



VRIJWILLIGERSBELEID

Wonen Plus Welzijn

Vastgesteld: augustus 2021
1^e evaluatie verwerkt oktober 2022



Inhoud

Vrijwilligersbeleid Wonen Plus Welzijn 2021	2
Missie.....	2
Waarden	2
1. Vrijwilligersbeleid	3
1.1 Definitie van vrijwilligerswerk binnen WPW.....	3
1.2.Vrijwilligerswerk	3
1.3 Intake en afbakening van het vrijwilligerswerk	4
1.4 Vrijwilligers groepen	4
1.5 Vrijwilligers die (tijdelijk) kwetsbaar kunnen zijn.....	5
1.6 Vertrouwenspersonen	5
1.7 Werving.....	6
1.8 Binding, naamgeving, zichtbaarheid	6
1.9 Waardering	6
1.10 Verzekering	7
1.11 Deskundigheidsbevordering	7
1.12 Beëindiging van het vrijwilligerswerk.....	7
1.13 Reglementen van WPW	7

Vrijwilligersbeleid Wonen Plus Welzijn 2021

Wonen Plus Welzijn is een brede maatschappelijke organisatie die actief is in Schagen, Hollands Kroon, Dijk en Waard. We bieden praktische diensten die mensen in staat stellen zo lang mogelijk te blijven meedoen in hun vertrouwde omgeving. Samen met onze vrijwilligers coördineren en organiseren we onze diensten. Onze deskundige medewerkers zijn verbinder, coach en netwerker die naast de ouderen, jongeren, vrijwilligers, mantelzorgers en iedereen in de samenleving staan. *Wonen Plus Welzijn staat voor verbinding en kracht!*

Missie

WPW zet zich in voor het verbinden van mensen met verschillende leeftijden, en uiteenlopende sociaal, economische, achtergronden. Wij zijn van mening dat een samenleving met elkaar wordt vormgegeven. Door allerlei oorzaken kunnen mensen in een kwetsbare positie terechtkomen; zij hebben soms tijdelijk extra ondersteuning nodig om deel te nemen aan de samenleving. WPW kan een belangrijke rol vervullen om dit tot stand te brengen. Wij doen dit door op basis van gelijkwaardigheid, mensen te motiveren, begeleiden, verbinden en ondersteunen om met en voor elkaar het welzijn te organiseren. *We geloven in de mogelijkheden van mensen.*

Waarden

WPW is een op waarden gebaseerde organisatie, dat wil zeggen, we laten ons leiden door bepaalde waarden over hoe we met onze vrijwilligers, cliënten, opdrachtgevers en met elkaar omgaan. Deze waarden vormen een houvast, een kader en een leidraad in ons handelen. In samenspraak met vrijwilligers, personeel, bestuur en raad van toezicht zijn in het visietraject 2019-2022 de waarden opnieuw beoordeeld.

De volgende 9 waarden zijn in het Visiedocument WPW 2019- 2022 vastgelegd.

- Bij WPW is er plaats voor iedereen. Ieder mens is **gelijkwaardig** aan de ander, welk (vrijwilligers)werk, taak of positie hij/zij ook heeft.
- WPW is **betrouwbaar**, zowel intern als naar buiten toe. Eerlijkheid duurt altijd het langst, afspraken komen we na.
- WPW kent een **flexibele cultuur**. We zijn in staat om mee te bewegen met de maatschappelijke ontwikkelingen en vraagstukken en de organisatie past zich hierop steeds weer aan. Zonder dat wij per definitie een ja-cultuur bewerkstelligen.
- WPW kent een **open en transparante cultuur**. Problemen en vraagstukken worden besproken en niet verborgen gehouden. We praten met elkaar in plaats van over elkaar. We zijn laagdrempelig en benaderbaar.
- WPW ziet **zingeving** als leidende drijfveer. Wat we doen bij WPW is van betekenis voor onze cliënten en de samenleving. Hierdoor wordt de mogelijkheid aan onze personeelsleden en vrijwilligers geboden om zelf betekenis te ervaren.
- WPW is een organisatie waar naar **mogelijkheden en persoonlijke groei** wordt gekeken, we kijken naar wat iemand (cliënt, vrijwilliger, collega) kan betekenen of wat we als organisatie kunnen doen om een probleem of vraag op te lossen.
- We vinden het belangrijk dat iedereen met **plezier** werkt bij WPW, met humor en lichtheid komen de beste resultaten. We bewaken daarom ook de belastbaarheid van onze vrijwilligers en medewerkers.
- We proberen te **verbinden**, zowel intern in de eigen organisatie als extern waar we kijken naar wat mensen in de dorpen en buurten verbindt.
- We passen **maatschappelijk ondernemerschap** toe. We innoveren en spelen in op nieuwe ontwikkelingen, maar doen dit tegen een prijs die verantwoord is.

1. Vrijwilligersbeleid

WPW is in de jaren gegroeid tot een vrijwilligersorganisatie. We kunnen stellen dat we zonder de betrokkenheid, inzet, aanwezigheid en bereidheid van vrijwilligers onze dienstverlening niet kunnen uitvoeren. Het werven, inzetten, ondersteunen, trainen en coachen van vrijwilligers is een belangrijk onderdeel van de functie van de beroepskrachten.

Door alle ontwikkelingen in het sociale domein zien we de vraag naar de inzet van vrijwilligers verder toenemen. Tegelijkertijd bemerken we dat de vragen, wensen en mogelijkheden van vrijwilligers veranderen. De aanmeldingen van vrijwilligers voor praktische, structurele diensten als bv maaltijdbezorging lopen terug. Het structurele, bindende karakter lijkt minder aan te spreken. We zien dat mensen zeker wel actief willen zijn in hun omgeving, wat past in de trend van participatiesamenleving en de toename van burgerinitiatieven. Maar meer maatwerk: gevarieerd vrijwilligerswerk op allerlei vlak, in verschillende vormen en soorten deskundigheid en in flexibele inzetbare tijd wordt meer aantrekkelijk gevonden.

Daarnaast zien we de afgelopen jaren de toename van aanmeldingen van vrijwilligers die (tijdelijk) in een kwetsbare positie verkeren. Het gaat om mensen die meer ondersteuning en begeleiding van onze kant nodig hebben om vrijwilligerswerk te kunnen gaan doen. Ook zij kunnen bij WPW terecht bijvoorbeeld in een werkleertraject binnen de Factorie waarin zij kunnen groeien in hun zelfstandige vrijwilligerswerk.

Om de verantwoordelijkheden van de vrijwilligers en de organisatie helder vast te leggen hanteren we een vrijwilligersbeleid.

1.1 Definitie van vrijwilligerswerk binnen WPW

Vrijwilligerswerk binnen WPW is werk dat in georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen in de samenleving

1.2. Vrijwilligerswerk

- Dient een algemeen maatschappelijk belang
- Heeft geen winstoogmerk
- Is niet concurrerend met betaald werk
- Heeft een aanvullend karakter en verdringt geen betaald werk

WPW vindt het belangrijk dat vrijwilligers:

- vanuit een sociale bewogenheid en interesse op zinvolle wijze een deel van hun beschikbare tijd willen besteden aan anderen in de samenleving
- onverplicht en onbetaald werk verrichten in organisatorisch verband ten behoeve van de cliënten, deelnemers, bezoekers of afnemers van de diensten en activiteiten van WPW
- een bijdrage willen leveren aan het zo optimaal mogelijk ondersteunen van de doelgroep opdat deze zolang mogelijk thuis kunnen blijven wonen en kunnen blijven deelnemen aan het sociale maatschappelijk verkeer.
- zichzelf als vrijwilliger kan ontwikkelen en groeien in de persoonlijke situatie.
- die daar behoefte aan hebben, werkzaamheden verrichten waarbij duidelijke afspraken zijn gemaakt (voor hen zijn afgebakende taken gecreëerd) .
- voor wie meer ondersteuning nodig is, terecht kunnen binnen Werkleerbedrijf De Factorie als de gemeente of de UWV hun traject daarin financiert.

De vorm en frequentie van het vrijwilligerswerk is vrij en wordt in overleg afgestemd. WPW stelt geen minimum of maximum per week aan de inzetbaarheid van vrijwilligers. De inzet van een vrijwilliger kan variëren van elke week tot eens per kwartaal of verbonden zijn aan korte, incidentele, afgebakende klussen.

1.3 Intake en afbakening van het vrijwilligerswerk

Wettelijk zit er verschil tussen een vrijwillige werkrelatie en betaald werk. Bij betaald werk (in een tijdelijk of vast dienst verband), gaat men uit van een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever om tegen loon in een vastgelegd aantal uren, arbeid te verrichten. Bij het aangaan van vrijwilligerswerk binnen WPW wordt een vrijwilligersovereenkomst getekend waarin de aard van het vrijwilligerswerk wordt vastgelegd. Tijdens de intake wordt kennis gemaakt en worden de afbakening, de gehanteerde reglementen, de rol van de vertrouwenspersonen, de vergoedingen, verzekeringen e.d. doorgenomen. We hanteren [intakeprocedures 1 2 3](#) waardoor de introductie binnen WPW eenduidig verloopt en al deze punten aan de orde komen. Concreet wordt in de intake verder afgesproken welke taken de vrijwilliger doet en welke beroepskracht aanspreekpunt is. Ook kan er een tussentijds- evaluatiemoment vastgesteld waarop wordt besproken of het vrijwilligerswerk aansluit bij de wensen, kwaliteiten en verwachtingen. Dit hangt ook af van de taken en de wensen van de vrijwilliger.

Voor de onkosten (reiskosten) hanteren we een reiskostenvergoeding (zie bij waardering)

Bij WPW zit het onderscheid tussen betaald en vrijwilligerswerk niet alleen in het loon, maar veel meer nog in de (eind)verantwoordelijkheid.

Door het verbinden van de vrijwilliger aan een beroepskracht als aanspreekpunt is direct duidelijk op wie de vrijwilliger voor de eindverantwoordelijkheid terug kan vallen. Te allen tijde heeft en neemt de beroepskracht de eindverantwoordelijkheid voor de vrijwilligers in de uitvoering. Afhankelijk van de dienst of de activiteit organiseert de beroepskracht de ondersteuning, de aansturing en het (persoonlijke) contact met de vrijwilligersgroepen. Zodat zij zelfstandig maar met de nodige ondersteuning hun vrijwilligerswerk kunnen doen. Vrijwilligers binnen WPW hebben een pas waarmee zij kunnen aantonen dat zij namens WPW hun functie uitvoeren.

Samengevat worden de rollen als volgt omschreven.

Vrijwilliger

- alle vrijwilligers zijn gelijk, er is geen onderling gezag
- draagt geen eindverantwoording en kan terugvallen op professionele ondersteuning
- volgt in de werkzaamheden de aanwijzingen van de beroepskracht
- de afgesproken werkzaamheden zijn niet verplicht maar ook niet geheel vrijblijvend, we willen kunnen rekenen op elkaar.

Beroepskracht

- draagt altijd de eindverantwoording
- zorgt voor de coördinatie en de structuur van de dienst, de activiteit of het project
- ondersteunt vrijwilligers bij de uitvoering van het vrijwilligerswerk, is direct aanspreekpunt
- overlegt en evalueert (volgens afspraak) met de vrijwilliger de voortgang en stuurt zo nodig bij.

1.4 Vrijwilligers groepen

De afgelopen jaren heeft het vrijwilligerswerk binnen WPW zich ontwikkeld tot een variatie aan vormen van vrijwilligerswerk en vrijwilligersgroepen. Waar in oorsprong WPW zelf haar diensten met vrijwilligers vorm gaf zijn we steeds meer gegroeid naar een brede vrijwilligersorganisatie waar ook min of meer zelfstandige vrijwilligersgroepen zich aansluiten.

Vanwege deze ontwikkeling hebben we ook de aard van het vrijwilligerswerk binnen WPW en het onderbrengen van de zelfstandige vrijwilligersgroepen binnen de organisatie opnieuw doorgenomen en onderverdeeld.

In [Indeling Vrijwilligersgroepen](#) werken we dit nader uit. Daarin benoemen we ook de kaders. Samengevat is de onderverdeling als volgt.

1. Interne WPW vrijwilligers

Vrijwilligers werkzaam binnen de diensten van WPW, vallen volledig onder de organisatie en de coördinatie van de beroepskracht van WPW. De beroepskracht hanteert **1. WPW vrijwilligersovereenkomst* en Intakeprocedure 1**: maaltijdbezorgers, VOA,'s en tuinvrijwilligers (*Vrijwilligersovereenkomsten van [Schagen](#) [Hollands Kroon](#) [Dijk en Waard](#)

2. Zelfstandige interne vrijwilligersgroepen

Zelfstandige vrijwilligersgroepen die in eigen zelfstandig georganiseerd groepsverband diensten voor WPW uitvoeren binnen de prestatieafspraken van WPW. Deze groepen hebben een eigen vrijwillige coördinator, deze hanteert **2. [vrijwilligersovereenkomst zelfstandige interne vrijwilligersgroepen.docx](#) en [intakeprocedure 2](#)**. Zij regelen zelf de inzet maar krijgen financiën via WPW. Voorbeelden: Graag Gedaan groepen.

3. Zelfstandige externe vrijwilligersgroepen

Zelfstandige vrijwilligersgroepen die extern, eigen georganiseerde diensten op een eigen manier uitvoeren die niet binnen de prestatieafspraken (subsidie) van WPW vallen. Deze groepen hebben een eigen vrijwillige coördinator, deze hanteert **3. [Vrijwilligersovereenkomst zelfstandige externe vrijwilligersgroepen.docx](#) [intakeprocedure 3](#)** en runnen en regelen helemaal zelf inzet, inkoop, administratie e.d. Voorbeelden: de vrijwilligers van de gemeenschappelijke ruimtes in woonzorgcomplexen of de Verbinding in Julianadorp. Voor elke vrijwilligersgroep hebben we een eigen vrijwilligersovereenkomst opgesteld waarin de afspraken en de voorwaarden per groep zijn vastgelegd.

4. Zelfstandig functionerende vrijwilligers

Dit zijn vrijwilligers die WPW tegenkomt in haar werk in dorp, buurt of wijk. Vrijwilligers met eigen initiatieven voor de eigen omgeving. WPW adviseert of ondersteunt hen wanneer zij dat vragen. De vrijwilligers functioneren zelfstandig of in zelf-georganiseerd verband. Zij hebben geen vrijwilligersovereenkomst bij WPW.

Voorbeelden: vrijwilligers in een buurthuis of inwoners die gezamenlijk, vrijwillig iets organiseren in het eigen dorp.

1.5 Vrijwilligers die (tijdelijk) kwetsbaar kunnen zijn

Vrijwilligers binnen WPW hebben een grote mate van zelfstandigheid. Zij kunnen in de verantwoordelijkheden rond hun werk terugvallen op een beroepskracht maar in de uitvoering zijn zij veelal zelfstandig op pad. Ook vrijwilligers voor wie die zelfstandige rol (nog) niet goed passend is bieden we mogelijkheden. Iemand kan bv een periode meelopen met een meer ervaren vrijwilliger of er kan gekeken worden naar mogelijke aanpassing in het vrijwilligerswerk (bv een afbakening van een klus). Wanneer er echt een hulpvraag is om met ondersteuning te groeien naar het kunnen uitvoeren van zelfstandig vrijwilligerswerk dan kan iemand terecht in Werkleerbedrijf De Factorie. In een traject (ingekocht via de UWV of de Wmo) wordt op een veilige manier (vrijwillige) werkervaring opgedaan waarbij aan persoonlijke doelen gewerkt kan worden.

1.6 Vertrouwenpersonen

De samenleving verandert en ook de plek van het vrijwilligerswerk daarin. Er is meer sprake van individualisering en digitalisering en vrijwilligers zijn vaak korter verbonden aan organisaties (bv eenmalig rond een bepaald project). Sociale verbanden zoals die vroeger kenmerkend waren voor een stad, dorp of wijk worden minder. Mensen 'kennen' elkaar minder en er zijn situaties waarin matches relatief anoniem plaatsvinden (bv. digitale platformen voor vraag en aanbod van vrijwilligerswerk). Het risico bestaat dat kwetsbare mensen, die hier misschien het meest een beroep op doen, te weinig bescherming genieten.

Binnen WPW proberen we met de persoonlijke intake de anonimiteit zoveel mogelijk te ondervangen, maar ook daarmee voorkomen we niet altijd dat er -al of niet opzettelijk- dingen mis gaan in de communicatie of in gedrag.

Om deze reden hebben we binnen WPW twee vertrouwenpersonen voor cliënten en vrijwilligers beschikbaar. Zij gaan na een melding van grensoverschrijdend gedrag het gesprek met cliënt en/of vrijwilliger aan en bieden de melder steun bij het zoeken naar een oplossing. Deze gesprekken zijn strikt vertrouwelijk. Signalen worden geanonimiseerd gemeld aan het bestuur van WPW zodat de organisatie daarop kan handelen om herhaling te voorkomen.

We maken de aanwezigheid van de vertrouwenspersonen bekend bij de intake voor vrijwilligers en middels PR met een [Flyer vertrouwenspersoon voor de cliënten](#). Daarmee verlagen we de drempel om grensoverschrijdend gedrag te melden en bespreekbaar te maken. Een uitgebreide omschrijving van de plaats en rol van de vertrouwenspersonen binnen WPW staat in dit [Plan van Aanpak Vertrouwenspersoon](#)

1.7 Werving

Belangrijk bij het werven van vrijwilligers is vooral ook het 'weten wat je hebt'. Door jaarlijks het vrijwilligersbestand door te nemen houden we zicht op de vrijwilligers, wat ze doen en hoe vaak zij worden ingezet. Bij het werven van nieuwe vrijwilligers wordt van deze informatie gebruik gemaakt. Het kan goed zijn om dan ook intern te werven wanneer er nieuwe vrijwilligersfuncties ontstaan. Vrijwilligers die misschien minder vaak worden gevraagd worden dan uitgenodigd voor andere werkzaamheden en blijven betrokken.

Externe werving kan per werkeenheid, bijvoorbeeld wanneer er een nieuwe dienst wordt opgezet of wanneer er een bepaalde behoefte aan vrijwilligers is. De voor de dienst verantwoordelijke beroepskracht doet dan zelf de werving en de selectie. Oproepen voor vrijwilligers voor organisatie brede diensten (bv tuinklussen) kunnen ook goed organisatiebreed worden uitgezet. Daarmee wordt voorkomen dat er (te) veel vrijwilligersoproepen met een zelfde vraag uitgaan. De aanmeldingen komen dan op een centrale plek binnen en worden doorgespeeld naar de werkeenheden. Daar wordt dan de selectie en de intake gehouden en maakt de vrijwilliger kennis met de verantwoordelijke beroepskracht.

Voor de werving worden alle mogelijke kanalen benut: het WPW magazine, sociale media, lokale pers, Noordkopvoorelkaar, vrijwilligerscentrale, mond tot mond, via of samen met andere organisaties enz.

1.8 Binding, naamgeving, zichtbaarheid

We werken er aan dat vrijwilligers zich verbonden voelen zodat het vrijwilligerswerk binnen WPW aantrekkelijk is; *'een organisatie waar je bij wilt horen'*. Om de binding en de gelijkwaardigheid nog te benadrukken gebruiken we de functienaam in de wijze van aanspreken. Iemand is; maaltijdbezorger bij WPW of buurtbemiddelaar bij WPW. We benoemen de functie die iemand heeft bij WPW en niet het gegeven dat dat vrijwillig gebeurt. We leggen het ook op deze wijze vast in de overeenkomst. Daarnaast zorgen we voor herkenbaarheid en zichtbaarheid. In overleg met de groepen vrijwilligers kijken we wat daarvoor de beste manier is. Bijvoorbeeld door het beschikbaar hebben van visitekaartjes, zoals voor de maaltijdbezorgers, waarmee zij zich kenbaar kunnen maken naar de maaltijdgebruiker. Ook verstrekken we aan alle vrijwilligers de WPW- identiteitspas, zodat zij aan de deur kunnen tonen dat zij werkzaam zijn vanuit WPW.

De adviezen en aanbevelingen van vrijwilligers om de ondersteuning en binding te verbeteren vinden we heel belangrijk. Om de meningen goed te kunnen bevragen houden we eens per 2 jaar een vrijwilligerstevredenheidsonderzoek. Verbeter- of aandachtspunten daaruit nemen we op in ons HKZ Kwaliteitsjaarplan.

1.9 Waardering

WPW vindt het belangrijk dat het werk dat de vrijwilliger verricht, wordt erkend als essentieel voor het bereiken van de doelen van de organisatie. Vrijwilligerswerk draagt bij aan zingeving, onderhouden van sociale contacten, er toe doen, het bevorderen van zelfredzaamheid en biedt mogelijkheden om een bijdrage te (blijven) leveren aan de samenleving. Dit zijn belangrijke drijfveren en geven de intrinsieke motivatie voor vrijwilligerswerk. WPW hecht daar veel waarde aan en zorgt voor tijd en aandacht voor de (individuele) vrijwilliger.

WPW heeft een attentiebeleid omschreven waarin we de vorm van waardering hebben vastgelegd. Vrijwilligers die betrokken zijn bij de interne zelfstandige groepen of de externe zelfstandige groepen hanteren een hiervan afgeleid eigen attentiebeleid. Door het jaar heen tonen we de vrijwilligers op verschillende manieren onze waardering. Bijvoorbeeld met een jaarlijkse kerst/ nieuwjaarsbijeenkomst voor alle vrijwilligers van de werkeenheid.

Daarnaast hanteren we een onkosten-/reiskostenvergoeding die met een declaratieformulier [werkeenheden Dijk en Waard Schagen en Hollands Kroon](#) worden ingediend. Afspraken daarover worden in de intake met de vrijwilliger gemaakt.

1.10 Verzekering

Bij de intake en het ondertekenen van de vrijwilligersovereenkomst worden ook de verzekeringen benoemd. Vrijwilligers die voor de uitvoering van de taken gebruik maken van de eigen auto zorgen zelf voor de verplichte wettelijke verzekering. Wanneer er personen meerijden dan hoort daar een inzittende verzekering bij.

Wanneer de vrijwilliger aansprakelijk wordt gesteld voor schade dan is het belangrijk dat dit direct bij WPW gemeld wordt. In samenspraak worden dan de eigen verzekering van de vrijwilliger, eventueel ook een verzekering van 'derden' en de 'vangnet' verzekering van de gemeente ingeschakeld.

Naast deze collectieve verzekering van de gemeente heeft WPW een ongefallen dekking en een aansprakelijkheidsdekking afgesloten. De verzekeringen worden nader benoemd in de vrijwilligersovereenkomst.

1.11 Deskundigheidsbevordering

Scholing en training maakt dat vrijwilligers betrokken blijven, deskundig zijn en voorbereid zijn op hun vrijwillige taken. WPW zorgt, al dan niet in overleg met vrijwilligers, voor een overkoepelend deskundigheids-bevorderend programma. Vrijwilligers kunnen binnen maar ook buiten de eigen werkeenheden aanhaken bij cursussen, trainingen workshops en bijeenkomsten. Het (jaar) programma wordt bekendgemaakt in de vrijwilligers nieuwsbrieven die periodiek worden verstuurd. Deelname is kosteloos.

Voor een aantal vrijwilligers-diensten is een scholing vooraf een voorwaarde, dit is bijvoorbeeld van toepassing binnen Buurtbemiddeling waar Buurtbemiddelaars een erkende training vooraf dienen te volgen.

Voor nieuwe vrijwilligers organiseren we WPW breed 2 keer per jaar een bijeenkomst voor nadere kennismaking met de organisatie, de diensten, organisatie brede informatie en uitwisseling.

1.12 Beëindiging van het vrijwilligerswerk

Wanneer een vrijwilliger besluit de vrijwillige werkzaamheden te beëindigen dan wordt dat bij de beroepskracht van de betreffende dienst aangegeven. Zo mogelijk wordt er een opzegtermijn van 1 maand gehanteerd maar wanneer dat niet lukt dan wordt in overleg een einddatum afgesproken. Bij vertrek ontvangt de vrijwilliger een [Bedankbrief vrijwilliger](#) met een attentie en een [Evaluatieformulier vertrek vrijwilliger](#)

Mocht in de praktijk blijken dat een vrijwilliger bij herhaling zich niet aan de afspraken houdt dan kan dat betekenen dat WPW de vrijwilligersovereenkomst eenzijdig opzegt. Bij ernstige problemen en/of disfunctioneren kan de beroepskracht, na overleg met de directie, de overeenkomst met onmiddellijke ingang beëindigen. Hieraan vooraf zal echter altijd eerst een wederzijds gesprek plaats vinden.

1.13 Reglementen van WPW

- De inspraak en/ of medezeggenschap van vrijwilligers binnen WPW.

WPW heeft een vrijwilligers-/ cliëntenraad bestaande uit 5 leden, vrijwilligers actief binnen WPW. Nieuwe leden kunnen zich bij werving aanmelden, zij worden benoemd door de directie voor een minimale zittingsperiode van 3 jaar. De vrijwilligers-/ cliëntenraad geeft gevraagd en ongevraagd advies en komt 4 keer per jaar bij elkaar. Zij adviseert de directeur/ bestuurder over nieuwe plannen, projecten en diensten.

Eens in de twee jaar houden we een vrijwilligers-tevredenheidonderzoek. Daarin bevragen we de vrijwilligers over de kwaliteit van de dienstverlening, de ondersteuning en de organisatie.

Verbeterpunten daaruit voeren we door middels ons kwaliteitsmanagementsysteem.

- Gedragsregels voor vrijwilligers

WPW vindt het belangrijk dat mensen respectvol met elkaar omgaan en ongeacht hun mogelijkheden en beperkingen, fundamenteel gelijkwaardig aan elkaar zijn.

Om bovenstaande te waarborgen binnen al het vrijwilligerswerk zijn deze uitgangspunten vastgelegd in de [Gedragscode Wonen Plus Welzijn](#) en in een [Ethische paragraaf](#). Deze beide reglementen zijn terug te vinden op onze website, zijn onderdeel van de vrijwilligersovereenkomst en worden benoemd tijdens de intake zodat de vrijwilliger er kennis van genomen heeft.

- Verklaring Omtrent Gedrag

Bij WPW is iedereen die vrijwilligerswerk wil doen welkom. Voor een aantal typen vrijwilligerswerk (jongerenwerk, buurtbemiddeling, administratieve ondersteuning, ondersteuning van mensen met dementie) is een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) nodig. Vrijwilligers kunnen deze via WPW aanvragen en worden daarover in de intake geïnformeerd. Bij de intake passen we een zorgvuldige selectie toe. Daarvoor hebben we intakeprocedures omschreven waarop de punten in het gesprek worden doorgenomen en afgetekend. Dit om er zeker van te zijn dat de nieuwe vrijwilliger goed op de hoogte is van de mogelijkheden, de voorwaarden, de reglementen en de afspraken rond het doen van vrijwilligerswerk. [Procedure VOG](#)

- Privacy beleid

Privacy is een groot goed. Om die reden vragen wij de vrijwilliger geheimhouding te hanteren ten aanzien van alle informatie die te maken heeft met cliënt- of werkgerelateerde aangelegenheden. Tijdens de intake worden nieuwe vrijwilligers daarop gewezen en het aandachtsveld Privacy wordt vermeld in de vrijwilligersovereenkomst. Het [Privacybeleid](#) is terug te vinden op onze website, tijdens de intake worden nieuwe vrijwilligers daarop gewezen.

- Protocol cyberrisico's en datalekken

Het protocol cyberrisico's en datalekken is onderdeel van het privacy reglement. Een nieuwe vrijwilliger die gaat werken binnen de ICT omgeving van WPW en/ of met SW office krijgt hier uitleg over tijdens de intake en de inwerkperiode.

- Klachtenreglement

Klachten en geschillen van diverse aard kunnen met de verantwoordelijke beroepskracht worden besproken. Wanneer nodig vraagt deze advies en ondersteuning van de directeur/ bestuurder. Wordt er geen overeenstemming bereikt of geen oplossing gevonden, dan kan de vrijwilliger zich wenden tot de [Klachtenreglement](#) van WPW en een klacht indienen middels het [Klachtenformulier](#). Beide zijn op www.wonenpluswelzijn.nl terug te vinden en worden ook in de intakeprocedures benoemd.

- Arbowetgeving, calamiteitenplannen

De Arbowetgeving is in beginsel niet van toepassing voor vrijwilligers.

<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/vrijwilliger>

Alleen met betrekking tot bijzondere gevaren - zoals het werken met gevaarlijke stoffen, en het inzetten van kwetsbare groepen, bv jongeren onder de 18 jaar- moeten we aanvullende veiligheidsmaatregelen treffen. In de meeste gevallen is hier binnen het vrijwilligerswerk geen sprake van. Een calamiteitenplan is aanwezig op elke locatie waar vrijwilligers van WPW taken verrichten. De wettelijke en bestuurlijke aansprakelijkheid is vastgelegd in de diverse verzekeringen die rond het vrijwilligerswerk zijn afgesloten. Welke dat zijn staat in de vrijwilligersovereenkomst vermeld en wordt tijdens de intake besproken.

- Melding incidenten

Wij vragen van de vrijwilliger om incidenten, ongevallen en/ of bijna ongevallen, die mogelijk voor de cliënt, de vrijwilliger of WPW nadelige gevolgen heeft, te melden aan de verantwoordelijk beroepskracht. Zo nodig wordt samen met de beroepskracht een [MIC formulier cliënten formulier](#) (Melding Incidenten Cliënten) ingevuld volgens geldende procedure vastgelegd in de HKZ. Een MIC melding kan aanleiding zijn om een procedure, een werkwijze of een situatie te evalueren en veranderen om herhaling te voorkomen.