



Kaders voor vrijwilligers Haarlem Effect/Ecosol Effect Vrijwilligerswerk met kansen voor iedereen

Inhoud

Inleiding

- | | |
|--|---------------|
| 1. Binnenhalen van vrijwilligers | pag 4 |
| Definitie | |
| Werven | |
| Aanmelden | |
| Vervolg | |
| Uitzonderingen | |
| 2. Binden van vrijwilligers | pag 6 |
| Definitie | |
| De beroepskracht | |
| Verschillend vrijwilligerswerk | |
| Tevredenheid | |
| Verzekering | |
| Inspraak | |
| 3. Begeleiden van vrijwilligers | pag 8 |
| Definitie | |
| Inwerkprogramma | |
| Begeleiding | |
| Werkoverleg | |
| Scholing en training | |
| Intervisie | |
| VOG | |
| 4. Belonen van vrijwilligers | pag 9 |
| Definitie | |
| Soorten beloningen: sociale beloningen, materiele beloningen, activiteitenbeloning en beloningen op maat | |
| 5. Beëindigen van het vrijwilligerswerk | pag 12 |
| Exitgesprek | |
| Afscheid nemen | |

Inleiding Iedereen doet ertoe

Vrijwilligers zijn belangrijk in Haarlem en voor het werk van Haarlem Effect/Ecosol Effect. We werken met vrijwilligers samen. Daarbij richten we ons op de mogelijkheden van mensen, in plaats van beperkingen. Deze kernwaarde geven we vorm binnen ons vrijwilligersbeleid.

Alle inwoners van Haarlem die bij ons vrijwilliger willen worden en die een plek bij ons vinden, heten we volgens het principe van Hostmanship welkom. En iedere vrijwilliger krijgt een goed passende plek bij ons, of de plek wordt op maat gemaakt. We werken met het uitgangspunt; iedereen doet ertoe.

Vrijwilligerswerk bij Haarlem Effect/Ecosol Effect kan op verschillende manieren van betekenis zijn. Het kan gevoelens van eenzaamheid tegengaan en een netwerk bieden. De vrijwilliger kan de ervaring krijgen om iets te doen voor de Haarlemse samenleving en het kan het gevoel van welzijn van het individu vergroten. Vrijwilligerswerk is daarbij een zinvolle besteding van de dag of het biedt structuur in de week. Het vrijwilligerswerk kan de zelfredzaamheid van iemand vergroten. Voor een ander kan het ten slotte een stap naar ondernemerschap opleveren.

Het vrijwilligerswerk heeft voor iedereen die dit wil gaan doen een of meerdere doelstellingen Denk aan;

- Het kan een opstap betekenen naar de arbeidsmarkt;
- Het kan helpen om het leven in balans te houden;
- Het kan beschouwd worden als maatschappelijke bijdrage;
- Of het kan een mogelijkheid bieden om ondernemerschap/eigenaarschap vorm te geven.

Goed vrijwilligerswerk bij Haarlem Effect/Ecosol Effect is vrijwilligerswerk met kansen voor iedereen. Alle vrijwilligers zijn verbonden aan een beroepskracht. We gebruiken op alle locaties dezelfde manier van werken voor het werven, binnenhalen, binden, begeleiden, belonen en afscheid nemen van vrijwilligers. De uitvoering is waar nodig natuurlijk wel aangepast aan de locatie en doelgroep.

Het vrijwilligersbeleid van Haarlem Effect/Ecosol Effect blijft zich ontwikkelen. In de komende periode bouwen we verder aan de rol die wij als organisatie in Haarlem in kunnen gaan nemen en hoe we daarmee van betekenis zijn voor de verschillende vrijwilligers. We maken ook een beschouwing over de maatschappelijke trends in vrijwilligerswerk die van betekenis voor ons zijn. En hoe we gaan samenwerken met onze partners, zoals Haarlem Samen, BUUV en Burennetwerk Haarlem. (Burennetwerk is geen partner meer maar een onderdeel)

Haarlem, april 2020

Leeswijzer:

Het format van de 5 B's is gebruikt om het vrijwilligersbeleid vorm te geven. Het format gebruikt een volgorde die volgend is voor de vrijwilliger:

- *Binnenhalen van vrijwilligers*
- *Binden van vrijwilligers*
- *Begeleiden van vrijwilligers*
- *Belonen van vrijwilligers*
- *Beëindigen van het vrijwilligerswerk*

1. Binnenhalen van vrijwilligers

Definitie binnenhalen: 'Er wordt zoveel mogelijk ingespeeld op vrijwilligerswerk op maat, gekeken wordt naar de wensen en mogelijkheden van de vrijwilliger om bepaalde taken uit te voeren'.

Werven

Conform de visie *Iedereen doet er toe* staan we open voor elke vrijwilliger en willen we er zorg voor dragen dat we elke vrijwilliger een juiste plek geven binnen de organisatie. Een diversiteit aan vrijwilligers komt op een heel verschillende manieren binnen bij Haarlem Effect/Ecosol Effect. Dit zijn de manieren waarop een vrijwilliger binnenkomt:

1. Werving via Haarlem Sámen!, de eigen website van Haarlem Effect/Ecosol Effect, Social Media zoals de verschillende Facebookpagina's, de pagina Te Doen in het Weekblad of flyers;
2. Zelf binnenlopen of aanmelden bij ons;
3. Werving via aanspreken of vragen aan de doelgroep die al in huis is;
4. Via (vrijwillige) collega's of het netwerk van HE.

Aanmelding

Elke nieuwe vrijwilliger krijgt een kennismakingsgesprek met een medewerker, waarin we kijken naar wensen van de vrijwilliger. Daarnaast geven we informatie over de organisatie, met de verschillende afdelingen en locaties. De websites en/of Facebookpagina's worden genoemd. De vrijwilliger wordt geïnformeerd over de verschillende functies die er zijn bij Haarlem Effect/Ecosol Effect.

Hoe gaat het een en ander in zijn werk?

1. *Via werving* voor een vrijwilliger voor een bepaalde functie zoeken we naar 1 of meerdere vrijwilligers gezocht die passend kunnen zijn voor de functies. Er is een functieomschrijving beschikbaar en de medewerker die de vacature heeft uitgezet, ontvangt de vrijwilligers die zich aanmelden voor vacature. Er vindt een kennismakingsgesprek plaats waarin informatie gegeven wordt over de organisatie

en het organisatieonderdeel waar de vacature zich bevindt. Ook wordt er gesproken over de competenties van de vrijwilliger.

Als iemand geschikt lijkt, wordt verder uitgelegd hoe het werkt met proeftijd, begeleiding bij het inwerken en het tekenen van een contract. Daarnaast wordt een afspraak gemaakt wanneer iemand kan starten.

Als iemand minder geschikt lijkt, wordt gezocht naar mogelijkheden om de functie op maat te maken, er kan bijvoorbeeld ook in duo's worden gewerkt.

En het belangrijkste: wat zoekt de vrijwilliger zelf? Heeft de vrijwilliger een beeld van wat de mogelijkheden zijn? Of is er een andere werksoort/afdeling/functie van toepassing er een andere functie bij een andere locatie? Zo ja, dan maken we een vervolgspraak met een medewerker op een andere plek.

Lukt het niet om de vrijwilliger een alternatief te bieden, dan kan er in het gesprek bekeken worden of een partner organisatie misschien een geschikte plek kan bieden.

2. Bij binnenlopen of zelf aanmelden

Als een medewerker die een gesprek kan voeren niet aanwezig is, wordt de vrijwilliger welkom geheten door de beheerder of vrijwilliger en wordt de naam en het telefoonnummer genoteerd van de vrijwilliger. Deze wordt binnen een week gecontacteerd voor het maken van een afspraak.

Daarna volgt een kennismakingsgesprek waarin gescand wordt wat de vrijwilliger zoekt, waarna een specifieke afspraak gepland wordt met de medewerker van het betreffende onderdeel.

3. Werving vanuit eigen deelnemersgroep

Wat ook voorkomt is dat iemand vanuit de eigen deelnemers groep in gesprekken met medewerkers op het idee komt om vrijwilligerswerk te doen. Deze wens wordt onderzocht en er worden concrete afspraken gemaakt voor vrijwilligerswerk en hoe een en ander in zijn werk gaat, zie bij 1. Als iemand geschikt lijkt.

Vervolg

Er volgt een evaluatiegesprek met de medewerker aan het eind van de proeftijd. Bij tevredenheid van beide partijen wordt een vrijwilligersovereenkomst ingevuld en ondertekend aan het eind van het evaluatiegesprek.

Als er sprake is van een vrijwilligersvergoeding is het raadzaam de vrijwilligersovereenkomst meteen in te vullen en te ondertekenen.

En als opstap naar de arbeidsmarkt

Zoals aangegeven hebben we te maken met een diversiteit aan vrijwilligers die elk hun eigen vraag hebben. Er is een groeiende groep vrijwilligers die vrijwilligerswerk doet als opstap

naar de arbeidsmarkt en een arbeidsmatige klus wil doen. Er wordt gezocht naar een zo goed mogelijk passende functie, die de vaardigheden vraagt, die passen bij de gewenste functie op de arbeidsmarkt.

2. Binden van vrijwilligers

Inleiding

Het binden van vrijwilligers bij Haarlem Effect/Ecosol Effect krijgt vorm op verschillende manieren. Het belangrijkste is de band die een vrijwilliger kan opbouwen met de medewerkers en vrijwilligers die al werkzaam zijn bij Haarlem Effect/Ecosol Effect en met de organisatie of een organisatieonderdeel.

Bij Haarlem Effect/Ecosol Effect is er een definitie voor Binden geformuleerd: 'vrijwilligers worden goed begeleid in de uitoefening van hun functie, ze worden meegenomen en mogen meedenken in de doelstellingen en visie van Haarlem Effect/Ecosol Effect. Altijd is er aandacht voor waardering van de vrijwilliger, door de medewerkers'.

De medewerker

Voor alle vrijwilligers is er een vast aanspreekpunt/begeleider, zodat een vrijwilliger zich door die relatie altijd verbonden voelt met de organisatie Haarlem Effect/Ecosol Effect.

Vrijwilligers blijven graag bij Haarlem Effect/Ecosol Effect als zij tevreden zijn. Dat heeft te maken met aandacht en de juiste plek. Het heeft te maken met het verbonden voelen aan de activiteiten, aan de collega-vrijwilligers en aan de sfeer op de werkplek.

De medewerker en de vrijwilligers die verbonden zijn aan dat onderdeel, nemen daar hun verantwoordelijkheid in.

Verschillend vrijwilligerswerk

Het is belangrijk om te weten, waarom een vrijwilliger bij ons komt werken. Het organisatiedeel of de medewerker kan dan rekening houden met de inzet en de verwachtingen van de vrijwilliger. Vrijwilligers komen bij Haarlem Effect/Ecosol Effect werken om de volgende redenen::

- vrijwilligerswerk als opstap naar de arbeidsmarkt:
Vrijwilligers willen graag werken in hun functie, ze krijgen feedback over hun functioneren en worden waar mogelijk gekoppeld aan een vrijwillige coach. Deze vrijwilliger kan ook plotseling weg zijn, omdat hij/zij betaald werk gaat doen.
- vrijwilligerswerk als opstap naar leven in balans.
Vrijwilligerswerk kan betekenis hebben voor het welzijn van de vrijwilliger. Hiertoe is het nodig om als organisatie te kijken naar welke voorwaarden belangrijk zijn om het vrijwilligerswerk te kunnen doen. Soms heeft de vrijwilliger een duoplek nodig. Soms

een rustige plek om te kunnen werken. Soms een uitdaging om haar of zijn talenten in te zetten waardoor zijn eigenwaarde vergroot kan worden of het plezier wordt vergroot.

- vrijwilligerswerk als maatschappelijke bijdrage, sterkere vrijwilligers vinden het fijn om iets te betekenen voor een ander. Onze vrijwilligers weten hoe ze het principe van wederkerigheid in hun werkzaamheden kunnen uitdragen om *iedereen doet ertoe* mede vorm te geven.
- Vrijwilligerswerk dat zelfstandig eigenaarschap over een project impliceert. Er zijn vrijwilligers die graag zelfstandig eigenaarschap willen over bepaalde projecten.

De vrijwilligers hebben een medewerker als aanspreekpunt die faciliteert en soms als klankbord dient. Dit geldt ook voor burgerinitiatieven, waar bewoners zelf iets organiseren.

Tevredenheid

Haarlem Effect/Ecosol Effect wil graag tevreden vrijwilligers, daar streven we naar. Om de mate van tevredenheid van alle vrijwilligers in kaart te brengen en om verbeterpunten op te halen, vindt er periodiek een meting plaats onder de vrijwilligers. Aandachtspunten uit het onderzoek worden omgezet naar verbeterpunten en gecommuniceerd naar de medewerkers en vrijwilligers.

Verzekering

Voor de vrijwilligers is een collectieve ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afgesloten. Hiermee is een regeling getroffen dat de schade die vrijwilligers eventueel oplopen tijdens de werkzaamheden verzekerd is. Uitzondering is als de eigen verzekering van de vrijwilliger de schade kan dekken. Uitzondering is ook als er schade met opzet aangericht is. Ook schade aan motorrijtuigen of schade aan eigendommen van Haarlem Effect/Ecosol Effect worden niet gedekt door deze verzekering.

Via de gemeente Haarlem is ook een verzekering afgesloten voor vrijwilligers waarin schade met motorrijtuigen wel verzekerd zijn. Het verzekeringspakket van de gemeente Haarlem biedt een zogenaamde secundaire dekking, behalve het onderdeel ongevallenverzekering. Dit betekent dat als er ook dekking is bij al bestaande – door de vrijwilliger of door de vrijwilligersorganisatie zelf afgesloten verzekeringen – die verzekering eerst voor het vergoeden van de schade benaderd moet worden. Dat is bij schade aan motorvoertuigen vaak van belang in verband met de bonus/malus regeling van de verzekeraars.

Inspraak

De vorm van inspraak bij Haarlem Effect/Ecosol Effect wordt geregeld via de reguliere functie- of locatie overleggen met de vrijwilligers. De betrokken medewerker zorgt voor informatiestromen over de organisatie naar de vrijwilligers en voor het doorgeven van de signalen vanuit de overleggen die van nut zijn voor de organisatie.

Als er behoefte is onder verschillende vrijwilligers dan stelt Haarlem Effect/Ecosol Effect de mogelijkheid beschikbaar voor de oprichting van *een organisatie brede vrijwilligersraad*, die de belangen van de vrijwilligers behartigt. De vrijwilligersraad kan gevraagd en ongevraagd advies geven aan het management en bestuur over beleidszaken op het terrein van het vrijwilligerswerk. De vrijwilligersraad kan ook dienen als klankbord.

3. Begeleiden

Begeleiding van vrijwilligers heeft tot doel dat de vrijwilliger op een prettige manier zijn taak kan uitvoeren, onderdeel gaat uitmaken van de organisatie Haarlem Effect/Ecosol Effect en zich welkom voelt.

Inwerkprogramma

Elke nieuwe vrijwilliger weet door middel van een informatief gesprek duidelijk wat de taken zijn die bij de functie horen. De medewerker weet door het voeren van het gesprek dat de vrijwilliger in potentie voldoende capaciteit heeft om de taken uit te voeren. Wanneer de vrijwilliger start wordt gezorgd voor een goed inwerkprogramma, waar collega- vrijwilligers, de nieuwe vrijwilliger inwerken. Soms is er een handboek of een draaiboek voor de vrijwilligers om zaken op te zoeken.

Bij het begeleiden hoort ook een goede kennismaking met de collega-vrijwilligers en de medewerkers die op de locatie werken. Hiermee kan een gevoel van verbinding worden gecreëerd. De medewerker zorgt dat de nieuwe vrijwilliger zich welkom voelt en die kan starten om de visie van Haarlem Effect/Ecosol Effect te begrijpen waarbij iedereen ertoe doet, om die zelf ook uit te kunnen dragen.

Begeleiding

Begeleiden van een vrijwilliger is een taak van de medewerker of is gedelegeerd naar een ervaren vrijwilliger binnen hetzelfde project of de activiteit. Vrijwilligers verrichten allerlei werkzaamheden op diverse plekken in de organisatie. Om hun werk goed te kunnen doen, moeten ze over relevante informatie beschikken, vragen kunnen stellen en antwoorden krijgen en signalen kunnen doorgeven.

De medewerker ziet vanzelfsprekend de vrijwilligers met hun verschillende talenten en zorgt dat de vrijwilliger de begeleiding krijgt die past bij de taak. Medewerkers die vrijwilligers begeleiden hebben hiervoor de juiste competenties.

Voor de vrijwilligers die werken in projecten waar zij eigenaar van zijn is er een contactpersoon in de organisatie. Zij kunnen gefaciliteerd worden: door middel van gesprekken ondersteuning krijgen voor hun project, als het zich afspeelt in ons expertise gebied. Andere faciliteiten kunnen zij in overleg tegen vergoeding gebruiken of huren.

Gebruik van een telefoon van Haarlem Effect/Ecosol Effect:

Voor een aantal functies binnen het vrijwilligerswerk kunnen vrijwilligers in principe gebruik maken van telefoons op de locatie. Voor sommige functies binnen het vrijwilligerswerk kan

het gewenst zijn dat mensen beschikken over een mobiele telefoon. Dit is mogelijk in overleg met de verantwoordelijk manager.

Werkoverleg

Met de vrijwilligers van een afdeling of activiteit worden regelmatig werkoverleggen gehouden om vragen en ontwikkelingen te kunnen bespreken. Voor de vrijwilligers is het werkoverleg ook een plaats waar hij/zij inspraak kan hebben over het beleid van de organisatie. Zij kunnen suggesties doen of aandachtspunten aandragen voor waar verbeteringen.

Scholing en training

Daar waar de vrijwilliger extra ondersteuning nodig heeft om zijn/haar taken goed te kunnen uitoefenen kan scholing of deskundigheidsbevordering worden aangeboden. Iedere vrijwilliger krijgt informatie over het aanbod van de Vrijwilligersacademie en ander relevant trainingsaanbod.

Scholing kan een middel zijn om het werkplezier te vergroten, zodat iedereen nieuwe kennis krijgt. Het kan ook een aanvulling betekenen voor een curriculum vitae. Het kan in de vorm van een themabijeenkomst binnen het werkoverleg tot en met een cursus bij een andere organisatie. Als de kosten boven het totale budget van de activiteit uitgaan, is er overleg met manager.

Jaarlijks organiseert Haarlem Effect/Ecosol Effect cursussen waar vrijwilligers zich voor kunnen inschrijven. De vrijwilligers worden gestimuleerd deel te nemen maar dit wordt niet verplicht gesteld.

Intervisie

Sommige vrijwilligers krijgen groepsgewijs intervisie bijeenkomsten. Dit gebeurt als de taakuitvoering bijvoorbeeld bestaat uit coaching van kwetsbare burgers. Een beroepskracht begeleidt deze bijeenkomsten.

VOG

Aan sommige vrijwilligers wordt gevraagd een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) over te leggen. De reden hiervoor is dat wij de veiligheid van onze soms kwetsbare deelnemers en bezoekers, vooropstellen. De VOG is verplicht voor vrijwilligers die in een een-op-een situatie met de bezoekers in contact komen. De uitvoering van de VOG is geregeld per afdeling of functie. De VOG wordt via de beroepskracht aangevraagd, bij de gemeente waar de vrijwilliger woont. De kosten worden door ons vergoed.

4. Belonen

Vrijwilligers kiezen ervoor vrijwilligerswerk te doen om allerlei uiteenlopende redenen. Anders dan medewerkers, waar een belangrijke vorm van 'beloning' voor hun werk het

salaris is, hebben vrijwilligers een andere motivatie om te doen wat zij doen. En vinden zij vormen van beloning in andere zaken dan salaris.

Voor vrijwilligers horen erkennen, waarderen en belonen bij elkaar. Het gaat voor vrijwilligers niet om de materiële vergoeding, ook al is dat leuk meegenomen. Maar om de erkenning en waardering van hun werk.

Als het goed is, sluit het vrijwilligerswerk aan op de interesse van mensen die het uitvoeren en ligt een deel van die bevrediging dus in (de resultaten van) het werk zelf. Een gastvrouw die tevreden is dat de gasten/deelnemers op haar locatie genieten van een kop thee in een goed verzorgde ruimte. Of een vrijwilliger van het Repair Café die trots is dat hij iemand heeft kunnen helpen met het herstellen van een door een bezoeker gebracht defect voorwerp.

Iemand die als vrijwilliger werkt in een eigen project haalt bevrediging uit de succesvolle uitvoering.

Het is belangrijk dat de medewerker weet welke motivatie de vrijwilliger heeft voor het werk. Het gaat daarbij om de intrinsieke motivatie. De medewerker kent deze motivatie door vragen en doorvragen bij de vrijwilliger. Door in te spelen op de motivatie kunnen vrijwilligers langer behouden blijven.

Soorten beloningen

Er is onderscheid te maken in vier vormen van beloningen voor vrijwilligers: sociale beloningen, materiële beloningen, activiteitenbeloningen en beloning op maat.

- Sociale beloning

Belangrijkste beloningen zijn sociale beloningen. 'Dank je wel' zeggen is de belangrijkste. Gevolgd door aandacht, vriendelijkheid en aanmoediging. Het zijn vormen van sociale beloning die vanuit de medewerkers die met vrijwilligers werken gegeven kunnen en moeten worden.

Aandacht door feedback heeft een bindende, stimulerende werking. Hieraan ten grondslag ligt een goede persoonlijke relatie, goed geïnformeerd worden, en persoonlijke groeimogelijkheden worden besproken. Goede feedback is belangrijk omdat je dan je werk kunt verbeteren en meer voldoening, erkenning en waardering krijgt.

De vrijwilligers krijgen bij HE via mail of mondeling contact een passend aanbod van cursussen en trainingen in relatie tot de functie of de interesses van de betreffende vrijwilliger, aangeboden door de medewerker.

- Materiële beloning

Het gaat de meeste vrijwilligers niet om cadeaus of vergoedingen, maar om de beloning die direct uit het werk voortkomt zoals dankbaarheid en waardering.

Om de materiële beloningen voor de hele organisatie af te stemmen staan hieronder de richtlijnen die iedere medewerker kan volgen:

Een materiële beloning is tastbaar en kan uit van alles bestaan.

Gratis koffie is er al een, maar ook een bloemetje, een maaltijd of een cadeau bij bijvoorbeeld een jubileum. Bij verjaardagen en life events wordt een kaartje gestuurd met verzamelde namen van de afdeling waar iemand actief is.

Een aantal keer per jaar organiseert een medewerker een fietstocht langs een aantal locaties met aansluitend een lunch. De fietstocht is voor vrijwilligers en medewerkers die meer willen weten over de verschillende locaties en werkzaamheden van HE. De vrijwilligers die meegaan ervaren deze fietstocht als een beloning.

De organisatie stelt een kleine financiële vergoeding tegenover vrijwilligers die taken doen waarmee beroepskrachten werk uit handen wordt genomen. Zoals bijvoorbeeld beheertaken in een buurtcentrum. Die vergoeding is maximaal € 4,50 per uur met een maximum van € 170,- per maand en € 1.700,- per jaar (2019). Dit geldt ook voor mensen die een bijstandsuitkering ontvangen. Voor alle uitkeringen geldt dat de vrijwilliger wel toestemming nodig heeft voor het vrijwilligerswerk. Dan verandert de hoogte van de uitkering niet als de vergoeding van het vrijwilligerswerk maximaal € 170,- per maand is en maximaal € 1.700,- per jaar (cijfers 2019).

Voor de juiste informatie raadpleeg de site van de belastingdienst vooral als het om jongeren of vrijwilligers met een uitkering gaat: www.belastingdienst.nl

Ieder jaar krijgen de vrijwilligers een eindejaarsattentie.

Bij lustrums, jubilea zijn de volgende beloningen van kracht:

- 5 jaar vrijwilligerswerk: bos bloemen
- 10 jaar vrijwilligerswerk: bos bloemen en bon van €25,-
- 12,5 jaar vrijwilligerswerk: bos bloemen en bon van €35,-
- 20 jaar vrijwilligerswerk: bos bloemen en bon van €50,-
- 25 jaar vrijwilligerswerk: bos bloemen en bon van €150,-

Een andere vorm van materiële beloning is de korting die vrijwilligers van Haarlem Effect/Ecosol Effect krijgen op het (cursus)aanbod van Haarlem Effect/Ecosol Effect. Deze korting bedraagt 15%.

- Activiteiten beloning

Haarlem Effect/Ecosol Effect biedt speciale activiteiten voor de vrijwilligers. De jaarlijkse bijeenkomst, een uitstap met het vrijwilligersteam, en een lunch, zijn voorbeelden daarvan.

In sommige locaties worden bijeenkomsten voor vrijwilligers georganiseerd, bijvoorbeeld 2 keer per jaar, waarvan een keer een drankje, hapje en maaltijd voor iedereen voor de gezelligheid en de andere keer een themabijeenkomst en daarna een drankje, hapje en maaltijd.

Deze bijeenkomsten zijn belangrijk voor het onderlinge contact van de vrijwilligers, in die afdeling en zorgt voor verbinding.

- Beloningen op maat

In principe geldt door de hele organisatie voor iedereen hetzelfde beloningenbeleid. Het maakt niet uit of je bij het Trionk, Ecosol of bij Flinty's vrijwilligerswerk doet, ieder krijgt bij 5 jaar vrijwilligerswerk een attentie en iedereen krijgt dezelfde eindejaarsattentie.

Een uitstapje (voor zover van toepassing) moet op maat georganiseerd worden, afhankelijk van de interesses van de vrijwilligers op een bepaalde locatie.

Verder staat het de werksoort/locatie vrij om extra beloningen te bieden als het past binnen de werkwijze en het budget van de werksoort. De uitvoerend medewerkers zijn, in overleg met de leidinggevende, verantwoordelijk voor een eventuele invulling daarvan. Dat kan bijvoorbeeld gaan om een maaltijd tijdens of voorafgaande aan een vrijwilligersdienst. Of een drankje na afloop. Per locatie worden daar met de vrijwilligers afspraken over gemaakt. Het budget dat aan vrijwilligers wordt besteed, moet in verhouding staan (en mag niet ten koste gaan van) budget voor activiteiten voor overige deelnemers/bezoekers/cliënten.

Het kan voorkomen dat het onderdeel van een methode is om vrijwilligers structureel meer te bieden dan waar het vrijwilligersbeleid in voorziet. In dat geval wordt altijd afgestemd met de manager van de afdeling.

5. Beëindigen

Er zijn verschillende redenen waarom een vrijwilliger kan stoppen met het vrijwilligerswerk. De vrijwilliger kan aangeven dat het tijd is om afscheid te nemen. Het is ook mogelijk dat de organisatie de vrijwilliger adviseert op een andere plek vrijwilligers werk te gaan doen. Maar in al deze gevallen, is het aan de organisatie om voor een zo goed mogelijk afscheid te zorgen.

Afscheid vrijwilligers:

Wanneer een vrijwilliger afscheid neemt nadat hij/zij zich heeft ingezet voor de belangen van de organisatie, dan wordt betrokkene op passende wijze bedankt. De wijze waarop hieraan invulling wordt gegeven, is afhankelijk van de persoon, de verrichte werkzaamheden en de periode dat hij/zij actief is geweest.

Bij een afscheid hoort een **exitgesprek**.

Tijdens dit gesprek is het belangrijk om een aantal zaken te bespreken.

- Hoe is het vrijwilligerswerk ervaren?
- Hoe was het contact met de andere vrijwilligers?
- Had de vrijwilliger het idee, dat er voldoende geluisterd is naar zijn inbreng?
- Hoe was de begeleiding?
- Zijn er nog punten die meegenomen kunnen worden voor andere vrijwilligers of de organisatie?
- Wil de vrijwilliger helemaal afscheid nemen, dan zorgt de beroepskracht dat alle formaliteiten daaromtrent geregeld worden.

- Tot slot wordt besproken hoe, en van wie, de vrijwilliger afscheid wil nemen en bepaald de beroepskracht wat de mogelijkheden zijn.

Met een goed exitgesprek, kun je de voormalig vrijwilliger een positief gevoel geven over een misschien lastige beslissing. Een bijkomend voordeel is dat er een positief gevoel over de organisatie blijft bestaan.