

Vrijwilligersbeleid

Stichting Mens en Tuin

Versie Februari 2017

Inhoudsopgave

Inleiding 4

Visie en uitgangspunten 4

- Definitie
- Uitgangspunten Mens en Tuin vrijwilligersbeleid
- Maatschappelijke ontwikkelingen

Positie van vrijwilligers 7

- Rechten en plichten
- Vrijwilligersovereenkomsten
- Arbo
- Gedragscode Mens en Tuin

Taken en afbakening 10

- Functie omschrijving
- Taakafbakening vrijwilligers en beroepskrachten

Werving, selectie en introductie 11

- Werving en selectie
- Introductie
- Registratie gegevens vrijwilligers

Begeleiding en scholing vrijwilligers 14

- Vormen van begeleiding
- Deskundigheidsbevordering

Waarderingsbeleid 15

- Attentiesysteem

Informatie en inspraak 16

- Informatiepakket voor vrijwilligers

- Inspraak

Materiële voorwaarden **17**

- Onkostenvergoeding/declaratieregeling
- Verzekeringen

Geschillen **19**

- Klachtenreglement

Vertrek **20**

- Het voeren van een exitgesprek

Bijlagen **21**

- Overeenkomst vrijwilligerswerk
- Gedragscode Mens en Tuin
- Algemeen profiel vrijwilliger
- Formulier Maatschappelijk Stage
- Evaluatieformulier
- Formulier exit-interview

Inleiding

Stichting Mens en Tuin richt zich vanuit een visie van gelijkwaardigheid om in haar zorgtuin mensen met diverse problematiek tot ontplooiing te brengen. Zij doet dit vanuit de visie dat vrijwilligers hier een belangrijke bijdrage aan hebben.

Binnen onze organisatie is het daarom van belang om ook taken, verantwoordelijkheden, rechten en plichten van vrijwilligers vast te leggen. Het doel hiervan is duidelijkheid te scheppen en het functioneren van zowel de vrijwilligers als de hele organisatie te verbeteren. Dit geheel aan afspraken wordt het vrijwilligersbeleid van de organisatie genoemd.

Een goed opgezet vrijwilligersbeleid, inclusief een gestructureerd actieplan om vrijwilligers te werven en behouden, kan er toe bijdragen dat:

- Meer vrijwilligers zich tot de organisatie voelen aangetrokken.
- Vrijwilligers zich langer thuis voelen en actief blijven.
- Kennis en expertise beter worden benut en behouden.
- Het juiste type op de juiste plaats zit.
- Efficiënter wordt gewerkt en meer kwaliteit wordt geleverd.

Visie en uitgangspunten

Definitie

Wat is een vrijwilliger?

Een vrijwilliger is iemand die zich uit vrije wil, onbetaald en in georganiseerd verband voor anderen inzet. Daarmee onderscheiden vrijwilligers zich op twee essentiële manieren van betaalde medewerkers:

1. Vrijwilligers zijn relatief autonoom. Ze zijn minder gebonden aan een beroepshouding en niet afhankelijk van salaris.
2. Vrijwilligers worden vrijwel uitsluitend gedreven door intrinsieke motivatie. Intrinsieke motieven zijn bijvoorbeeld:
 - Zelfontplooiing
 - Een bijdrage leveren aan de maatschappij en/of eigen omgeving
 - Plichtsbesef

Maatschappelijke ontwikkelingen

Wet Maatschappelijke Ondersteuning

De Wmo is een relatief nieuwe wet (2007), waarin de volgende wetten gebundeld werden

- Welzijnswet
- Wet voorzieningen gehandicapten (Wvg)

- Aantal subsidieregelingen uit de AWBZ (o.a. mantelondersteuning, diensten bij wonen met zorg)
- De Huishoudelijke Verzorging uit de AWBZ
- De Openbare Geestelijke Gezondheidszorg (OGGZ)

Alle gemeenten hebben te maken met de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). De Wmo regelt dat de gemeenten verantwoordelijk worden voor samenhangend beleid op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, wonen en welzijn. Daarvoor zijn de middelen uit de Welzijnswet, De Wvg en een deel uit het geld van de AWBZ samengevoegd.

Hoewel de gemeenten verantwoording af moeten leggen aan de eigen bewoners, zijn er wel een aantal kaders opgesteld waar de gemeente beleid op moet formuleren. Deze kaders worden prestatievelden genoemd. De Wmo bepaalt dat gemeenten hun beleid op deze prestatievelden moeten vastleggen in een beleidsplan. Dit plan stelt de gemeente een keer in de vier jaar op. Er zijn negen prestatievelden:

1. Het bevorderen van de sociale samenhang in en leefbaarheid van dorpen, wijken en buurten;
2. Op preventie gerichte ondersteuning bieden aan jongeren met problemen met opgroeien en van ouders met problemen met opvoeden;
3. Het geven van informatie, advies en cliëntondersteuning;
4. Het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers;
5. Het bevorderen van de deelname aan het maatschappelijk verkeer en het zelfstandig functioneren van mensen met een beperking of een chronisch psychisch probleem en van mensen met een psychosociaal probleem;
6. Het verlenen van voorzieningen aan mensen met een beperking of chronisch psychisch probleem en van mensen met een psychosociaal probleem ten behoeve van het behoud van hun zelfstandig functioneren of hun deelname aan het maatschappelijk verkeer;
7. Maatschappelijke opvang, waaronder vrouwenopvang bij huiselijk geweld;
8. Het bevorderen van openbare geestelijke gezondheidszorg, met uitzondering van het bieden van psychosociale hulp bij rampen;
9. Het bevorderen van verslavingsbeleid.

Afwijkende vormen van vrijwilligerswerk:

Sociale activering

In het kader van sociale activering leidt de gemeente mensen met een bijstandsuitkering verplichtend richting vrijwilligerswerk. Van elke klant met een gemeentelijke uitkering wordt op termijn verwacht dat die participeert.

Het standpunt van Mens en Tuin is dat mensen met een uitkering aan de slag kunnen als vrijwilliger bij Mens en Tuin volgens de voorwaarden die daarvoor door Stichting Mens en Tuin zijn gesteld. Mens en Tuin selecteert op basis van behoefte en kwaliteit de aangeboden vrijwilligers en binnen de schaal van Mens en Tuin.

Maatschappelijke stages en MVO

Waar mogelijk wil Mens en Tuin er actief mee aan de slag om jonge mensen de gelegenheid te bieden kennis te maken met vrijwilligerswerk. Jonge mensen kennis laten maken met het vrijwilligerswerk via het fenomeen Maatschappelijk Stage is hier een voorbeeld van. Ook kunnen bedrijven, in het kader van maatschappelijk betrokken en/of verantwoord ondernemen, werknemers in de gelegenheid stellen om vrijwilligerswerk te doen. Voor Mens en Tuin is dat een kans om nieuwe mensen te betrekken bij Mens en Tuin- vrijwilligerswerk.

Positie van vrijwilligers

Vrijwilligers zijn voor het realiseren van de doeleinden van Mens en Tuin van vitaal belang. In alle gevallen werken vrijwilligers en betaalde krachten nauw samen om deze doelen te realiseren. Wat vrijwilligers doen hangt af van hun eigen interesse, beschikbare tijd, deskundigheid, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Het bestuur van de stichting Mens en Tuin bestaat geheel uit vrijwilligers.

Essentieel is om voor alle vrijwilligerswerkzaamheden die voorhanden zijn, de juiste vrijwilligers aan te trekken. Te weten, diegenen die het best in staat zijn om op grond van hun ervaring, kennis en kunde bepaalde werkzaamheden op zich te nemen en uit te voeren, dan wel diegenen die bereid zijn hun nog beperkte ervaring, kennis en kunde te vergroten. Dit is de beste garantie voor kwalitatief goede uitkomsten.

Vanuit deze context stelt Mens en Tuin aan de verrichting van vrijwilligerswerk kwaliteitseisen. Bij deze kwaliteitseisen staat voortdurend het uitgangspunt centraal: “Kwaliteit is het jezelf en elkaar voortdurend afvragen of je de goede dingen doet en of je de dingen goed doet.”

Kwaliteit is op die manier het voldoen aan de reële verwachtingen van de deelnemer, de organisatie en de betaalde en onbetaalde medewerker.

De coördinator zorgt voor de continuïteit en geeft de grote lijnen aan waarbinnen gewerkt wordt.

Rechten en plichten

Vrijwilligers hebben rechten en plichten. Vrijwilligerswerk is vrijwillig maar niet vrijblijvend. Wat de rechten en plichten zijn heeft Stichting Mens en Tuin vastgelegd in een vrijwilligersovereenkomst. Daarin worden afspraken gemaakt over:

- De werktijd, begeleiding, evaluatie
- De inhoud van het werk
- Het aantal werkuren
- Verantwoordelijkheden
- Onkostenvergoeding
- Verzekering
- Geheimhouding/privacy

Vrijwilligersovereenkomsten

In de overeenkomst wordt onder meer omschreven wat de taken van de vrijwilliger zijn en het aantal uren dat hij/zij werkzaam zal zijn.

Arbo

Vrijwilligers vallen in beginsel niet meer onder de werkingssfeer van de Arbowet. Een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) is alleen nog verplicht voor organisaties die werken met gevaarlijke stoffen en biologische agentia. Daar is bij Mens en Tuin geen sprake van.

Vrijwilligers zijn hiermee niet vogelvrij verklaard omdat organisaties, dus ook Stichting Mens en Tuin, verantwoordelijk en aansprakelijk zijn voor een gezonde en veilige werkomgeving op grond van de wet. Mens en Tuin neemt haar verantwoordelijkheid ten aanzien van veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Vrijwilligers hebben net als mensen in loondienst recht op veilig en gezonde werkomstandigheden.

Gedragscode Mens en Tuin ter voorkoming en bestrijding van ongewenst gedrag.

Mens en Tuin acht het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag zoals agressie, seksuele intimidatie en discriminatie van groot belang.

Discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap wordt in de werkorganisatie van Mens en Tuin niet geaccepteerd.

Door middel van de gedragscode wenst Mens en Tuin daaraan vorm en inhoud te geven. Het gaat daarbij behalve om het voorkomen en bestrijden van agressie, seksuele intimidatie en discriminatie tevens om het bespreekbaar maken van deze zaken.

Categorieën vrijwilligers op Mens en Tuin

Bij Mens en Tuin komen vrijwilligers die in feite verschillende motivaties hebben en daarmee elk een andere vraag stellen aan Mens en Tuin.

Grofweg gaat het om drie categorieën:

1. Die vrijwilligers die zich aanmelden omdat ze behoefte hebben zinvol werk te doen voor anderen. Zij zijn erg behulpzaam en gericht op de deelnemer en/of de organisatie. Zij werken in principe zelfstandig.
2. Die vrijwilligers die vooral komen omdat ze zelf baat denken te hebben bij Mens en Tuin. Vaak zijn dit mensen die tijdelijk in hun leven iets anders nodig hebben en dit vaak ook in de buitenlucht willen doen, omdat het voor hen op enkele terreinen in hun leven teveel is. Ook zij werken in principe zelfstandig. Het gaat in deze categorie om diegene die eigenlijk genoeg heeft om lekker op de tuin te werken, zonder dat ze hier echte ondersteuning bij nodig hebben.
3. Als laatste gaat het om een groep die zich als vrijwilliger aanmeldt, maar in wezen cliënt is. Echter veelal willen deze mensen hier vooralsnog in de praktijk helemaal niet van horen. Ze houden hun problematiek liever voor zich of zijn zich er nog te weinig van bewust.

Alle categorieën kunnen op Mens en Tuin terecht. Het is belangrijk dat we bij de selectie hier goed onderscheid in maken, omdat ze feitelijk een andere vraag stellen aan de organisatie. En daarmee ook een ander aanbod moeten krijgen.

Ad 1. Dit zijn vrijwilligers die de organisatie ondersteunen haar doelstellingen te verwezenlijken. Zij zijn onmisbaar voor de organisatie. We kunnen ze zien als de vrijwilliger die de 'zorg-voor-elkaar samenleving' mogelijk maken. De overheid heeft het in al haar stukken meestal over deze categorie en wil dan ook dat een organisatie goed voor deze mensen zorgt. Zij werken in principe zelfstandig.

Zij zijn het waar de overheid allerlei vormen van waardering voor bedacht heeft zoals de belastingvrije vergoeding, de PEP pas enz.

Op Mens en Tuin hebben we voor deze groep enkele onderscheiden functies:

- Winkel vrijwilliger
- Tuin vrijwilliger
- Onderhoudsvrijwilliger
- Administratieve vrijwilliger
- Bestuursvrijwilliger
- Cliënt ondersteuner (vaak ook 'Maatje' genoemd)

Zij komen als vrijwilliger vooral de organisatie en de deelnemers ondersteunen.

Ad 2. Deze vrijwilligers melden zich aan, zoals gezegd, om voor zichzelf, vaak een dag per week in de tuin te werken om tot rust en tot verdere innerlijke stabiliteit te komen. Zij vragen in principe geen begeleiding, maar rekenen wel op een luisterend oor van de begeleiders. Ze gaan zelfstandig aan de slag nadat de werkzaamheden voor die dag verdeeld zijn. Zij komen weliswaar voor zichzelf, maar hun werkzaamheden passen goed in die van de tuin. Een duidelijke win-win situatie derhalve.

We gaan ervan uit dat deze beide categorieën vrijwilligers zich in principe voor langere tijd aan Mens en Tuin willen verbinden zodat een echte samenwerking voor de deelnemer kan ontstaan.

Ad 3. De cliënt/vrijwilligers vragen wel degelijk begeleiding, hoewel ze dit vaak zelf niet nodig vinden. Ze accepteren hun zorgvraag nog niet en dat maakt het lastig ze te begeleiden. Voor deze doelgroep is het van belang om tot goede uitgangspunten te komen voor hun vrijwilligerswerk.

Een indicatie hebben en krijgen ze niet. Daarmee is deze groep onder meer doelgroep van die in ons adoptieplan beschreven is.

Zij komen in wezen voor hun zorgvraag, die echter nog maar latent aanwezig is. Ze vragen concreet begeleiding, ook al onderkennen ze dit zelf (nog) niet.

Vanuit onze professionele verantwoordelijkheid is die begeleiding duidelijk wel gewenst en nodig.

Na de eerste 3-maandsevaluatie meldt de coördinator ze aan voor het adoptieplan. Is hier nog ruimte en budget voor, dan is hun plek en financiën gewaarborgd. Alle vrijwilligers zijn juridisch vrijwilliger en ontvangen de vrijwilligers-introductiekaart. Ze ondertekenen de vrijwilligersovereenkomst en de gedragscode, leveren de vragenlijst in en de legitimatie en ontvangen de VOG papieren.

Taken en afbakening

Functieomschrijving

Het bestuur heeft zich uitgesproken over een profielschets die geldt voor alle vrijwilligers die werkzaam zijn binnen Mens en Tuin.

Daarnaast zijn er per werksoort afzonderlijke functieomschrijvingen opgesteld waaraan nieuwe vrijwilligers dienen te voldoen.

Voor het opleidingsniveau van vrijwilligers wordt geen minimumniveau vastgesteld. Van vrijwilligers wordt verwacht dat zij enige levens- en werkervaring hebben, betrokkenheid tonen, een open houding en ervaring met de doelgroep hebben. Vrijwilligers kennen en onderschrijven de doelstelling van de Stichting Mens en Tuin.

- Het is van belang dat vrijwilligers leiding accepteren, mits deze leiding op een correcte manier wordt gegeven.
- De bereidheid van vrijwilligers tot samenwerken en overleg is van belang.
- Vrijwilligers dienen zich voor een bepaalde periode of klus te verbinden.
- Vrijwilligers moeten afspraken nakomen.
- Afhankelijk van de functie wordt een minimumeisen aan uren gesteld: dit is een gemiddelde van 4 uren per week.

Taakafbakening vrijwilligers en beroepskrachten

Binnen Mens en Tuin werken vrijwilligers samen met beroepskrachten. Samen dragen zij de organisatie. Er zijn echter essentiële verschillen waardoor een apart beleidsplan voor vrijwilligers gerechtvaardigd wordt. Een dergelijk beleidsplan draagt bij aan de samenwerking tussen vrijwilligers en beroepskrachten. De belangrijkste elementen zijn hierbij:

- Een zorgvuldige wervings- en selectieprocedure zet de ‘juiste vrijwilliger op de juiste plaats’
- Functieomschrijvingen zorgen voor een heldere afbakening tussen taken en verantwoordelijkheden van vrijwilligers en van beroepskrachten.
- Een vrijwilligersovereenkomst zorgt er voor dat zijn werk niet vrijblijvend is.
- Vrijwilligers zullen daardoor eerder afspraken nakomen.
- Een gestructureerde begeleiding zorgt voor beter op hun taak toegeruste vrijwilligers die langer voor Mens en Tuin behouden blijven. Dat vergroot de kans dat een goede relatie tussen vrijwilligers en beroepskrachten wordt opgebouwd.

Werving, selectie en introductie

Werving en selectie

Bij het werven en selecteren van vrijwilligers gaat het er om de juiste persoon op de juiste plaats te krijgen. Mens en Tuin werft vrijwilligers voor de uitvoering van bepaalde taken. We stellen functieprofielen op, waaraan kandidaat-vrijwilligers moeten voldoen. We zijn op zoek naar mensen, die over de benodigde vaardigheden beschikken of bereid en in staat zijn die aan te leren. Werving is in feite een telkens terugkerende activiteit om het vrijwilligersbestand op peil te houden. Alle organisaties, dus ook Mens en Tuin, hebben te maken met een 'natuurlijk verloop': vrijwilligers willen na een tijdje weer wat anders, krijgen betaald werk of gaan verhuizen.

In principe kan ieder als vrijwilligers aan de slag bij Mens en Tuin, indien hij/zij bereid en in staat is te voldoen aan de volgende algemene voorwaarden:

- onderschrijven van de doelstelling van Mens en Tuin en de gehanteerde uitgangspunten bij het werk van Mens en Tuin;
- passen binnen de werkcultuur en bij andere al actieve vrijwilligers;
- beschikken over de gezochte kwaliteiten en vaardigheden;
- bereidheid hebben een 'gevraagde' minimale hoeveelheid tijd te investeren;
- leiding kunnen en willen accepteren;
- afspraken willen maken en zich daaraan willen houden.

Naast deze algemeen geldende selectiecriteria kunnen per werksoort specifieke vaardigheden gevraagd worden om met specifieke doelgroepen te kunnen werken of specifieke taken te kunnen uitvoeren.

Introductie

Introducties worden georganiseerd door de coördinator zorg of tuin en is tevens de proefperiode.

Tijdens deze periode houdt de coördinator de vinger aan de pols. Er is frequent contact en de coördinator houdt in de gaten wat de vrijwilliger nodig heeft om goed te kunnen functioneren. De proefperiode wordt afgesloten met een evaluatiegesprek waarin wordt stilgestaan bij de ervaringen van de vrijwilliger en de waardering van Mens en Tuin voor de inzet van de vrijwilliger. Ter afsluiting van de proefperiode wordt de samenwerkingsovereenkomst door vrijwilliger en coördinator getekend. Wanneer de samenwerking niet naar tevredenheid is verlopen en is na bijstelling het eindresultaat niet naar wens is, dan wordt op correcte wijze afscheid genomen van elkaar.

Registratie gegevens vrijwilliger

De registratie van de vrijwilligers wordt door Mens en Tuin noodzakelijk geacht. Uiteraard worden de privacygegevens vertrouwelijk behandeld. Aan derden zal nooit zonder toestemming gegevens worden verstrekt.

Selectie en intake-procedure vrijwilligers

1. Kennismaking met de algemeen coördinator en de tuin middels een persoonlijk gesprek (drie kwartier gesprek en rondleiding kwartier). Dit heeft het karakter van een sollicitatiegesprek. In dit gesprek komt ook duidelijk naar voren wat Mens en Tuin wel en niet kan betekenen. Hiervoor is het noodzakelijk dat duidelijk wordt wat de verwachting van de aspirant vrijwilliger is. Overeenstemming zal moeten worden bereikt in welke categorie de aspirant vrijwilliger valt.
2. Vaststellen in welke categorie de sollicitant valt. Bij twijfel tussen categorie 2 en 3 wordt gekozen voor 3 om niet teveel druk op de persoon te leggen. Er wordt afgesproken dat baan het begin van de proefperiode
 - Het ID in te leveren
 - De gedragscode te ondertekenen
 - De vragenlijst in te vullen
3. Afspraak voor een proef periode en realisatie hiervan (twee maanden).
4. Evaluatie proef periode en besluit om wel of niet door te gaan.
5. Bij doorgang vindt de overeenkomstfase plaats: afspraken hoeveel tijd, welke dagen, contract en administratieve gegevens. Dit moet afgerond zijn voordat het vrijwilligerswerk gestart kan worden.
 - a. vrijwilligersovereenkomst tekenen
 - b. Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) formulier meegeven
 - c. Overhandiging vrijwilligersmap
6. Bij de *categorie 1 vrijwilligers* zal er eerst twee maanden algemeen vrijwilligerswerk worden georganiseerd. Na de evaluatie hiervan kan gekeken worden of er een koppeling met een deelnemersactiviteit gerealiseerd kan worden. Na drie maanden zal dit dan geëvalueerd worden. Na de 2-maandsevaluatie worden categorie 1 vrijwilligers uitgenodigd aan het teamoverleg en het breed overleg deel te nemen. Na de eerste driemaands-evaluatie kunnen deze vrijwilligers deelnemen aan het ochtendoverleg.
7. Bij de *categorie 2 vrijwilligers* zal er een duidelijk omschrijving worden gemaakt van de werkzaamheden in de tuin en de tijd op de dag dat het vrijwilligerswerk verricht wordt. Ook de begeleiding die verwacht kan worden zal worden geëxpliciteerd. De vrijwilliger geeft aan waar hij of zij voor zichzelf aan wil werken wat in de evaluaties dan de basis is voor het gesprek. Na drie maanden zal er een evaluatie plaatsvinden.

8. Bij de *categorie 3 vrijwilliger* ligt het wat ingewikkelder. Het is vooral zaak dat er een rustig begin kan gemaakt worden, met niet teveel verwachtingen wederzijds. Ze vallen na de driemaands-evaluatie onder de adoptieplan-plaatsen. Is er sprake van een adoptieplan-plaats is dan wordt er een deelnemers- ontwikkelingsplan opgesteld. Eventueel kan deze periode nog met 3 maanden verlengd worden. Is er geen financiering uit het adoptieplan dan gaat de vrijwilligersovereenkomst niet door. Eventueel kan deze persoon zich als cliënt aanmelden.
9. In het persoonlijk addendum worden alle individuele afspraken vastgelegd en gehecht aan de vrijwilligersovereenkomst en is dus onderdeel van de overeenkomst.
10. *Reiskostenvergoeding*. Bij categorie 1 en 2 zal afgesproken worden wat de eventuele reiskostenvergoeding is.
11. Categorie 1 en 2 vrijwilligers gaan mee met het team-uitje. Om het verschil met de deelnemers niet te groot te maken is besloten hier voor de categorie 3 vrijwilligers van af te zien. Zij worden in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan het deelnemers-uitje.

Begeleiding en scholing vrijwilligers

Vormen van begeleiding

Er is Mens en Tuin veel aan gelegen om te investeren in goede begeleiding en deskundigheidsbevordering. De kwaliteit van het vrijwilligerswerk hangt immers in belangrijke mate af van de vaardigheden en de motivatie van de vrijwilligers. Vrijwilligers met goede kwaliteiten en een sterke motivatie dragen bij tot goede eindresultaten en hebben dikwijls ook meer inbreng ten gunste van veranderingen en vernieuwingen in het werk van de eigen organisatie.

In de praktijk van de binnen Mens en Tuin georganiseerde begeleiding zal het dikwijls gaan om individuele begeleiding. De coördinator draagt zorg voor deze begeleider. Welke begeleidingsvorm er feitelijk wordt gekozen zal in de meeste gevallen afhangen van het soort werk, van de werkomstandigheden en van de behoefte die bestaat bij vrijwilligers. Maar in welke vorm de werkbegeleiding ook gegeven wordt, in alle gevallen geldt dat over aard en frequentie van begeleiding altijd van tevoren afspraken worden gemaakt.

Ook in het vrijwilligerswerk is niet uit te sluiten dat de medewerking van vrijwilligers niet verloopt zoals bedoeld of dat vrijwilligers niet goed bezig zijn. Dit vraagt speciale begeleidingsaandacht.

Aandacht voor niet goed functioneren is iets dat vaak wordt uitgesteld omdat het meestal niet als makkelijk wordt ervaren om erover te beginnen. Vooral niet als de oorzaak gezocht moet worden in het niet meer aankunnen van de opgedragen werkzaamheden. Mens en Tuin ziet het als haar verantwoordelijkheid om attent te zijn op eventuele functioneringsproblemen. Waar deze zich voordoen zullen deze actief worden aangepakt. Hierbij zal steeds worden gezocht naar voor vrijwilligers en Mens en Tuin passende oplossingen. Hierbij kan gedacht worden aan extra begeleiding of aan het zoeken van ander, dat wil zeggen beter passend vrijwilligerswerk.

Tenslotte vraagt aflopend vrijwilligerswerk mogelijk speciale begeleidingsaandacht. Vaak vinden daartoe exitgesprekken plaats, omdat Mens en Tuin graag haar vrijwilligers betrokken houdt bij haar activiteiten. Als een bepaald karwei afloopt wil dit zeker niet zeggen dat er niets meer te doen is. Het vrijwilligersbeleid van Mens en Tuin is er op gericht deze vrijwilligers te interesseren voor andere taken of werkzaamheden binnen Mens en Tuin.

Wanneer de vrijwilliger dit wenst, wordt een getuigschrift uitgereikt.

Deskundigheidsbevordering

Mens en Tuin wil kwalitatief hoogwaardig werken. Dat betekent dat wij ervoor zorgen dat de hulp en dienstverlening die Mens en Tuin organiseert en uitvoert, voldoet aan vooraf gestelde criteria. De bedoeling is om zo optimaal mogelijk aan te sluiten op wat gebruikers van deze hulp- en dienstverlening daadwerkelijk nodig hebben. Dat laatste is voor Mens en Tuin cruciaal. Maar kwalitatief hoogwaardig werken is evenzeer voor vrijwilligers voor grote betekenis. Mens en Tuin staat op het standpunt dat kwalitatief hoogwaardig werk vrijwilligers met recht trots maakt op wat zij tot stand brengen. In die context hecht Mens en Tuin extra aan deskundigheidsbevordering van vrijwilligers. De deskundigheidsbevordering richt zich op het bevorderen van kwalitatief hoogwaardig vrijwilligerswerk. Jaarlijks wordt een aantal speeractiviteiten gekozen. Vrijwilligers kunnen zich voor deze trainingen inschrijven.

Waarderingsbeleid

Om de betrokkenheid bij de organisatie en het werk te vergroten en om waardering voor het vrijwilligerswerk te laten blijken, voert Mens en Tuin het volgende waarderingsbeleid:

Vrijwilligersfestiviteiten

- Feestelijke gebeurtenissen zijn onlosmakelijk verbonden met werken en leven bij Mens en Tuin. Jaarlijks wordt een vrijwilligersbijeenkomst gehouden (dinertje).

Kerst en Nieuwjaar

- Met kerst ontvangt de vrijwilliger een attentie.

Korting

- Vrijwilligers ontvangen korting op producten in de winkel en de Art Gallery van Mens en Tuin.

Cursussen

- Vrijwilligers kunnen met korting deelnemen aan cursussen die georganiseerd worden door Mens en Tuin.

Daarnaast komen de vrijwilligers in aanmerking voor:

- Een bijzonderheid bij 7-, 14- en 21 jarig jubileum.
- Attenties bij bijzondere gelegenheden (geboorte enz.)
- Interne vacatures

Informatie en inspraak

Informatie

Wanneer een vrijwilliger zich – spontaan of naar aanleiding van wervingsactiviteiten – aanmeldt, vinden kennismaking en selectie plaats. De kandidaat ontvangt voorafgaand eerst schriftelijke informatie over de organisatie en over specifieke vrijwilligersactiviteiten. Wanneer de belangstelling voor een bepaald onderdeel bekend is, wordt met de kandidaat een kennismakingsgesprek gepland. Tijdens dit gesprek komen tenminste de volgende onderwerpen aan de orde:

- De gebruikelijke procedure voor werving, selectie en de introductieperiode
- De wijze waarop de kandidaat de informatie over de vrijwilligersvacature heeft verkregen
- De doelstelling van de organisatie en de betreffende functie
- De opvattingen over vrijwilligerswerk
- De introductieperiode of proeftijd van twee maanden (tenzij anders wordt overeengekomen)
- De taken die door de vrijwilliger uitgevoerd gaan worden
- Wensen van de kandidaat-vrijwilliger
- De eisen die aan de vrijwilliger worden gesteld
- De gevraagde tijdsinvestering en mogelijke werktijden
- De verantwoordelijkheden van de vrijwilliger
- De werkwijze en de sfeer
- Het tweemaandelijks breed overleg van beroepskrachten en vrijwilligers
- Wat de vrijwilliger kan verwachten of wat hem/haar wordt geboden (immaterieel en materieel)
- Afspraken over het vervolg

Wanneer een samenwerkingsrelatie wordt aangegaan ontvangt de vrijwilliger een informatiepakket bestaande uit:

- Welkomstbrief en bevestiging
- Exemplaar van de overeenkomst
- Algemene informatie over de Mens en Tuin
- Lijst met belangrijke telefoonnummers
- De jaaragenda van Mens en Tuin

Om hun taken naar behoren uit te kunnen voeren hebben de vrijwilligers recht op de functionele informatie die daarvoor nodig is. Daarnaast worden ze geïnformeerd over wat er binnen de organisatie gebeurt. Dit geschiedt veelal in het breed teamoverleg dat elke twee maanden plaatsvindt.

Wanneer daartoe aanleiding is ontvangen de vrijwilligers mailings, brieven en andere voor hen relevante informatie. Deze berichtgeving kan ook bedoeld zijn om de vrijwilligers op de hoogte te houden van minder formele zaken en aangelegenheden.

De coördinator zorgt ervoor dat relevante informatie bij de vrijwilligers terecht komt en stimuleert bijdragen van de vrijwilligers aan nieuwsbrieven, de website, etc.

Inspraak

Vrijwilligers hebben inspraak in het beleid.

De inspraak vindt plaats in het reguliere breed teamoverleg dat driemaandelijks plaatsvindt.

Materiële voorwaarden

Onkostenvergoeding

In veel gevallen brengt het doen van vrijwilligerswerk onkosten met zich mee. Het feit dat naast vrije tijd geld zou moeten worden meegebracht kan voor mensen een belangrijke drempel zijn om actief met vrijwilligerswerk aan de slag te gaan. In die zin is het van belang dat Mens en Tuin als uitgangspunt hanteert dat er geen financiële belemmeringen mogen bestaan voor het doen van vrijwilligerswerk bij Mens en Tuin. Mens en Tuin vergoedt dan ook, nadat daar vooraf afspraken over zijn gemaakt, in principe alle door vrijwilligers gemaakt onkosten. Onder onkosten verstaat Mens en Tuin de kosten die gemaakt zijn in direct verband met het gevraagde vrijwilligerswerk.

Een vergoeding van reiskosten past binnen de algemene regels van onkostenvergoeding; dat wil zeggen dat deze vergoedt worden op declaratiebasis op grond van reëel gemaakte uitgaven die in direct verband staan met het gevraagde vrijwilligerswerk. Omdat reiskosten sterk kunnen oplopen, gelden ten aanzien van reiskosten nog enkele specifieke afspraken. Zo wordt standaard, tenzij anders nadrukkelijk anders overeengekomen, de prijs voor openbaar vervoer als vergoedingsmaatstaf aangehouden. Mocht een kilometervergoeding worden afgesproken dan worden hieraan grenzen gesteld zowel ten aanzien van de maximale vergoeding per kilometer als het aan het totaal aantal te declareren kilometers. Hiervoor worden afspraken gemaakt met de coördinator.

Vanaf 1 januari 1993 is de wettelijke Regeling Onkostenvergoeding van kracht. Hierdoor is het mogelijk vrijwilligers maximaal een onkostenvergoeding te geven zonder dat zij dit kenbaar hoeven te maken aan de belastingdienst of uitkeringsinstantie en zonder dat de reële uitgaven met bonnen moeten worden aangetoond. De belastingdienst hanteert jaarlijks daarvoor een bedrag.

Natuurlijk kunnen de onkosten wel degelijk hoger uitpakken. Is dit het geval dan is de algemene spelregel van toepassing: Mens en Tuin vergoedt op declaratiebasis. Maar

daarnaast is Mens en Tuin verplicht de uitgaven voor dergelijke vergoedingen te administreren en de betalingen aan de belastingdienst op te geven. In verband daarmee zal Mens en Tuin de kosten van vrijwilligersactiviteiten waarbij de jaarlijkse onkosten per vrijwilliger worden ingeschat boven de toegestane norm, nauwkeurig registreren. Dat wil zeggen dat de werkelijk gemaakte kosten via bonnen en kwitanties zullen moeten worden verantwoord.

Is de vergoeding hoger dan de toegestane norm per jaar en is dit geen vergoeding voor werkelijke kosten, dan kan dit bedrag als loon worden gezien en is Mens en Tuin verplicht deze te administreren en de betaalde vergoedingen aan de belastingdienst op te geven.

Verzekeringen

Ook vrijwilligerswerk brengt risico's mee. Zowel voor betrokken vrijwilligers als voor Mens en Tuin. Mens en Tuin kan te maken krijgen met aansprakelijkheidsstelling door cliënten en door vrijwilligers. Vrijwilligers kunnen verantwoordelijk worden gesteld voor aangebracht schade of andere zaken tijdens het uitvoeren van hun vrijwilligerswerk of kunnen te maken krijgen met een ongeluk tijdens het uitvoeren van hun vrijwilligerswerk. Tegen deze risico's heeft Mens en Tuin verzekeringen afgesloten die de risico's van de stichting en die van de vrijwilligers dekken.

Ongevallenverzekering

Het gaat hierbij om zaken als:

- gehele of gedeeltelijke blijvende invaliditeit
- overlijden
- geneeskundige kosten als gevolg van een ongeval
- materiële schade als gevolg van een ongeval, waarbij medische behandeling noodzakelijk was, met uitzondering van schade aan motorrijtuigen en geld.

Aansprakelijkheidsverzekering

Mens en Tuin wordt qua aansprakelijkheid beschouwd als werkgever. De vrijwilliger wordt geacht in opdracht van de organisatie te werken. Als de vrijwilliger tijdens het werk schade veroorzaakt kan de organisatie daarvoor aansprakelijk worden gesteld. Het is daarom belangrijk voor de stichting Mens en Tuin om verzekerd te zijn voor de aansprakelijkheid voor door vrijwilligers aan derden veroorzaakte schade.

Mens en Tuin heeft daartoe een verzekering tegen Wettelijke Aansprakelijkheid Bedrijven (W.A.B.) afgesloten.

Belastingvoordeel Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk kan ook belastingvoordeel opleveren.

Maakt een vrijwilliger in het kader van zijn vrijwilligerswerk kosten die declarabel zijn, en de vrijwilliger declareert deze kosten niet (vrijwilliger ontvangt geen vergoeding), dan mag de vrijwilliger deze kosten aftrekken als gift in zijn aangifte voor de inkomstenbelasting. Indien een vrijwilliger hiervan gebruik maakt dan zorgt de coördinator dat de penningmeester van de stichting hiervoor een verklaring afgeeft ten behoeve van de belastingdienst.

Geschillen

Geschillen- en klachtenreglement vrijwilligers Mens en Tuin

Onenigheid en meningsverschillen komen in elke organisatie voor. Zij zorgen voor levendige discussies en brengen de organisatie verder. Geschillen kunnen echter ook escaleren. Het is daarom belangrijk om afspraken te maken over het behandelen van conflicten. Uiteraard in de hoop dat het nooit zover zal komen.

Het is een ieders verantwoordelijkheid om geschillen en conflicten zoveel mogelijk zelf op te lossen samen met diegenen die dat aangaat.

De hierna beschreven stappen zijn alleen bedoeld voor conflicten waar men als vrijwilliger zelf niet uitkomt.

Stappen voor het behandelen van geschillen:

- Bij conflicten vraagt men in eerste instantie de coördinator te bemiddelen via afzonderlijke en later gezamenlijk gesprekken.
- Mocht de coördinator zelf betrokken zijn bij het conflict, dan wordt de voorzitter van de stichting gevraagd deze taak op zich te nemen.
- Is het conflict te ver geëscaleerd, dan kunnen beide partijen een eigen vertegenwoordiger aanwijzen. Deze twee vertegenwoordigers vragen een derde, onafhankelijke persoon erbij en vormen op deze wijze een geschillencommissie. De geschillencommissie heeft ten taak het conflict te begeleiden en op te lossen. Het oordeel van deze geschillencommissie is voor beide partijen bindend.

Vertrek

De samenwerkingsrelatie tussen Mens en Tuin en een vrijwilliger kan om diverse redenen beëindigd worden, zowel door de organisatie als door de vrijwilliger. Wanneer het initiatief daartoe bij Mens en Tuin ligt, dient dit goed beargumenteerd en eventueel gedocumenteerd te geschieden.

Wanneer een vrijwilliger besluit te stoppen is het zinvol te achterhalen wat de redenen zijn voor vertrek. Wellicht licht de reden buiten Mens en Tuin (lang genoeg gedaan, leeftijd, verhuizing), maar het kan ook uit onvrede zijn. Een exitgesprek of een evaluatieformulier kan deze nuttige informatie achterhalen.

Een vrijwilliger die vertrekt verdient dat Mens en Tuin op gepaste wijze aandacht schenkt aan zijn vertrek. Daardoor zal hij met een goed gevoel vertrekken en zich eerder positief over Mens en Tuin uitlaten.

Hoe het afscheid wordt vormgegeven is uiteraard afhankelijk van hoe lang hij vrijwilliger is geweest, de functie en de reden van vertrek. Mogelijkheden zijn:

- Bedankbrief
- Getuigschrift
- Cadeaubon etc.
- Vermelding van het afscheid op de website of in de nieuwsbrief

Bijlagen

- **Overeenkomst vrijwilligerswerk**
- **Gedragscode Mens en Tuin**
- **Algemeen profiel vrijwilliger**
- **Stage-overeenkomst (Maatschappelijke stage)**
- **Evaluatieformulier vrijwilligers**
- **Formulier ten behoeve van het exitgesprek**

OVEREENKOMST VRIJWILLIGERSWERK

Stichting Mens en Tuin

Vertegenwoordigd door: J.M.W. Versteeg

en vrijwilliger/ster: _____

verklaren hierbij het volgende te zijn overeengekomen:

De vrijwilliger/ster verklaart dat hij/zij heeft ontvangen:

een exemplaar van deze overeenkomst

1. De vrijwilliger/ster zal ten behoeve van Stichting Mens en Tuin met ingang van _____ activiteiten ondersteunen/werkzaamheden verrichten ten behoeve van Mens en Tuin.
2. De werkzaamheden die verricht worden zijn/bestaan uit:

3. Stichting Mens en Tuin en de vrijwilliger/ster spreken een proefperiode af van ___ weken, aan de hand waarvan wederzijds kan worden bekeken of de vrijwilliger/ster werkzaamheden gaat/blijft uitvoeren ten behoeve van Mens en Tuin.
4. Stichting Mens en Tuin draagt de coördinator _____ op een zo goed mogelijke begeleiding vorm te geven.
5. In geval van geschillen tussen de vrijwilliger en Stichting Mens en Tuin, treedt de geschillenregeling in werking.
6. De vrijwilligers /ster is bereid _____ uren per week/maand beschikbaar te stellen voor het verrichten van de activiteiten /werkzaamheden.
7. Een uitkeringsgerechtigde vrijwilliger mag door deze overeenkomst niet in conflict gebracht worden met de regelingen van de uitkerende instantie(s).
8. De vrijwilliger/ster ontvangt in beginsel een vergoeding voor de werkelijk gemaakt reiskosten of een vast bedrag per maand binnen de algemene regels die hiervoor gelden.

9. De vrijwilliger/ster zal nimmer geld of geschenken aannemen, een kleine attentie zoals een bloemetje etc. daargelaten.
10. De vrijwilliger/ster is voor de gevolgen van wettelijke aansprakelijkheid en ongevallen, die zich voor zouden kunnen doen tijdens het uitoefenen van de activiteiten/werkzaamheden, verzekerd middels een WA- en ongevallenverzekering.
11. De vrijwilliger/ster verplicht zich tot geheimhouding ten opzichte van derden met betrekking tot alle vertrouwelijke informatie waarmee hij/zij te maken kan krijgen tijdens de uitoefening van activiteiten/werkzaamheden. Geheimhouding blijft ook van kracht na beëindiging van de overeenkomst.
12. Voor beëindiging van deze overeenkomst wordt door beide partijen een termijn van _____ weken in acht genomen, voor zover niet strijdig met de wettelijke verplichtingen van de vrijwilliger/ster.
13. De vrijwilliger/ster verplicht zich tot het terugkoppelen van relevante informatie aan de coördinator betreffende alle activiteiten inzake (cliënt-) contact.
14. Mocht een afspraak om welke reden dan ook niet nagekomen worden door de vrijwilliger/ster of door Stichting Mens en Tuin dan zal de vrijwilliger/ster of Stichting Mens en Tuin daarvan zo snel mogelijk op de hoogte worden gesteld.
15. De vrijwilliger/ster is bekend met de rechten en verplichtingen van vrijwilligers/sters van Stichting Mens en Tuin, genoemd in de Nota Vrijwilligersbeleid.

Namens Stichting Mens en Tuin

De vrijwilliger/ster

Plaats en datum

Plaats en datum

Den Haag,

J.M.W. Versteeg

Naam :

Handtekening

Handtekening

Gedragscode Mens en Tuin

- Alle mensen worden op Mens en Tuin gelijkwaardig behandeld. Er vindt geen voorkeursbehandeling plaats. Elke vorm van discriminatie is uitgesloten.
- Op Mens en Tuin nemen we een vriendelijke en respectvolle houding aan naar elkaar.
- Tijdens het werken zijn we rustig en praten minder. We storen elkaar niet.
- We laten elkaar uitpraten en praten niet door elkaar heen.
- Onderling praten we liever niet over aandoeningen, ziektes of problemen. Op verzoek kan dit natuurlijk wel met de begeleiding.
- Elkaar helpen mag, als daarom gevraagd wordt. We nemen elkaar geen werk uit handen.
- Meningsverschillen of irritaties worden besproken met de begeleiding. Zij zullen naar een oplossing zoeken.
- Meldt onprettige of onveilige situaties tussen deelnemers aan de begeleiding.
- We roken uitsluitend buiten, bij de bank aan de ingang.
- We werken zonder de hinder van mobiele telefoons.
- We gaan op respectvolle wijze om met materialen, gereedschappen en de omgeving en vragen dat ook van eenieder.

Namens Stichting Mens en Tuin

Vrijwilliger

Datum: _____

Naam: _____

Handtekening: _____

Algemeen profiel vrijwilliger

Het bestuur heeft zich uitgesproken over een profielschets die geldt voor alle vrijwilligers die werkzaam zijn binnen Stichting Mens en Tuin.

Daarnaast zijn per werksoort afzonderlijke functieomschrijvingen opgesteld.

Voor het opleidingsniveau van vrijwilligers wordt geen minimumniveau vastgesteld. Van vrijwilligers wordt verwacht dat zij:

- enige levens- en werkervaring hebben,
- betrokkenheid tonen,
- een open houding hebben
- ervaring hebben met de doelgroep
- de doelstelling van Stichting Mens en Tuin onderschrijven.

Verder dat zij:

- leiding accepteren, mits deze leiding op een correcte manier wordt gegeven,
- bereidheid hebben tot samenwerken en overleg,
- zich verbinden voor een bepaalde periode of zich verbinden voor een bepaalde klus,
- afspraken nakomen,
- gemiddeld minimaal 4 uur per week vrijwilligerswerk willen doen.

Stage-overeenkomst (Maatschappelijke stage)

Ondergetekenden, de Stichting Mens en Tuin, gevestigd te Den Haag, Hillenraadweg 35, ten deze vertegenwoordigd door de heer P.Keesmaat. bestuurslid, hierna te noemen de 'stageverlener'

en mevrouw/de heer: _____ geboren op: _____ (geboortedatum)

te: _____ (geboorteplaats)

wonende te: _____ (postcode en woonplaats)

adres: _____ (adres)

nationaliteit: _____

kopie identiteitsnummer: _____

hierna te noemen 'de stagiair(e)', verklaren een stage-overeenkomst te hebben aangegaan onder de volgende voorwaarden en bedingen:

ARTIKEL 1

De stageverlener verbindt zich de stagiair(e) in samenhang met

de opleiding/studierichting: _____

stage te laten lopen gedurende de periode: _____

Stage wordt gelopen op de locatie Hillenraadweg 35 te Den Haag

Gedurende: _____ (uren en dagen)

ARTIKEL 2

De stageperiode is een onderdeel van het opleidingsprogramma van de school.

De stagiaire heeft daarom niet de status van medewerker bij de stageverlener.

De stageverlener is niet verplicht tot het geven van een vergoeding, in welke vorm dan ook, voor de in het kader van de stage verrichte werkzaamheden.

ARTIKEL 3

De stagiair(e) loopt bedoelde stage volledig voor eigen rekening en risico.
De stageverlener sluit iedere verantwoordelijkheid voor schade, van welke soort ook, die de stagiair(e) bij het uitoefenen van de stage loopt, uit.

ARTIKEL 4

De stagiair(e) is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem/haar uit hoofde van zijn/haar werkzaamheden ter kennis komt, voor zover de verplichting uit de aard van de zaak volgt of hem/haar uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de stage.

ARTIKEL 5

Communicatie met de stageverlener vindt plaats door de stagiair(e) en/of de begeleider van de onderwijsinstelling.

ARTIKEL 6

De stagiair(e) dient zich te houden aan de voorschriften en gedragsregels ziekteverzuim van de stageverlener.
In geval van verzuim is de stagiair(e) verplicht dit zelf te melden aan zowel de stageverlener als de onderwijsinstelling.

ARTIKEL 7

De stagiair(e) verplicht zich in het belang van orde, veiligheid en gezondheid de door de stageverlener gegeven voorschriften, aanwijzingen en gedragsregels in acht te nemen.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Den Haag, d.d. _____ (datum)

De stageverlener: Namens Stagiair(e) : _____

Wettelijk vertegenwoordiger (indien minderjarig): _____

Handtekening Leidinggevende

Handtekening Stagiair(e)

Evaluatieformulier vrijwilligers

Naam: _____

Vrijwilligersfunctie: _____

Activiteiten: _____

Aantal uur per week: _____ Datum evaluatie: _____

Onderstaande vragen graag kort beantwoorden en/of aankruisen wat van toepassing is

Over de keuze voor vrijwilligerswerk

1. Waarom wilde je aanvankelijk vrijwilligerswerk doen?

2. Waarom bij Stichting Mens en Tuin?

3. Beantwoordt je vrijwilligerswerk aan de verwachtingen die je had?

Ja

Nee, want

4. Wat spreekt je bij Mens en Tuin het meest aan:

5. Wat spreekt je aan in het werk dat je doet (meerdere antwoorden mogelijk)

Contact met mensen en gezelligheid

Samenwerking met collega's

Het werk zelf

Iets voor een ander kunnen doen

Lekker bezig zijn

Afwisseling

Kennis en ervaring kwijt kunnen

- 0 “Eruit” zijn
- 0 Voldoening die het werk geeft

- 0 Het leren van nieuwe dingen
- 0 Anders, namelijk _____

Over het vrijwilligerswerk dat je doet

1. Hoe bevalt het werk dat je doet?

- 0 Goed
- 0 Matig
- 0 Niet goed
- 0 Waarom? _____

2. Is het duidelijk wat je taken zijn?

- 0 Ja
- 0 Nee, want _____

3. Kun je je werk goed aan?

- 0 Ja
- 0 Nee, want _____

4. Ben je tevreden over het aantal uur dat je werkt?

- 0 Ja
- 0 Nee, want _____

5. Zijn er dingen die je minder aanspreken in je werk?

- 0 Ja
- 0 Nee, bijvoorbeeld _____

6. Heb je zelf opvattingen over verbeteringen/veranderingen in je werk?

- 0 Nee
- 0 Ja, want _____

7. Vind je dat er voldoende gebruik gemaakt wordt van ideeën, suggesties, klachten en kritiek die de werkzaamheden zouden kunnen verbeteren?

- 0 Ja
- 0 Nee, want _____

8. Kan je over het algemeen goed opschieten met je collega-vrijwilligers en andere medewerkers?

- 0 Ja
- 0 Nee, want _____

Over de begeleiding die gegeven wordt

1. Heb je het idee dat je voldoende begeleid wordt?
 Ja
 Nee

2. Zou je het prettig vinden om regelmatig een persoonlijk begeleidingsgesprek te hebben met de coördinator?
 Ja
 Nee

3. Waar zou je in de begeleiding speciale aandacht aan willen besteden?

4. Is er in de overleggen/vergaderingen voldoende gelegenheid om vragen over je werk kwijt te kunnen?
 Ja
 Nee, want _____

5. Is het duidelijk bij wie je terecht kunt als er vragen, onduidelijkheden of problemen zijn met je werk?
 Ja
 Nee, want _____

6. Vind je dat er vanuit de organisatie voldoende waardering is voor je werk?
 Ja
 Nee, want _____

7. Vind je dat je goed op de hoogte gehouden wordt over alles wat er speelt binnen de organisatie?
 Ja
 Nee, want _____

8. Heb je behoefte aan scholing en training om je werk te kunnen doen?
 Nee
 Ja, bijvoorbeeld _____

9. Zou je een cursus/training willen volgen om het vrijwilligerswerk te kunnen doen?
 Nee
 Ja, bijvoorbeeld _____

Over wat je persoonlijk met het vrijwilligerswerk wil bereiken

1. Heb je plezier in het werk dat je voor Stichting Mens en Tuin doet?
 Ja
 Nee, omdat _____

2. Wil je in de toekomst iets anders gaan doen binnen of buiten Mens en Tuin?
 Nee
 Ja, namelijk _____

3. Wat wil je leren van je vrijwilligerswerk?

Tenslotte

1. Hoe tevreden ben je met het vrijwilligerswerk binnen onze organisatie?
(omcirkel een cijfer op de onderstaande tevredenheidsschaal)

ontevreden 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 erg tevreden

2. Zijn er nog dingen die je zelf naar voren wilt brengen:
 Nee
 Ja, namelijk _____

3. Overige vragen, opmerkingen, ideeën en suggesties:

Hartelijk dank voor het invullen!

Formulier t.b.v. exit-interview

Datum eindgesprek: _____

Gesprek gevoerd met: _____

Personalia vrijwilliger

Voornaam en achternaam: _____

Vrijwilliger sinds: _____

Vrijwilligersfunctie: _____

Activiteiten en taken: _____

Aantal uur per week/maand: _____ Datum laatste werkdag: _____

Zijn alle samenwerkingspartners of collega's op de hoogte van je vertrek:

0 Ja

0 Nee, namelijk: _____

Zijn al je werkzaamheden overgedragen?

0 Ja, aan: _____

0 Nee, afspraak m.b.t. overdracht : _____

Heb je nog eigendommen van Mens en Tuin in je bezit?

0 Nee, ingeleverd d.d.: _____

0 Ja, namelijk: _____

Afspraak m.b.t. retourneren: _____

Wat vond je prettig aan het werken bij Mens en Tuin?

Wat vond je *niet* prettig aan het werken bij Mens en Tuin?

Heb je nog ideeën, tips of suggesties?

Wat zou beter kunnen?

Wat is de exacte reden van je vertrek bij Mens en Tuin?

Zou je anderen aanraden om als vrijwilliger bij Mens en Tuin te gaan werken?

0 Ja, omdat _____

0 Nee, omdat: _____

