

# VRIJWILLIGERSBELEID STICHTING DE BAAN 2018-2020

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>Hoofdstuk 1 De organisatie</b>	<b>3</b>
1.1 hoofddoelstellingen	3
1.2 visie en doelstellingen	3
1.3 missie	3
1.4 doelgroep	4
<b>Hoofdstuk 2 de vrijwilliger</b>	<b>5</b>
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
<b>Hoofdstuk 3 begeleiden</b>	
3.1 ondersteuning door cultureel werk	10
3.2 deskundigheidsbevordering	10
<b>Hoofdstuk 4 waardering</b>	<b>12</b>
<b>Hoofdstuk 5 procedures en reglementen</b>	<b>13</b>
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 vertrouwenspersonen	
5.5. privacy reglement	14
5.6 verzekering	15
5.7 reiskostenvergoeding	15

## **Inleiding: Waarom een vrijwilligersbeleid?**

Stichting De Baan is een professionele vrijwilligersorganisatie. Ongeveer 200 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 45 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: plezier, gastvrijheid en innovatie.

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.

De Baan is gevestigd in de Koninginnebuurt en wil ook voor de buurtbewoners een centrum zijn waar (deels gezamenlijk) activiteiten georganiseerd kunnen worden.

## 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 1 maand 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 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 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 zomervakanties. 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 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 Gedragscode (voor vrijwilligers, stagiaires en medewerkers)**

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 en medewerkers 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 Omgangsregels (voor iedereen die De Baan of Baanactiviteiten bezoekt)**

De Baan heeft omgangsregels geformuleerd voor iedereen die De Baan of Baanactiviteiten 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 deelnemers de omgangsregels te kennen en ernaar 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. Belangrijke kernwaarden van De Baan zijn plezier en gastvrijheid 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 kwartiermaker 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 kwartiermaker.

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 kwartiermaker 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

### **2.7.3 overleg en advies**

Tijdens het jaarlijks vrijwilligersoverleg worden vrijwilligers van actuele ontwikkelingen, de financiële stand van zaken en de toekomstplannen. Daarnaast wordt altijd een thema gekozen waarover De Baan graag in gesprek wil met zoveel mogelijk vrijwilligers. Op het overleg is iedere vrijwilliger welkom en wordt in ieder geval van de contactpersonen verwacht dat zij komen.

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

De vrijwilligers worden vertegenwoordigd door de vrijwilligersadviesraad. Zij geven gevraagd en 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, bijvoorbeeld op basis van signalen uit de groep vrijwilligers die zij regelmatig spreken.

Het advies moet gemotiveerd aangenomen of afgewezen worden door het bestuur. De vrijwilligersadviesraad komt tenminste twee keer per jaar bij elkaar en is bereikbaar via hun eigen emailadres: [vrijwilligersadviesraad@stichtingdebaan.nl](mailto:vrijwilligersadviesraad@stichtingdebaan.nl)

### **2.7.4 Communicatie**

Minstens ieder kwartaal verstuurt het team 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. Er is een afscheidsbeleid waarin o.a. vastgelegd is welk budget beschikbaar is voor een afscheid.

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 kwartiermaker 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, waarvan drie cultureel werkers. Zij werken nauw samen met de vrijwilligers. De cultureel werkers ondersteunen de vrijwilligers bij de activiteiten, maar zijn doorgaans niet aanwezig tijdens de uitvoering ervan. De beroepskrachten dragen de eindverantwoordelijkheid over de inzet van de vrijwilligers. Elke club heeft één vaste cultureel werker ter ondersteuning. De club wordt minimaal één keer per seizoen bezocht door en daarnaast zijn er enkele vaste contactmomenten in een jaar.

De cultureel werkers hebben de taak om te zorgen voor goede randvoorwaarden, een soepel verloop van het huidige activiteitenaanbod en het ontwikkelen en uitbouwen van het aanbod:

- kwalitatief goede ruimte en materialen
- werving en selectie van nieuwe vrijwilligers en deelnemers
- communicatie over het activiteitenaanbod via verschillende media
- voorlichting over onze doelgroep aan externe partijen

Daarnaast bieden zij deskundige ondersteuning aan de vrijwilligers/stagiaires:

- voldoende scholingsmogelijkheden voor vrijwilligers
- vrijwilligersoverleg
- clubbezoeken
- fungeren als klankbord en meedenken over oplossingen binnen een club
- indien nodig individuele ondersteuning aan vrijwilligers
- De beroepskracht grijpt ook ongevraagd in als de situatie daar aanleiding toe geeft.

### 3.2 Scholing

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.

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

Scholing is niet meer alleen voor deskundigheidsbevordering en de veiligheid tijdens de activiteiten. Het is ook een 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 ontwikkelen.

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](http://www.vrijwilligersacademiehaarlem.nl); hier staat een inventarisatie van het scholingsaanbod voor vrijwilligers door allerlei organisaties in deze regio. Als een vrijwilliger een zinvolle training ziet waar kosten aan verbonden zijn, dan dient een vrijwilliger eerst te overleggen met cultureel werk. In het geval van een kosteloze training kan de vrijwilliger hier op eigen initiatief aan meedoen.

### ***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 "jubilarissenbeleid".

## 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 inlogpagina 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). Hierin 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 informatie wordt gebruikt om zo goed mogelijke begeleiding te kunnen bieden. De medische verklaringen zijn vertrouwelijk en worden achter slot bewaard op kantoor. De verklaringen kunnen bij De Baan ingezien worden door de contactpersoon van de club.

#### 5.1.3 Incidenten- en calamiteitenprotocol

De Baan heeft een incidenten- en calamiteitenprotocol. In iedere organisatie waar gewerkt wordt met mensen gebeuren wel eens kleine of grotere ongelukken of (bijna) incidenten. Denk hierbij aan: weglopen, agressie, vallen, ziekte, bedreiging, lastigvallen, enz. (Bijna) incidenten dienen schriftelijk gemeld te worden bij de beheerder via het incidentenformulier, te vinden op de inlogpagina voor vrijwilligers op de 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 kwartiermaker. Richtlijnen hiervoor staan in het protocol.

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 beheer en kwartiermaker. Ieder kwartaal wordt het overzicht besproken met het bestuur.

Incidenten in het kader van seksueel grensoverschrijdend gedrag worden volgens een aparte procedure behandeld: de meldcode seksueel grensoverschrijdend gedrag is beschikbaar via de inlogpagina voor vrijwilligers en op kantoor te verkrijgen.

#### 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.

## **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 schoonmaakkracht, die de toiletten en vloeren e.d. schoonmaakt.

Als vrijwilliger ben je gedurende een activiteit 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 betreft 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 kwartiermaker van De Baan.
- 4.) Als na overleg met de kwartiermaker 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.

## **5.4 Vertrouwenspersonen**

De vertrouwenspersonen zijn zelfstandige, onafhankelijke personen. 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 informatieboekje vrijwilligers en in een flyer die in het pand van De Baan ligt.

## **5.5 Privacyverklaring**

De Baan heeft een privacyverklaring volgens de Wet Persoonsregistratie. Het reglement is te vinden op [www.stichtingdebaan.nl](http://www.stichtingdebaan.nl).

De informatie die je krijgt over de deelnemers dien je voor jezelf te houden. 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 misverstanden dienen opgelost te worden.

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 een van de vertrouwenspersonen.

## **5.6 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. Dit is ook een van de redenen dat alle vrijwilligers bij De Baan geregistreerd zijn.

## **5.7 Reiskostenvergoeding**

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 cultureel werkers.