Bijvoorbeeld iemand die ondersteunt bij een project of evenement.
- C. Mensen die minder dan 1 dagdeel per maand, maar wel voor onbepaalde tijd iets voor WMW doen. Bijvoorbeeld iemand die de stoelen klaarzet in een dorps huis bij grote evenementen.
- D. Mensen die eenmalig iets voor WMW doen. Bijvoorbeeld iemand die een zaterdag meehelpt met een verhuizing.



Soms zal er onduidelijkheid zijn over groepen of individuele vrijwillige medewerkers. In dat geval geeft de gezamenlijke professionele afweging van de vrijwillige medewerker en de contactpersoon de doorslag.

Exclusie

Dit vrijwilligersbeleid geldt niet voor

- formele re-integratietrajecten
- formele participatiewet -situaties
- stagiairs die in het kader van hun opleiding werken

Voor hen geldt ander beleid.

Geldigheid

Dit beleid geldt vanaf de vaststelling door het MT tot een volgend besluit van het MT. Regelingen kunnen afzonderlijk worden herzien, vervangen, aangevuld of afgeschaft door het MT. Na één jaar wordt dit beleid geëvalueerd. Bij een positieve beoordeling wordt de evaluatie van dit beleid overgedragen aan onze reguliere kwaliteitscyclus.