

VERENIGING ETTAOUHID EN HAAR DOCHTERORGANISATIES



Pijlers vrijwilligersbeleid

Een raamwerk voor de uitvoering van vrijwilligersbeleid.

Dit raamwerk is opgesteld in samenwerking met vrijwilligers van alle Vereniging Ettaouhid en haar dochterorganisaties.



2 juni 2013 / Versie 1

VERENIGING ETTAOUHID

Postadres Vereniging Ettaouhid
(ook van Al Wahda, Onderwijs, Ibn Battuta en JCVE)

Schietbaanlaan 100a
3021LN Rotterdam

Opkomstadres Scouting Ibn Battuta
(ook van Taraweehgroep)

Olympiaweg 361
3079CH Rotterdam

Contactpersonen

Aanspreekpunt betreft dit verslag: M. Hajji

Overige contactpersonen:

Ibn Battuta: A. Er-Rahhali

Al Wahda: M. Zyad

Taraweehgroep: M. Hajji

Onderwijs: M. Ayachour

JCVE: M. Ebeid

VOORWOORD

Assalamoe aleikom beste lezer,

Voor u ligt het verslag 'Pijlers vrijwilligersbeleid'. Een verslag dat is opgesteld door vrijwilligers van Vereniging Ettaouhid voor vrijwilligers van Vereniging Ettaouhid.

Dit verslag is een raamwerk voor de uitvoering van vrijwilligersbeleid. Middels dit raamwerk kan worden getracht naar het wegwijs maken van nieuwe vrijwilligers binnen alle afdelingen van Vereniging Ettaouhid en haar dochterorganisaties. Tevens benadrukt dit verslag het belang van het behoud van bestaande vrijwilligers.

Het is *in sha Allah* de bedoeling dat de pijlers - zoals beschreven in dit verslag - naar de praktijk worden vertaald door (bestuurs)leden van Vereniging Ettaouhid evenals door (bestuurs)leden van de dochterorganisaties van Vereniging Ettaouhid.

Met dit raamwerk als leidraad hopen wij op een gezond en stabiele team waarin ieder lid zich thuis voelt in zijn/haar werk als vrijwilliger.

'Het behoud van je vrijwilligers is nog belangrijker dan het werven van nieuwe vrijwilligers'

Inhoud

Colofon	2
Voorwoord	3
Introductie.....	5
Hoofdstuk 1: Binnenhalen.....	7
Hoofdstuk 2: Begeleiden	9
Hoofdstuk 3: Belonen.....	10
Hoofdstuk 4: Behouden	11
Hoofdstuk 5: Beëindigen	12

INTRODUCTIE

De pijlers van vrijwilligersbeleid zijn omschreven aan de hand van de vijf B's: binnenhalen, begeleiden, belonen, behouden en beëindigen. De invulling die door vrijwilligers van Vereniging Ettaouhid en haar dochterorganisaties zijn gegeven aan de vijf B's vormen samen het raamwerk voor vrijwilligersbeleid binnen Vereniging Ettaouhid. In dit verslag komt ieder onderdeel van de vijf B's aan bod in een apart hoofdstuk. In dit hoofdstuk wordt kort ingegaan op een aantal context vormende punten.

VISIE VRIJWILLIGERS WERK

Vereniging Ettaouhid en haar dochterorganisaties zijn vrijwilligersorganisaties die hun focus leggen op de kadervorming van vrijwilligers die een proactieve rol willen vervullen in de samenleving. De wensen en behoeften van de vereniging (en haar dochterorganisaties) en de vrijwilligers staan centraal.

DEFINITIE VRIJWILLIGERSWERK

In dit werk hanteren we de volgende definitie van 'vrijwilligerswerk': werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.

DEFINITIE VRIJWILLIGERSBELEID

In dit werk hanteren we de volgende definitie van 'vrijwilligersbeleid': vrijwilligersbeleid is het geheel aan voorwaarden dat nodig is om vrijwilligers binnen een organisatie tot hun recht te laten komen en hun eigen doelen na te laten streven op een zodanige wijze dat ook de doelstellingen van de organisatie daarmee gediend worden.

Het vrijwilligersbeleid is een totaal aan organisatie-eigen randvoorwaarden en is tevens een hulpmiddel bij het managen van een vrijwilligersorganisatie. Iedere vrijwilliger ontvangt bij inschrijving als vrijwilliger bij één van de organisaties een exemplaar van het vrijwilligersbeleid.

DE VRIJWILLIGERS OVEREENKOMST

De vereniging en bijbehorende organisaties hanteren een duidelijke schriftelijke overeenkomst. Hierin wordt onder andere het volgende geregeld: ingang van de overeenkomst, proeftijd van twee maanden voor zowel de kandidaat-vrijwilliger als voor de organisatie, geen geldelijke beloning, onkosten- en reiskostenvergoeding, verzekeringen en taak- en werkzaamheden- en begeleidingsafspraken.

VRIJWILLIGERSINVLOED OP HET BELEID EN HET WERK

Vrijwilligers kunnen lid worden van de vereniging, hieraan is een maandelijkse contributie verbonden. Als lid hebben vrijwilligers invloed op de besluitvorming van het bestuur van Vereniging Ettaouhid. Pas na informatie, advies en instemming van de vrijwilligers wordt het

jaarwerkplan naar buiten gebracht. Dezelfde procedure wordt gevolgd wanneer de jaarrapportage wordt samengesteld.

CONFLICTEN EN GESCHILLEN

Wanneer zich geschillen of conflicten voordoen tussen vrijwilligers onderling of tussen vrijwilligers en de organisatie, moet door middel van overleg een oplossing worden gevonden. Waar dit niet lukt kan men terugvallen op de klachten- en geschillenregeling welke voor de organisaties ontworpen is.

VRIJWILLIGERSCOMMISSIE

Het vrijwilligersbeleid van de organisaties is per organisatie een verantwoordelijkheid van het desbetreffende bestuur. Het door de algemene ledenvergadering vastgestelde beleid wordt door de vrijwilligerscommissie uitgevoerd.

De vrijwilligerscommissie wordt door een vrijwilligerscoördinator aangestuurd. Bestuurlijk is een bestuurslid en team vrijwilligerszaken. Deze zijn verantwoordelijk en het aanspreekpunt voor de commissie.

De vrijwilligerscommissie is het gezicht en aanspreekpunt voor zowel het bestuur als vrijwilligers, en is verantwoordelijk voor en betrokken bij:

- De uitvoering van het vrijwilligersbeleid.
- Het samenbrengen van vraag en aanbod van vrijwilligerswerk.
- Het beheren van de database met contactgegevens van vrijwilligers.
- Ondersteuning van het bestuur en de commissies bij de werving van vrijwilligers.
- Beloning en waardering van vrijwilligers.
- Het gepast afscheid nemen van vrijwilligers.
- De coördinatie van maatschappelijke stages binnen de vereniging.

HOOFDSTUK 1: BINNENHALEN

Bij het werven van nieuwe vrijwilligers spelen vraag en aanbod een belangrijke rol. Het werven wordt gezien als het afstemmen van de vraag en aanbod van vrijwilligerswerk op elkaar. Indien dat niet goed gebeurt, is de kans op teleurstellingen groot en haakt de vrijwilliger na korte tijd af.

WAAROM ZOU IEMAND VRIJWILLIGER BIJ ONZE ORGANISATIE WILLEN WORDEN?

Onze aantrekkingskracht is:

- Wij bieden ieder lid, ongeacht de leeftijd of gezinssituatie, ruimte voor de eigen persoonlijke ontwikkeling.
- Islamitische identiteit.
- De wensen en ambities van vrijwilligers staan bij ons centraal.
- Bijdragen aan een betere gemeenschap en samenleving.
- Plezier in het vrijwilligerswerk en zelfvoldoening.
- Sociale contacten, netwerk en waardering van de sociale omgeving.
- Verbreden van levenservaring en kennis vergaren.

WELKE KWALITEITEN VRAGEN WIJ (ALS ORGANISATIE)?

- Motivatie
- Loyaliteit (betrouwbaarheid)
- Continuïteit
- Beschikbaarheid
- Passend in het team
- Deskundigheid
- Flexibiliteit
- Doorzettingsvermogen

WELKE MATCH IS ER TUSSEN DE VRIJWILLIGER EN DE ORGANISATIE?

- Zelfde missie/visie
- De juiste persoon op de juiste plek, afhankelijk van de competenties van de vrijwilliger

WELKE COMMUNICATIEKANALEN GEBRUIKEN DE VERSCHILLENDE ORGANISATIES?

- Social media
- Mond tot mond reclame
- Buurtactiviteiten
- Open dagen
- Nieuwsbrief
- Vacatures via de website van de vereniging

KUNNEN WE MET ELKAAR OVERWEG?

- Er is gelegenheid om zich te oriënteren en elkaar beter te leren kennen.
- Elkaars ideeën respecteren.
- Een thuisgevoel; een goede sfeer is een streefdoel.

HOOFDSTUK 2: BEGELEIDEN

Om nieuwe vrijwilligers zich snel thuis te laten voelen in een organisatie, worden deze geïntroduceerd en begeleid. De vrijwilligerscoördinator is voor een nieuwe vrijwilliger een belangrijke steun bij het vinden van de weg in de organisatie en de nieuwe functie. Na de introductie is de rol van de vrijwilligerscoördinator en van de medevrijwilligers erg belangrijk om ervoor te zorgen dat de nieuwe vrijwilliger de functie leuk vindt, maar ook leuk blijft vinden!

WELKE OEFENRUIMTE BIEDEN WIJ ONZE NIEUWE VRIJWILLIGER?

- Iedere vrijwilliger krijgt een vaste begeleider. Deze begeleider is verantwoordelijk voor het wegwijs maken van de vrijwilliger in de organisatie.
- Ruimte om te oriënteren om een keuze te maken tussen verschillende activiteiten. Samen met zijn/ haar begeleider wordt bepaald wat voor werkzaamheden het best bij hem/haar passen.
- De vrijwilliger wordt ingewerkt volgens een vooraf gestelde periode.

VOOR WELKE AANPASSINGEN, TRAININGEN EN/OF DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING MOETEN WIJ ZORGEN?

- De begeleider zorgt voor het nulmetingsgesprek met de vrijwilliger om hem/haar te ondersteunen bij het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- De vrijwilliger krijgt alle benodigde begeleiding, scholing en trainingen.

BIJ WIE KAN DE VRIJWILLIGER TERECHT?

- Het aanspreekpunt voor een vrijwilliger is de vrijwilligerscoördinator.

IS ER WET- EN REGELGEVING VAN TOEPASSING?

- Het vrijwilligersbeleid en het huishoudelijk reglement van de vereniging zijn de leidraad en hulpmiddel voor de vrijwilligers.

WAT DOEN WE MET DE ERVARINGEN VAN DE VRIJWILLIGER?

- Wij luisteren, ondersteunen en geven alle ruimte voor de inbreng van de vrijwilliger om ervoor te zorgen dat hij/zij het werk op een zo bevredigende en prettig mogelijke manier kan uitvoeren!

HOOFDSTUK 3: BELONEN

Belonen/waarderen is het veel meer op een persoonlijke manier duidelijk maken dat de inzet van de vrijwilliger wordt gewaardeerd en dat niet (alleen) met geld. Vrijwilligers vragen dikwijls geen of slechts een gedeeltelijke vergoeding voor werkelijk gemaakte kosten. Belonen is meer dan het bekende schouderklopje. De wijze van waarderen heeft vooral ook te maken met de motieven waarom iemand vrijwilliger wordt.

WAT WIL DE VRIJWILLIGER HALEN UIT HET VRIJWILLIGERSWERK?

- De vereniging focust zich op de persoonlijke ambities van de vrijwilligers. De persoonlijke ontwikkelingen van een vrijwilliger staan centraal. Het doel is het streven naar het verbinden van persoonlijke ambities met gezamenlijke ambities.

WAT HEBBEN WIJ TE BIEDEN?

- De vrijwilligers zijn een onmisbare kracht, daarom investeren wij in de individuele behoeftes van vrijwilligers.
- De vrijwilligers worden zeer gewaardeerd voor het werk dat zij doen. Wij springen indien nodig in op de secundaire individuele behoeftes van de vrijwilliger.
- Meerwaardigheidsgevoel.
- Vrijwilligerskorting tot 25%, voor activiteiten van de afdelingen van de vereniging.
- Cadeaus bij speciale gelegenheden.

WIE IS VERANTWOORDELIJK VOOR 'BELONEN'?

Vrijwilligerscoördinatoren en het bestuur (penningmeester). Het belonen hoort bij onze organisatiecultuur, aldus iedereen belooft elkaar.

HOE ZIT HET MET ONKOSTEN, REISKOSTEN EN VERZEKERING?

- Onkosten worden vergoed volgens werkelijk gemaakte en aantoonbare kosten, en volgens gemaakte afspraken in de vrijwilligersovereenkomst.
- De vereniging zorgt voor aansprakelijkheidsverzekering voor particulieren en een ongevallenverzekering voor vrijwilligers.

WANNEER IS DE VRIJWILLIGER TEVREDEN?

- De begeleiders blijven de verwachtingen en wensen peilen bij de vrijwilligers, zeker als ze al wat langer voor de organisatie werken. Na verloop van tijd kunnen immers nieuwe wensen ontstaan.

HOOFDSTUK 4: BEHOUDEN

Het is van belang dat de vrijwilliger het werk leuk vindt en ook leuk blijft vinden. Daarom is het belangrijk dat de organisatie goed op de hoogte probeert te blijven van wat er speelt en leeft onder haar vrijwilligers.

ZIJN HET WERK EN DE ORGANISATIE NOG INTERESSANT GENOEG VOOR DE VRIJWILLIGER?

- De vrijwilligerscoördinatoren zorgen voor vernieuwing.
- De vrijwilligers moeten kunnen doorgroeien in de organisatie.
- Motivatie en wensen van vrijwilligers moeten centraal staan.

PAST DE ORGANISATIE ZICH AAN ALS DE OMSTANDIGHEDEN VAN VRIJWILLIGERS VERANDEREN?

- De vereniging stelt zich flexibel op wat betreft de omstandigheden van vrijwilligers en helpt waar nodig bij het vinden van een juiste, gewenste en passende oplossing.

WELKE VRIJWILLIGERSCARRIÈRE EN PERSOONLIJKE ONTWIKKELINGSMOGELIJKHEDEN KUNNEN BEIDE ORGANISATIES BIEDEN?

- De vereniging zorgt voor een uitgebreide persoonlijke groei voor alle vrijwilligers en bijbehorende begeleiding en coaching.

WAT MIST DE VRIJWILLIGER?

- Wij proberen de vrijwilligers tevreden te houden door goed te luisteren naar de klachten en wensen van de vrijwilligers. Wij zorgen daarbij altijd voor een goed thuisgevoel.

HOOFDSTUK 5: BEËINDIGEN

Als iemand wil stoppen is het de kunst om goed uit elkaar te gaan en te weten waarom iemand stopt. Een 'bedankgesprek' met de stoppende vrijwilliger is een noodzakelijk aandachtspunt.

HOE ZAL DE VRIJWILLIGER STOPPEN?

- Op een officiële en fijne manier wordt er afscheid genomen van vrijwilligers.
- Overhandigen van een getuigschrift en een cadeau.
- De verenging behoudt de relatie met vrijwilligers via de nieuwsbrief en bij gelegenheden worden de vrijwilligers uitgenodigd.

WAT LAAT DE VRIJWILLIGER ACHTER/HOE WORDEN ZAKEN OVERGEDRAGEN?

- Alle functies en taken binnen de verenging behoren toe aan de plaatsvervanger.
- Bij het vertrek van een vrijwilliger neemt de plaatsvervanger de taken over tot er een nieuwe vrijwilliger gekozen wordt.
- Er moet zorgvuldig omgegaan worden met de overdracht van werkzaamheden, indien mogelijk wordt dit schriftelijk vastgesteld.

WAT KAN DE ORGANISATIE NOG VOOR DE VRIJWILLIGER DOEN?

- Er wordt te allen tijde gekeken of we de vrijwilligers kunnen doorverwijzen naar andere mogelijkheden.
- De vrijwilliger krijgt een getuigschrift mee, waarmee hij/zij elders zijn/haar voordeel kan doen. Ook zorgen wij voor (goede) referenties.

HOE KOMT DE VRIJWILLIGER TERUG ALS HIJ/ZIJ DAT WIL?

- De mogelijkheid om terug te komen wordt besproken met de vrijwilligers, daarnaast wordt het contact gecontinueerd d.m.v. nieuwsbrieven en uitnodigingen bij speciale gelegenheden.