

VRIJWILLIGERSBELEID STICHTING DE BAAN 2014

Inhoudsopgave

Inleiding Waarom een vrijwilligersbeleid?	2
Hoofdstuk 1 De organisatie	3
1.1 hoofddoelstellingen	3
1.2 visie en doelstellingen	3
1.3 missie	3
1.4 doelgroep	4
Hoofdstuk 2 de vrijwilliger	5
2.1 werven	5
2.2 matching/selectie	5
2.3 inwerken en vrijwilligersovereenkomst	6
2.4 toelichting verklaring omtrent gedrag	6
2.5 toelichting gedragscode	6
2.6 toelichting omgangsregels	6
2.7 taken en bevoegdheden	7
2.7.1 contactpersoon	7
2.7.2 penningmeester	7
2.7.3 overleg en advies	8
2.7.4 communicatie	8
2.8 vrijwilligersrelatie beëindigen	8
Hoofdstuk 3 begeleiden	
3.1 ondersteuning door cultureel werk	10
3.2 deskundigheidsbevordering	10
Hoofdstuk 4 waardering	12
Hoofdstuk 5 procedures en reglementen	13
5.1 veiligheid	13
5.1.1 algemeen	13
5.1.2 medische verklaring	13
5.1.3 incidenten en calamiteitenprotocol	13
5.1.4 hepatitis B	13
5.2 huisregels	14
5.3 klachtenprocedure	14
5.4. privacy reglement	14
5.5 verzekering	15
5.6 onkostenvergoeding	15

Inleiding: Waarom een vrijwilligersbeleid?

Stichting De Baan is een professionele vrijwilligersorganisatie. Ruim 185 mensen zetten zich minimaal één keer per jaar, meestal wekelijks, in voor de ruim 800 deelnemers die De Baan weten te vinden als dé plek voor ontmoeting en het bezoeken van activiteiten in hun vrije tijd.

De vrijwilligers zijn het kapitaal van De Baan, zij begeleiden alle deelnemers op de activiteiten. Dat betekent dat de organisatie grotendeels afhankelijk is van mensen die zich willen inzetten voor mensen met een verstandelijke beperking. Een vrijwilligersbeleid schept duidelijkheid voor de mensen binnen de organisatie en daarbuiten. Men krijgt inzicht in de missie en visie van De Baan en de wederzijdse afspraken.

De vrijwilliger heeft bij De Baan een grote mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid met betrekking tot het vorm geven van de activiteit en het begeleiden van deelnemers. Deze mate van verantwoordelijkheid vraagt om duidelijke afspraken en richtlijnen waar vrijwilligers zich aan houden.

Het activiteitenaanbod van De Baan staat namelijk voor kwaliteit en een bepaalde manier van werken met de deelnemer. In het vrijwilligersbeleid staat concreet omschreven wat we hieronder verstaan.

Doelstellingen van het vrijwilligersbeleid van De Baan:

De vrijwilliger kent de doelstellingen, visie en missie van de organisatie.

De vrijwilliger handelt volgens de gedragscode en kan de omgangsregels toepassen.

De vrijwilliger voelt zich thuis en veilig op De Baan.

De vrijwilliger heeft de kennis in huis om deelnemers betrokken, kundig en accuraat te ondersteunen.

De vrijwilliger kan zijn kennis, interesses en passies zodanig kwijt bij de activiteiten, dat dit een meerwaarde is voor zichzelf en de deelnemer.

De vrijwilliger voelt zich gesteund en heeft verbinding met het team, andere vrijwilligers en deelnemers.

De Baan is zichtbaar en een aantrekkelijke organisatie voor nieuwe vrijwilligers.

Hoofdstuk 1 De organisatie

1.1 Hoofddoelstellingen van De Baan: wat streven we na?

De Baan organiseert voor iedereen met een verstandelijke beperking in de regio Zuid-Kennemerland een passend aanbod op het gebied van vrijetijdsbesteding, sport en vakanties.

Stichting De Baan biedt mensen de kans om als vrijwilliger te werken met mensen met een verstandelijke beperking om zo de zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie van deze doelgroep te vergroten. Zowel de vrijwilliger als de deelnemer krijgen op deze wijze de mogelijkheid tot ontmoeten en tot het opdoen van contacten.

1.2 Visie en doelstellingen

De Baan is in eerste aanleg een vrijwilligersorganisatie voor mensen met een verstandelijke beperking in alle gradaties, van alle leeftijden, vanuit alle achtergronden. We adviseren, ondersteunen en ontlasten ouders en begeleiders.

We realiseren vrijetijdsbesteding in alle soorten en maten voor onze bezoekers.

Onze kerndoelstellingen zijn: vrije tijd doorbrengen in gezelschap van anderen al, dan niet in langdurig clubverband, gericht op genieten van de mooie dingen in het leven; ontplooiing van mogelijkheden; verrijking van het leven.

We streven naar “gewoon wat kan en bijzonder wat moet”. Wij helpen onze deelnemers om net als iedere burger zo zelfredzaam mogelijk te zijn en midden in de samenleving te staan.

De Baan is van mening dat zij met ruim 40 jaar ervaring in staat is een belangrijk kenniscentrum voor andere organisaties te zijn. De Baan verbindt zich met organisaties, die zich inzetten voor mensen met een verstandelijke beperking op het gebied van zorg en welzijn, vrije tijdsbesteding, sport en vakanties.

1.3 Missie

Op grond van bovenstaande visie is onze missie als volgt samen te vatten:

Wij gaan uit van de (groei)mogelijkheden, niet van de beperkingen en brengen in het leven van onze deelnemers: plezier, ontmoeting, participatie, ontwikkeling en verrijking.

Onze werkwijze: Ons werk steunt primair op de passie voor en de binding met de doelgroep en de organisatie van onze vrijwilligers. Zij worden ondersteund door een klein team van beroepskrachten en geschoold en begeleid in het werk met de doelgroepen. Hierdoor en door heldere, niet vrijblijvende afspraken met de vrijwilligers waarborgen wij kwaliteit.

Onze kernwaarden in de uitvoering zijn: betrokkenheid, plezier en professionaliteit.

Wij zijn creatief, flexibel en pragmatisch en zijn in staat iedere keer weer een antwoord te bedenken op de expliciete en impliciete vragen van onze doelgroepen en de samenleving.

Wij zoeken de samenwerking met partijen die kunnen bijdragen aan de realisatie van onze

missie. Wij realiseren ons dat vrijetijdsbesteding geen statisch begrip is, maar mee verandert met maatschappelijke en demografische ontwikkelingen, zoals arbeidsparticipatie,

vergrijzing, groei van toename van het multiculturele karakter van onze samenleving en inburgering van informatietechnologie.

1.4 Doelgroep

Bezoekers en deelnemers van De Baan zijn mensen met een verstandelijke beperking van allerlei niveaus en alle leeftijden. Ouders, verzorgers en directe naasten zijn ook welkom bij De Baan: voor ontmoeting, herkenning en uitwisseling. Daarnaast biedt De Baan deze betrokkenen juist ook de gelegenheid om even afstand te nemen.

Veel mensen met een verstandelijke beperking zijn mondiger en zelfstandiger dan vroeger. Zij willen serieus genomen worden. Wij streven ernaar dat mensen met een verstandelijke beperking binnen hun eigen mogelijkheden zelf de verantwoordelijkheid te nemen over hun leven en daarmee ook over de invulling van hun vrijetijdsbesteding en wie zij willen ontmoeten.

De Baan is voor vrijwilligers een organisatie waar zij hun creativiteit en maatschappelijke betrokkenheid kwijt kunnen. De Baan streeft een lange termijn relatie na met zowel vrijwilliger als deelnemer. Binden en boeien van vrijwilligers gebeurt door het uitvoeren van een gedegen vrijwilligersbeleid.

Hoofdstuk 2 De vrijwilliger

Vrijwilligerswerk is werk dat onbetaald, vrijwillig voor anderen of de samenleving, in georganiseerd verband en met enige regelmaat gedaan wordt. De Baan is voor de uitvoering van activiteiten afhankelijk van de inzet van haar vrijwilligers. Vrijwilligers zijn degenen die de activiteiten begeleiden en die zorg dragen voor de deelnemers. Vrijwilligers bieden begeleiding op maat. Vanuit een gezellige sfeer samen bezig zijn is het uitgangspunt van onze activiteiten, het accent ligt daarom op ontspanning en ontmoeting.

De vrijwilligers zijn het kapitaal van De Baan. Het is van belang dat er voldoende tijd in het vinden en binden van vrijwilligers wordt geïnvesteerd. De werkmethodeken van de beroepskrachten zijn hierop afgestemd.

2.1 Werven

Vrijwilliger worden is niet vanzelfsprekend in de maatschappij. Terwijl er steeds vaker een beroep op vrijwilligers wordt gedaan. Veel professioneel werk wordt vervangen door de inzet van vrijwilligers.

Veel mensen hebben echter een druk bestaan en niet iedereen wil zich structureel binden. Dat betekent dat het werven van vrijwilligers een hoge prioriteit heeft en dat de organisatie zich duidelijk moet profileren en moet onderscheiden in wat zij vrijwilligers kan bieden. Ook kiest de organisatie ervoor om vaker 'flex-vrijwilligers' te werven om mensen die minder tijd beschikbaar hebben ook een kans te geven iets te betekenen voor een ander. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de cultureel werkers. Werving kan geschieden via free publicity, advertenties, folders, website, sociale media of via persoonlijke benadering. Tevens wordt actief met vrijwilligerscentrales samengewerkt.

2.2 Matching/selectie

De geïnteresseerde vrijwilliger zoekt eerst contact met De Baan, waarna hij wordt uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek met een cultureel werker. Bespreekpunten zijn de motivatie van de kandidaat vrijwilliger en wat zijn kwaliteiten en mogelijkheden zijn voor het werken bij De Baan. De cultureel werker geeft informatie over De Baan.

De selectiecriteria kunnen voor de verschillende taken en clubs verschillen, doch in het algemeen wordt er gezocht naar vrijwilligers die minimaal voldoen aan de volgende profielschets:

- beschikken over positieve en heldere motivatie om vrijwilliger te worden;
- sociaal vaardig zijn: kunnen luisteren en juiste vragen kunnen stellen, prettige sfeer kunnen scheppen, kunnen samenwerken in teamverband, met name het eigen handelen kunnen bespreken; enigszins verzorgend karakter hebben;
- heldere communicatie: informatie kunnen overbrengen naar deelnemers;
- zorgvuldig kunnen omgaan met vertrouwelijke informatie;
- bereid zijn deel te nemen aan deskundigheidsbevordering en overlegsituaties.

Uit het gesprek moet naar voren komen:

1. De kandidaat vrijwilliger kan starten als vrijwilliger voor een proefperiode van twee maanden. Het informatieboekje vrijwilligers wordt uitgereikt als houvast en informatiebron.
2. De kandidaat vrijwilliger wordt niet geschikt geacht voor het werken bij De Baan. Uiteraard wordt dit besluit mondeling toegelicht.

2.3 Inwerken en vrijwilligersovereenkomst

Iedere nieuwe vrijwilliger wordt telefonisch geïntroduceerd bij zijn activiteit naar keuze. Er wordt een afspraak gemaakt met de contactpersoon van de activiteit voor de kennismaking. Tijdens de proefperiode van 2 maanden werkt de nieuwe vrijwilliger niet zelfstandig, maar loopt mee met de ervaren vrijwilligers en wordt extra begeleid door de contactpersoon. De nieuwe vrijwilliger werkt niet in één op één situatie met deelnemers. In deze periode maakt de vrijwilliger kennis met zijn collega's, de deelnemers en de taken. Na verloop van tijd zal duidelijk worden of en hoe het werk bevalt en of de keuze voor deze specifieke activiteit de juiste was.

Na een proeftijd van twee maanden wordt geëvalueerd met de vrijwilliger of deze bij De Baan actief blijft. Is dat het geval, dan dient de vrijwilliger een Verklaring Omtrent Gedrag te overleggen. Wanneer je vrijwilliger/stagiair bij De Baan wordt, onderteken je de vrijwilligersovereenkomst, waarvan de gedragscode een onderdeel is. Je verklaart hiermee dat je de gedragscode kent en dat je niet tegen de gedragscode in zult handelen.

Nieuwe vrijwilligers melden zich soms voor het begeleiden van zomertapjes. Zij zijn dan nog niet bekend bij de organisatie. In deze situatie houden we eerst een intake en bij geschikt profiel, delen we deze vrijwilliger in bij uitstapjes/ activiteiten die in het clubgebouw plaatsvinden onder toezicht van de ervaren vrijwilligers en beroepskracht. De vrijwilliger heeft in deze situatie een ondersteunende rol. Indien de vrijwilliger vaker iets wil betekenen, start alsnog het VOG traject.

2.4 Toelichting Verklaring omtrent gedrag (VOG)

De VOG is verplicht en de VOG moet aangevraagd worden in situaties waarin gewerkt wordt met geld of met kwetsbare doelgroepen (bv. kinderen en/of mensen met een verstandelijke beperking). Je krijgt de VOG als uit het VOG- onderzoek blijkt dat je geen recente strafbare feiten op je naam hebt staan. Heb je wel een strafblad, dan wordt beoordeeld of je strafbare gedrag uit het verleden relevant is ten opzichte van het doel waarvoor de VOG is aangevraagd. Rijden onder invloed is bijvoorbeeld voor een onderwijzer minder relevant, maar voor een taxichauffeur wel. De Baan vergoedt de kosten voor de VOG-aanvraag.

2.5 Toelichting Gedragscode

Iedere organisatie draagt verantwoordelijkheid voor de mensen voor wie zij activiteiten organiseert. Dit geldt des te meer bij mensen met een verstandelijke beperking, die vaak in een bepaalde mate afhankelijk van anderen zijn. Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig, veilig en gerespecteerd moet kunnen voelen.

In de gedragscode voor onze vrijwilligers/stagiaires is duidelijk omschreven wat gewenst en ongewenst gedrag is. De gedragscode heeft een sturende werking en biedt de mogelijkheid

om elkaar op gedrag aan te spreken. Daarnaast geeft de gedragscode ook duidelijkheid over de normen en waarden van De Baan en de manier waarop we met elkaar omgaan.

De gedragscode is een bijlage bij dit vrijwilligersbeleid.

2.6 Toelichting omgangsregels

De Baan heeft omgangsregels geformuleerd voor iedereen die De Baan bezoekt. Deze gelden ook voor bezoekers van Baanactiviteiten op de gehuurde accommodaties.

Wij vragen van alle medewerkers, vrijwilligers, deelnemers, familie, begeleiders of andere bezoekers, dat zij de omgangsregels naleven. Vrijwilligers helpen elkaar en deelnemers de omgangsregels te kennen en er naar te handelen.

Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, zijn in regels te verwoorden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat als iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is. De kernwaarden van De Baan zijn plezier, professionaliteit en betrokkenheid en hierop zijn de omgangsregels gebaseerd.

De omgangsregels zijn een bijlage bij dit vrijwilligersbeleid.

2.7 Taken en bevoegdheden

Vrijwilliger zijn staat niet gelijk aan vrijblijvendheid! Daarom zijn er binnen de organisatie afspraken gemaakt over de inzet van vrijwilligers.

De Baan heeft voor een verdeling van taken onder de vrijwilligers gekozen. Er is geen hiërarchisch verschil tussen de typen vrijwilligers. Wel heeft de contactpersoon een directe lijn met het cultureel werk en wordt van hem/haar verwacht dat zij communiceert over knelpunten en zorgelijke situaties. Indien er zich problemen voordoen, is het vooral de taak van de contactpersoon om een cultureel werker in te schakelen.

De directie beslist over het totale activiteitenaanbod en daarmee over het starten van nieuwe activiteiten of het beëindigen van bestaande activiteiten.

2.7.1 Contactpersoon

De contactpersoon heeft meer taken en kan worden gezien als een aanspreekpunt van de club naar cultureel werk en de directeur.

De extra verwachtingen die De Baan van een contactpersoon heeft, zijn:

- Bewaken van de in- en uitstroom van deelnemers bij de club en bijzonderheden melden bij cultureel werk en/of administratie;
- Deelnemers introduceren en het contact met de achterban van de deelnemers onderhouden bijvoorbeeld over de gezondheid, het gedrag of opvallende veranderingen.
- Verantwoording dragen voor de inhoud van de clubactiviteiten in lijn met de doelstelling van de club;
- Aandacht hebben voor het groepsproces binnen het vrijwilligersteam;
- Inwerken van nieuwe vrijwilligers;
- Regelmatig contact onderhouden met de cultureel werkers;
- Bijwonen van het vrijwilligersoverleg

- De andere vrijwilligers informeren over de organisatie en hen hierin betrekken.
- Het bijhouden van presentielijsten
- Het begeleiden van stagiaires

2.7.2 Penningmeester

De deelnemers betalen een bijdrage aan De Baan. Elke club heeft een penningmeester, die door middel van een jaarprogramma een begroting en een eigen budget krijgt toegewezen. Jaarlijks worden de clubbudgetten door de directeur vastgesteld.

Taken van de penningmeester zijn:

- Bijhouden van alle kosten van de club.
- Per kwartaal aanleveren van een kasstaat bij de boekhouder van De Baan.
- Aanvraag doen voor het clubbudget.
- Toepassen van het jubilarissenbeleid (zonodig aanvragen extra middelen)

2.7.3 overleg en advies

Tijdens het jaarlijks vrijwilligersoverleg (in de maand mei) kunnen vrijwilligers hun mening en advies over het beleid en de activiteiten kenbaar maken. Daarnaast informeert het bestuur de vrijwilligers over het te voeren beleid, weergegeven in het jaarlijks prestatieplan. Ook geeft het bestuur inzicht in de financiële situatie van De Baan.

Op het overleg is iedere vrijwilliger welkom en wordt in ieder geval van de contactpersonen verwacht dat zij komen.

De directeur is voorzitter van het overleg. Alle bestuursleden en teamleden zijn aanwezig bij het overleg.

Vanaf 2015 worden de vrijwilligers vertegenwoordigd door een vrijwilligersadviesraad. Zij bepalen mede de agenda voor het vrijwilligersoverleg. Zij geven gevraagd/ ongevraagd advies aan het bestuur van De Baan.

De Baan wil dat de omstandigheden voor vrijwilligers zo optimaal mogelijk zijn en de vrijwilligersraad denkt hierin mee, zo nodig op basis van signalen uit de groep vrijwilligers die zij regelmatig spreken.

Het advies moet gemotiveerd aangenomen of afgewezen worden door het bestuur. De adviesraad komt tenminste twee keer per jaar bij elkaar.

De vrijwilligersraad is bereikbaar via hun eigen emailadres:

vrijwilligersadviesraad@stichtingdebaan.nl

2.7.4 Communicatie

Ieder kwartaal verstuurt de directie aan de vrijwilligers een digitale nieuwsbrief over de ontwikkelingen binnen de organisatie, de clubs en het vrijwilligersbestand. Deze nieuwsbrief is bedoeld voor alle vrijwilligers. Tussentijdse mededelingen aan de clubs worden gecommuniceerd via de contactpersoon. Deze heeft een postvak in het pand van De Baan en wordt ook regelmatig via email op de hoogte gebracht van actuele ontwikkelingen.

De clubs worden van harte uitgenodigd om het team op de hoogte te brengen van ontwikkelingen en leuke 'weetjes' van hun club. Deze informatie kan dan een plek krijgen in de nieuwsbrief, zodat clubs ook van elkaar horen wat er speelt.

2.8 vrijwilligersrelatie beëindigen

Het team van De Baan hoopt natuurlijk op een langdurige relatie met de vrijwilliger, maar zoals met alles is er een tijd van komen en een tijd van gaan.

Als de vrijwilliger besluit afscheid te nemen van club en organisatie, hoort het team van De Baan dat graag zo spoedig mogelijk en het liefst ruim voor het einde van het aflopen van het seizoen, zodat er voldoende tijd is om vervanging te zoeken.

Afscheid vindt plaats in kring van de club, in aanwezigheid van cultureel werk.

We vinden het belangrijk te weten waarom iemand stopt bij De Baan met het oog op het verbeteren van omstandigheden, begeleiding, of andere factoren die hieraan ten grondslag kunnen liggen. Daarom zal het team hier altijd actief naar vragen.

Wanneer een vrijwilliger dit wil, is De Baan bereid een getuigschrift te verstrekken over het functioneren van deze vrijwilliger.

Naast het eigen initiatief van een vrijwilliger om weg te gaan bij De Baan, behoudt de directie zich het recht voor om afscheid te nemen van een vrijwilliger als de situatie daar aanleiding voor geeft.

Richtlijnen hiervoor zijn de gedragscode, de omgangsregels en de beschreven procedures.

Hoofdstuk 3 Begeleiden

3.1 Ondersteuning door cultureel werk

De Baan heeft als basis een beroepsteam in dienst. Zij werken nauw samen met de vrijwilligers.

De beroepskrachten krijgen betaald voor de deskundigheid die ze tijdens opleiding en werkervaring hebben opgedaan. Hierop kunnen ze worden aangesproken. De beroepskrachten ondersteunen de vrijwilligers bij de activiteiten, maar zijn doorgaans niet aanwezig tijdens de uitvoering ervan. De beroepskrachten verzorgen de randvoorwaarden, zoals de beschikbaarheid van de ruimte, geld voor de materialen, werving en selectie van nieuwe vrijwilligers en deelnemers. Zij geven voorlichting over de deelnemers en zorgen voor voldoende scholingsmogelijkheden voor vrijwilligers. Deskundige ondersteuning kan door de beroepskrachten geboden worden. Dit gebeurt o.a. door het organiseren van thema- en trainingsavonden, overleg, bijeenkomsten en clubbezoek. Een vrijwilliger kan altijd terugvallen op de beroepskracht; deze fungeert als klankbord en draagt oplossingen aan. De beroepskracht grijpt ook ongevraagd in als de situatie daar aanleiding toe geeft. De beroepskrachten dragen de eindverantwoordelijkheid over de inzet van de vrijwilligers. Elke club heeft één vaste beroepskracht ter ondersteuning. De club wordt minimaal twee keer per seizoen bezocht door de beroepskracht. Naast deze ondersteuning kan een vrijwilliger uiteraard ook zelf om individuele- of groepsondersteuning vragen.

3.2 Deskundigheidsbevordering

De Baan is een vrijwilligersorganisatie en vrijwilligers dragen op de clubs de verantwoordelijkheid. In het [informatieboekje vrijwilligers](#) staan richtlijnen hoe een activiteit goed te begeleiden. Gedurende een activiteit of opening van het gebouw dient een BHV-er (bedrijfshulpverlener) aanwezig te zijn. Daarom biedt De Baan jaarlijks een BHV- cursus aan. Ook is er de mogelijkheid om een uitgebreide EHBO-cursus te volgen bij het Rode Kruis.

Scholing is niet meer alleen voor deskundigheidsbevordering over de doelgroep en de veiligheid tijdens de activiteiten; het dient ook steeds meer als middel om vrijwilligers zich meer verbonden te laten voelen met onze organisatie. Door middel van scholing wil De Baan vrijwilligers motiveren voor hun werk, hen laten weten dat zij gewaardeerd worden en hen de mogelijkheid bieden om zichzelf te 'professionaliseren' en ontwikkelen.

De bezoekers van De Baan hebben een verstandelijke beperking en daarom is het belangrijk dat vrijwilligers voldoende weten over beperkingen van de deelnemers. Daarom worden er geregeld scholingsavonden georganiseerd, bijvoorbeeld over autisme, epilepsie, afstand en nabijheid, overschatten en onderschatten.

Voor vrijwilligers van alle clubs/activiteiten is het mogelijk om een specifieke training, workshop of bijeenkomst aan te vragen bij de cultureel werkers. Zo kunnen de creatieve clubs zich bijvoorbeeld laten bijspijkeren en inspireren door middel van gerichte scholing. Sportclubs kunnen een deskundige inhuren om eenmalig een les of workshop te geven, etc.

Daarnaast kunnen vrijwilligers kijken op de website van de Vrijwilligersacademie Haarlem www.vrijwilligersacademiehaarlem.nl; hier staat een inventarisatie van het cursusaanbod door allerlei organisaties, speciaal gericht op vrijwillige inzet. Als een vrijwilliger een zinvolle training ziet, dan kan de vrijwilliger na overleg met cultureel werk hieraan deelnemen.

Hoe komt het scholingsaanbod tot stand?

Vanuit het vrijwilligersoverleg kunnen suggesties komen voor scholing. Tevens kunnen uit de clubbezoeken door de cultureel werkers wensen naar voren komen of vanuit de vrijwilligersadviesraad. Daarnaast bekijkt het team welke bijzondere doelgroepen of activiteiten extra scholing behoeven.

Per jaar is een budget vastgesteld voor scholing. Dit betreft scholing die door het team wordt georganiseerd en de scholing die de vrijwilligers zelf organiseren en declareren bij De Baan na overleg.

Hoofdstuk 4 Waardering

Om de vrijwilligers van de club de kans te geven elkaar ook te ontmoeten onder andere omstandigheden heeft iedere club per jaar een budget van €25,- per vrijwilliger om iets leuks met elkaar te doen.

In december of januari verzorgt het team de jaarlijkse Kerst- of Nieuwjaarsborrel: een groot en gezellig feest voor deelnemers, vrijwilligers en 'vrienden' van De Baan om hen te bedanken voor hun inzet.

Het komt geregeld voor dat een vrijwilliger een jubileumjaar haalt. Op De Baan spreken we van een jubileum als een vrijwilliger 5, 10, 15, 20, 25, of 30 jaar bij De Baan is. Hier wordt op gepaste wijze aandacht aan besteed.

Meer hierover is terug te vinden in het "beleid omtrent jubilarissen".

Hoofdstuk 5 Procedures en reglementen

5.1 Veiligheid

5.1.1 Algemeen

Van iedere vrijwilliger wordt verwacht dat er continue oog is voor de eigen veiligheid en die van de deelnemers. Bijvoorbeeld met betrekking tot: elektriciteit, gas, gebruik gereedschappen, staan op tafels en stoelen, glaswerk, hete koffie/thee etc.

Er zijn huisregels opgesteld voor een goed en veilig beheer van het pand, terug te vinden in het [informatieboekje vrijwilligers](#).

Als er iets niet duidelijk is t.a.v. veiligheid, verwachten we dat je contact opneemt met de beheerder.

In de keuken van De Baan staat de [basismap](#); hierin vind je actuele informatie voor vrijwilligers en stagiaires, zoals het incidentenprotocol en een incidentenformulier. Daarnaast zijn alle formulieren ook op de website te vinden.

5.1.2 Medische verklaring

Van alle deelnemers vraagt De Baan een medische verklaring (het is niet verplicht deze in te vullen). Hierop staat informatie over medische zaken, gedrag, eet- en drinkgewoonten etc. Ook staat er op vermeld wie in geval van nood gewaarschuwd dient te worden. Deze formulieren zijn vertrouwelijk, maar liggen ter inzage bij de contactpersoon van je club. Op kantoor wordt het originele exemplaar bewaard.

5.1.3 Incidentenprotocol

De Baan heeft een [incidentenprotocol](#). In iedere organisatie waar gewerkt wordt met mensen gebeuren wel eens klein of grotere ongelukken of (bijna) incidenten. Denk hierbij aan: weggelopen, agressie, vallen, ziekte, bedreiging, lastigvalllen, enz (deze lijst is niet uitputtend!)

(Bijna) incidenten dienen schriftelijk gemeld te worden bij de beheerder via het incidentformulier, te vinden in de basismap en op de inlogpagina voor vrijwilligers (website) . De beheerder draagt er zorg voor dat de incidentmelding tijdig bij de juiste persoon terecht komt. Dit kan bij een beroepskracht zijn of de directie. Richtlijnen hiervoor staan in het protocol.

Incidenten in het kader van seksueel misbruik worden volgens een apart protocol behandeld. Het protocol seksueel misbruik zal in 2015 vastgesteld worden en beschikbaar zijn via de inlogpagina voor vrijwilligers.

Incidenten worden besproken in de calamiteitencommissie, zodat er gericht kan worden gezocht naar oplossingen, verbetering van omstandigheden of de inhoudelijke ondersteuning. De calamiteitencommissie is samengesteld uit 2 vrijwilligers, cultureel werk, beheer en directie. Ieder kwartaal wordt het overzicht besproken met het bestuur.

5.1.4 Hygiëne en hepatitis B

De Baan kiest voor een preventief beleid ten aanzien van hygiëne en een mogelijke besmetting met hepatitis B. Vroeger was de kans op een hepatitis B besmetting groter dan nu, doordat mensen met een ernstige verstandelijke beperking in grootschalige

voorzieningen woonden. Tegenwoordig is er veel meer oog voor de hygiëne, mensen wonen in kleinschalige woonlocaties, en de zelfredzaamheid van de bezoekers van De Baan is redelijk hoog. Zij kunnen aangesproken worden op hygiëneregels.

Slechts een klein deel van de deelnemers van De Baan heeft een zeer ernstige beperking.

Voor deze groep geldt een grotere oplettendheid en het advies om de vaccinatie te regelen.

Hepatitis B is overdraagbaar via bloed, direct of bijvoorbeeld via ontlasting en open wonden. Het bloed van een besmet persoon moet dan direct in contact komen met jouw speeksel of bloed. De kans dat dit gebeurt op De Baan is erg klein.

Om de kansen op besmetting zo klein mogelijk te houden vragen we vrijwilligers op te letten bij eigen wondjes en (ontstane) wondjes bij deelnemers.

Als bekend is dat een deelnemer drager is van dit virus, dan worden vrijwilligers van de club hierover ingelicht. In overleg wordt dan gekeken naar noodzakelijke acties.

De afspraken over hygiëne en hepatitis B zijn te vinden in het informatieboekje vrijwilligers.

Mocht het nodig zijn, dan vergoedt De Baan de kosten voor inenting.

Wil je meer weten over Hepatitis B, dan kun je op kantoor meer informatie vragen.

5.2 Huisregels

Het clubgebouw is eigendom en in beheer van De Baan. De beheerder verzorgt het onderhoud van het gebouw en de algemene inkoop. Er is een schoonmaakkraacht, die de toiletten en vloeren e.d. schoonmaakt.

Als vrijwilliger ben je gedurende een club verantwoordelijk voor de eigen clubkasten, materialen, en het gebruik van de ruimte. Alle spullen die voor een club gebruikt worden of aangeschaft zijn, zijn eigendom van stichting De Baan.

Om alles goed te laten verlopen zijn er huisregels opgesteld. Dit betreffen regels over schoonmaak, alarm, afspraken over open/sluiten, enz. De huisregels zijn terug te vinden in het informatieboekje vrijwilligers en op de inlogpagina voor vrijwilligers op de website.

5.3 Klachtenprocedure

Als een deelnemer, hun familie of vertegenwoordiger of vrijwilliger een klacht heeft of ergens ontevreden over is, dan kan men de volgende stappen (in deze volgorde) ondernemen:

- 1.) Bespreek de klacht eerst met de persoon of met de club, die erbij betrokken is. Misschien is er sprake van een misverstand of kan men samen tot een oplossing komen.
- 2.) Als het binnen de club niet lukt om het probleem samen op te lossen, bespreek dan de klacht met iemand van het cultureel werk.
- 3.) Als men met het cultureel werk niet tot een oplossing komt, bespreek de klacht dan met de directeur van De Baan.
- 4.) Als na overleg met de directeur de klacht nog niet naar tevredenheid is opgelost, kan men de klacht inbrengen bij het bestuur. Er wordt dan een beroep gedaan op een onafhankelijke klachtencommissie. Het advies van de klachtencommissie gaat naar het bestuur en het bestuur neemt een besluit.
- 5.) Voor situaties waarin vertrouwelijk overleg noodzakelijk en/of gewenst is zonder tussenkomst van De Baan en haar medewerkers, is het mogelijk een beroep te doen op één van de twee vertrouwenspersonen van De Baan. De vertrouwenspersoon kan iemand ook

bijstaan bij het bespreken van de klacht met De Baan. De vertrouwenspersoon is een zelfstandige, onafhankelijke persoon. De vertrouwenspersonen zijn benoemd door het bestuur en hebben als taak om diegenen die een beroep op hem/haar doen, te adviseren en te ondersteunen. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen zijn te vinden op de website, in het programmaboekje en in het informatieboekje vrijwilligers.

5.4 Privacyreglement

De Baan heeft een privacyreglement volgens de Wet Persoonsregistratie. Het reglement is op te vragen op kantoor.

Het reglement houdt in dat verkregen informatie over personen niet aan derden mag worden gemeld. De informatie die je krijgt over de deelnemers dien je voor jezelf te houden. Als een deelnemer informatie met je deelt die voor hem of haar of voor een ander schadelijk kan zijn of jij signaleert iets in strijd met de gedragscode, dien je dit te melden bij de beroepskrachten of één van de vertrouwenspersonen.

Dit geldt ook voor de informatie die je krijgt van en over andere vrijwilligers. Bij De Baan willen we zorgvuldig en met respect met elkaar omgaan. Geruchten moeten zo snel mogelijk uit de weg worden geruimd, en misstanden dienen opgelost te worden.

5.5 Verzekering

Het is niet altijd te voorkomen dat er ongevallen gebeuren tijdens een club of activiteit. De gemeente heeft een collectieve WA-verzekering afgesloten voor alle vrijwilligers die geregistreerd zijn bij een vrijwilligersorganisatie.

Het is daarom belangrijk dat de contactpersoon alle wijzigingen omtrent deelnemers en vrijwilligers zo snel mogelijk aan de administratie doorgeeft. Dit is ook de reden dat alle vrijwilligers geregistreerd staan.

5.6 Onkostenvergoeding

Onkosten voor een activiteit kunnen worden gedeclareerd via de kas van de club.

Voor reiskosten is er in overleg een tegemoetkoming mogelijk. Voor meer informatie hierover kun je contact opnemen met de administratie.

Is er schade ontstaan, die niet of slechts gedeeltelijk door de eigen verzekering van een vrijwilliger gedekt wordt, dan beschikt De Baan over een 'calamiteitenpotje'. De directie bepaalt over de hoogte van de tegemoetkoming afhankelijk van schade en omstandigheden.