

VRIJWILLIGERSBELEID

ZIJ MAKEN HET VERSCHIL

JUNI 2024



GOUD
VAN NOORD

Inleiding

We zijn een diaconale stichting en iedere dag op zoek naar Rotterdams goud. We doen dit in de overtuiging dat in ieder mens een schat verborgen ligt. Talenten ontdekken, ontwikkelen en inzetten is wat ons drijft.

Met een team van bestuur, betaalde krachten en vrijwilligers willen we er zijn voor de mensen in de wijk. Dat doen we door middel van verschillende projecten. Zonder onze vrijwilligers zijn we nergens. Zij maken met hun inzet dagelijks een verschil voor mensen.

We werken graag samen en op basis van vertrouwen. Juist daarom willen we onze verantwoordelijkheid nemen en helderheid scheppen over de manier waarop wij naar vrijwilligerswerk en sociale veiligheid kijken en welke afspraken gelden. Vrijwilligers, team en bestuur zetten zich in met hetzelfde doel en versterken elkaar op deze manier. Ieder op zijn eigen wijze.

Het doel van het vrijwilligersbeleid is duidelijkheid te scheppen voor de vrijwilliger en fungeert als leidraad, niet als leiband. Een leidraad die ons scherp houdt en waaraan we kunnen toetsen of we nog op de juiste weg zijn. We zullen ook jaarlijks bekijken of het beleid nog aansluit op de praktijk en waar nodig bijsturen.

Het beleid is een randvoorwaarde voor een prettige samenwerking en maximaal werkplezier voor iedereen.

Want wat zijn we blij met zoveel mensen die zich met hart en ziel inzetten voor de ander.

Ons vrijwilligersbeleid is tot stand gekomen in samenwerking met en met dank aan Els Driessen (Sesam Academie).

Gerlinda Robbertsen,
Zakelijk leider

Remko van Hijum,
Voorzitter

Rotterdam, juni 2024

1. Visie op vrijwilligerswerk

Net zoals wij naar mensen van Goud kijken, zien wij ook jou als vrijwilliger. Dat betekent dat wij je willen inzetten vanuit jouw talent en willen bijdragen aan jouw ontwikkeling. Rekening houdend met wat Goud van Noord nodig heeft om haar missie en visie te realiseren.

Goud van Noord heeft vertrouwen in iedere vrijwilliger, omdat jullie vaak heel dicht bij de leefwereld van onze bezoekers en deelnemers staan. Jullie zorgen ervoor dat de drempel laag is en blijft. Jullie kunnen als geen ander naast mensen staan en meedenken. Iemand de weg wijzen naar de juiste instantie, iemand helpen om kleding voor de kinderen te vinden, iemand die raad weet als je wasmachine er de brui aan geeft of als je de brief die je ontving niet kunt lezen.

“Delen” is de houding waarmee jij je inzet voor een ander. Dit altijd vanuit de overtuiging dat delen iets is dat je samen doet. Delen is veelzijdig en kan onder meer worden uitgedrukt in tijd, kennis, ervaring, middelen of jouw netwerk.

Een deel van onze vrijwilligers zet zich in voor onze stichting als tegenprestatie voor hun uitkering. Voor hen is het werk een manier om iets terug te doen voor de samenleving en een kans om werkervaring op te doen.

Het blijkt voor sommigen de eerste stap richting betaald werk. Voor anderen is vrijwilligerswerk het hoogst haalbare en we streven ernaar dat zij dat met trots kunnen doen.

Jou en anderen de kans geven om te ontdekken waar jullie kwaliteiten liggen en die verder te ontwikkelen is prachtig. Het is dan wel nodig om aan te geven wat het team van betaalde medewerkers en wat vrijwilligers doen. Onze ervaring is dat vrijwilligers bergen werk kunnen verzetten, maar wij willen voorkomen dat jij of een andere vrijwilliger te veel hooi op jullie vork nemen of dat jullie je aan je lot overgelaten voelen.

Het is indrukwekkend hoeveel van jullie tijd en energie willen geven aan het werk voor de mensen in de wijk. De betaalde medewerkers zijn elke keer weer onder de indruk van de liefde, het geduld, het uithoudingsvermogen en de gedrevenheid waarmee jullie je taken vervullen. Jullie zijn voor ons onmisbaar.

2. Organisatie Goud van Noord

Organisatie

Stichting Goud van Noord heeft een heel aantal activiteiten onder haar hoede. Een groot deel vindt plaats op projectbasis. Voor ieder project is een medewerker eindverantwoordelijk. De medewerkers worden aangestuurd door de zakelijk leider en het bestuur is eindverantwoordelijk.

Ieder organogram kent zijn beperkingen. Wellicht is het grootste nadeel dat er een ‘hoger’ en ‘lager’ in zit. We werken in principe op basis van gelijkwaardigheid. De lagen maken wel duidelijkheid hoe de verantwoordelijkheden liggen. Naarmate je hoger gepositioneerd bent nemen de verantwoordelijkheden toe.

We kozen voor dit organogram, omdat hij het verband laat zien tussen alle lagen van de organisatie. Samen vormen zij een stevig bouwwerk, geen van de stenen kan gemist worden. Het verband zou immers verdwijnen en tot instortingsgevaar leiden. Het benadrukt het belang van ieders bijdrage.



Het team van betaalde krachten is verantwoordelijk voor:

- Het voorbereiden, uitwerken en verantwoorden van projecten.
- De begroting, beheer van het budget en de financiële administratie.
- Publiciteit
- Vrijwilligersbeleid opstellen en uitvoeren.
- Personeelsbeleid opstellen en uitvoeren.
- Beheer en onderhoud van de locaties.
- Externe contacten.
- Afstemming van het aanbod met andere organisaties.
- Adequate begeleiding van de vrijwilligers.

Vrijwilligers

De essentie van jouw werk is “er voor een ander zijn”. Dat doe je omdat je wilt delen vanuit respect voor onze bezoekers en deelnemers.

Met jou en andere vrijwilligers maken wij afspraken over jouw/jullie inzet in aantal uren en in wat voor werk. Van jou verwachten wij dat je onze doelstellingen onderschrijft en daarnaar handelt. Wij vragen jou dat je accepteert dat je door het team van betaalde medewerkers wordt aangestuurd, dat je afspraken nakomt en dat je accuraat bent. En dat je onze gedragscode naleeft. Deze gedragscode is als bijlage toegevoegd.

Zo waarborgen we de continuïteit van Goud van Noord en bieden we jou een balans tussen privé en werken. En zo houden wij rekening met jouw persoonlijke wensen en talenten.

Jij kunt – afhankelijk van het project waarbinnen jij actief bent – ingezet worden voor een heel divers takenpakket:

- Het organiseren en uitvoeren van activiteiten t.b.v. de doelgroep.
- Kleine huishoudelijke taken.

- Verzorgen van hapjes en drankjes voor bezoekers.
- Incidentele klussen in en rond het pand.
- Het beheren van de kas.
- Het helpen verzorgen van publiciteit.
- Het vertolken van signalen uit de doelgroep richting het team.
- Aanvragen doen bij fondsen en verwijzen van mensen naar de juiste instantie.
- Ondersteunende taken voor het team.
- Het halen van boodschappen.
- Enzovoorts

De precieze taken worden per functie beschreven in de vacaturetekst en worden – na jouw aanstelling – opgenomen in de vrijwilligersovereenkomst (zie bijlage 1).

4. Aanstelling

Het is van belang de “juiste” mensen als vrijwilliger aan te trekken. Om die reden gaan wij zorgvuldig te werk tijdens het proces van werven, selecteren en aanstellen. Jij kunt tijdens dit proces kennismaken met het werk dat bij Goud van Noord gebeurt. En wij leren jou kennen. Tot het moment van het ondertekenen van de vrijwilligersovereenkomst geven we elkaar de ruimte het proces tussentijds te beëindigen.

Werving en selectie

Het team is verantwoordelijk voor werving en een adequate uitvoering van het aannamebeleid. In de praktijk komen vrijwilligers vaak via hun netwerk bij ons terecht. Zo zijn onze vrijwilligers ook onze beste ambassadeurs. Werving kan ook via Zorgzaam010 bijvoorbeeld, via een werkcoach van de Gemeente Rotterdam, via kerken in de wijk of een eigen aanmelding.

Om de procedure zorgvuldig en gestroomlijnd te laten verlopen, is er een format voor een vacaturetekst en een checklist opgesteld voor het aannemen van nieuwe vrijwilligers.

Aanstelling

Voorafgaand aan de aanstelling van nieuwe vrijwilligers voeren we een kennismakingsgesprek. Dit wordt gevoerd door het verantwoordelijke teamlid. Het formulier wordt vooraf door jou ingevuld of samen tijdens het gesprek.

Tijdens ons kennismakingsgesprek wordt een en ander uitgelegd over de organisatie, de werkzaamheden en gevraagd naar jouw motivatie. Verder wordt gesproken over de randvoorwaarden zoals gedragsregels, begeleiding, klachten, werktijden en Verklaring Omtrent Gedrag (VOG).

Wanneer wij beiden positief zijn na het gesprek en er vertrouwen is in verdere samenwerking word je uitgenodigd om (een aantal keer) mee te lopen. Wanneer dit naar beider tevredenheid verloopt, wordt door ons een VOG aangevraagd. Voor deze VOG hoeft jij verder niets te doen en er zijn voor jou geen kosten aan verbonden. Ook wordt een vrijwilligersovereenkomst opgesteld door de verantwoordelijke medewerker.

Vrijwilligersovereenkomst

In de overeenkomst zijn de werkzaamheden, de rechten en plichten van een vrijwilliger omschreven. Wij vinden het belangrijk dat jij weet dat het werk weliswaar vrijwillig is, maar niet vrijblijvend. De duur van onze overeenkomst is één jaar en wordt steeds na een jaargesprek verlengd met één jaar.

Het ondertekenen doen we allebei in tweevoud; een exemplaar voor jou en één voor ons. Voor een voorbeeld van zo'n overeenkomst, verwijzen we naar de bijlage.

Wanneer jij de vrijwilligersovereenkomst ondertekent, onderschrijf je daarmee ook onze gedragsregels.

De vrijwilligersovereenkomst, VOG en de getekende gedragscode komen in jouw persoonlijk dossier. Het dossier ligt, conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), veilig achter slot en grendel opgeborgen en is niet vrij toegankelijk. Jij kan altijd jouw dossier (digitaal) inzien.

5. Begeleiding en scholing

Persoonlijke aandacht voor mensen van Goud vereist dat er ook aandacht is voor het welzijn en ontwikkeling van de vrijwilliger. Als jij als vrijwilliger in staat bent om goed voor jezelf te zorgen en je bent goed opgeleid, dan kun jij je vrijwilligerswerk goed doen. Die aandacht zie jij terug op verschillende manieren.

Inwerken

Jij wordt – wanneer dat nodig is – toegerust voor jouw taak. Dit kan door middel van een informatieve bijeenkomst in groepsverband en/of een inwerktraject. Hoe het inwerken vorm krijgt wordt vastgesteld afhankelijk van jouw ervaring en behoefte en de wensen van de verantwoordelijke vanuit het team van medewerkers.

Na de eerste periode van een tot drie maanden krijg je een evaluatiegesprek.

Begeleiding

Jij hebt één van de betaalde medewerkers als eerste aanspreekpunt. Dit is vaak degene die verantwoordelijk is voor de activiteit of het project. Jij kunt altijd terugvallen op jouw aanspreekpunt. Dat kan door hem of haar op te zoeken en 1:1 te overleggen op kantoor. Telefonisch contact of een mail kan ook. Niet iedere medewerker hoeft voortdurend bereikbaar te zijn. Jouw aanspreekpunt verschaft helderheid over jouw werkdagen, tijden en contactmogelijkheden.

Met jou wordt elk jaar een jaargesprek gevoerd. Onze samenwerking en jouw functioneren wordt dan besproken. Dat gesprek wordt vastgelegd en in jouw dossier. Dit om misverstanden te voorkomen.

Wanneer jij je inzet, omdat je op weg bent naar betaald werk, dan zal jouw aanspreekpunt zich inzetten om met jou mee te denken over welke stappen gezet kunnen worden om dit te realiseren.

Wanneer er nieuwe (betaalde) vacatures ontstaan, worden jij en andere vrijwilligers hiervan op de hoogte gebracht. Jij kunt reageren wanneer jij aan het profiel voldoet.

Scholing

Iedere vrijwilliger heeft een eigen motivatie voor het vrijwilligerswerk dat hij/zij/hen doet. We willen mensen de kans geven om zich te ontwikkelen. In het jaarlijks gesprek kijken wij niet alleen naar onze samenwerking en jouw functioneren, maar kijken wij ook samen naar waar ontwikkeling mogelijk of nodig is. We willen niet alleen nemen, maar jou en andere vrijwilligers ook iets aanbieden.

Mogelijkheden om de ontwikkeling van eenieder te stimuleren zijn cursussen, workshops, trainingen en het reeds genoemde functioneringsgesprek.

Sowieso besteden wij veel aandacht aan hoe wij met elkaar, onze bezoekers en deelnemers omgaan en hoe grenzen aan te geven en te respecteren. Dat doen wij via bewustwordingssessies en workshops.

Waardering

We organiseren een keer per jaar een Gouden avond voor alle vrijwilligers. Doel is om in een ontspannen setting bij elkaar te komen en elkaar te ontmoeten. We zullen een moment kiezen voor de zomervakantie.

Jij en alle andere vrijwilligers ontvangen een verjaardagscadeautje en een blijk van waardering voor de zomervakantie en rond de feestdagen.

Afscheid

Wanneer jij (onverhoopt) besluit om er een punt achter te zetten, zal een gesprek gepland worden. Doel van het gesprek is om terug te kijken en vooruit te kijken.

We ontvangen als lerende organisatie graag feedback en juist een gesprek als dit is geschikt om te kijken waar verbeterpunten liggen van onze kant voor de toekomst.

Het gesprek is ook bedoeld om af te stemmen over jouw afscheid. In principe wordt op een feestelijke manier afscheid genomen van de doelgroep en de collega-vrijwilligers. Als blijk van waardering ontvang jij een bos bloemen en een kaart met een persoonlijke boodschap.

Wanneer er meer vrijwilligers zijn, die in een maand tijd afscheid nemen, wordt er een gezamenlijk afscheid gepland.

Jouw opzegtermijn is in principe een maand. Wanneer onze overeenkomst is beëindigd, lever jij in voorkomende gevallen de sleutels in en wordt daarbij een formulier (zie bijlage) ondertekend.

6. Sociale veiligheid en integriteit

Wij gaan uit van een fundamentele gelijkwaardigheid tussen mensen. Ieder die deel uitmaakt van Goud van Noord (bezoekers, deelnemers, betaalde medewerkers, vrijwilligers) wordt als individu gerespecteerd en geaccepteerd. Met inachtneming van deze visie, wil Goud van Noord een veilige werkomgeving bieden aan jou en alle andere medewerkers. Ondanks dat kunnen er klachten komen, grenzen overschreden worden of conflicten ontstaan. Wij zijn voortdurend bezig met het bewust blijven van onze omgangsvormen en het “hameren” op het respecteren

van elkaars grenzen. En wij bieden handvatten om in situaties, waarbij de sociale veiligheid en integriteit van mensen in of gelieerd aan onze organisatie in het geding zijn, te bespreken binnen de organisatie en onregelmatigheden veilig te melden. Diegenen die dat doen worden door ons serieus genomen, voor iedereen is duidelijk wat te doen om iets te adresseren én op te lossen. Wij nodigen jou uit om hieraan bij te dragen.

Er is sprake van sociale onveiligheid en schendingen van integriteit bij onder andere:

- Ongewenste omgangsvormen, zoals pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie
- Misbruik en manipulatie van informatie
- Machtsmisbruik
- Corruptie, fraude, diefstal, verduistering
- Nalatigheid
- Dubieuze giften of beloften
- Onverenigbare functies en bindingen
- Om sociale onveiligheid en schendingen van integriteit zoveel mogelijk te voorkomen, voeren wij periodiek een risico-inventarisatie uit. Dat doen we door middel van een Risico-Inventarisatie
- Verspilling van (overheids-) gelden en wanprestatie
- Misdragingen in privé-tijd

Risico-inventarisatie -Evaluatie (RI&E), een verplichting uit de Arbowet. Deze wordt eens in de drie tot vijf jaar uitgevoerd of eerder als er belangrijke organisatorische wijzigingen zijn zoals een reorganisatie of een verhuizing.

Dit jaar hebben we een enquête onder een kleine groep medewerkers en vrijwilligers uitgezet op basis van de NOV-checklist risicofactoren, die vooral toegespitst is op grensoverschrijdend gedrag. NOV staat voor Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk. Deze enquête levert informatie op over wat de eventuele risico's zijn en op basis daarvan kunnen wij maatregelen treffen om dat te voorkomen. Hierna gaan wij daarop in.

Aannamebeleid

Jij hebt al kunnen lezen hoe wij werven, selecteren, aanstellen en inwerken. Van tevoren weten wat er van je wordt verwacht op het gebied van omgangsvormen, maakt het later makkelijker om daar iemand op aan te spreken. Om die reden teken je ook de gedragscode. Omdat wij met kwetsbare groepen bezoekers en deelnemers werken, vragen wij voor onze vrijwilligers een VOG aan.

Gedragscode

In onze gedragscode kun je lezen hoe wij met elkaar en met de bezoekers en deelnemers om gaan. Wij willen hiermee uitdragen dat een ieder gerespecteerd wordt om wie en wat hij/zij/hen is. En dat wij grensoverschrijdend gedrag niet accepteren. Het biedt jou houvast in je houding naar anderen toe én om anderen aan te spreken op het niet naleven van de gedragscode.

Vertrouwenspersoon

Soms gaat het weleens mis. Of bijna. Je kunt dan met vragen of zorgen zitten die je liever (nog) vertrouwelijk houdt. Omdat je niet weet wat je er mee moet. Omdat het over een directe collega-vrijwilliger gaat, over iemand met leidinggevende of coördinerende taken. Of over jezelf.

Het kan dan een opluchting zijn om te praten met iemand waarbij je zeker weet dat een gesprek vertrouwelijk blijft.

De vertrouwenscontactpersoon en de vertrouwenspersoon bij Goud van Noord zijn beiden zo iemand.

Wat is het verschil tussen beide functies.

De vertrouwenscontactpersoon is Coos Loeve (coos@goudvannoord.nl) en werkzaam als buurtpastor bij Goud van Noord. Doordat hij bij Goud van Noord werkt, kan het voor jou makkelijker zijn hem te benaderen.

Als vertrouwenscontactpersoon is hij er voor diegenen die – eindelijk over een drempel zijn gestapt van angst, schaamte of wat dan ook – vaak voor het eerst hun verhaal kunnen doen en dichtbij een luisterend en niet oordelend oor vinden. Soms is dat al voldoende voor iemand. Hij heeft daarnaast een doorverwijzende functie naar de vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon is Els Driessen (edriessen@sesamadviseur.nl). Zij is een extern iemand – dus iemand op afstand van Goud van Noord – en werkzaam bij SESAM. SESAM zorgt voor gecertificeerde vertrouwenspersonen die zijn getraind in gesprekken over onder meer ongewenst gedrag, integriteit, pesten, intimidatie en discriminatie.

Deze vertrouwenspersoon heeft ook een luisterend en niet oordelend oor. Aanvullend op de vertrouwenscontactpersoon heeft deze de deskundigheid om met jou alle opties door te spreken en met jou de voor- en nadelen en mogelijke risico's te wegen op een zodanige manier dat jij zelf een keuze kunt maken hoe nu verder. Als je wilt, kun je direct naar de vertrouwenspersoon.

Meldprotocol

Als jij merkt dat jij ergens geen goed gevoel bij hebt, durf het dan te benoemen en te bespreken met de persoon in kwestie. Als dat niet kan of niet lukt, meld je dan bij jouw aanspreekpunt of bij de zakelijk leider (als het om jouw aanspreekpunt of een andere betaalde medewerker gaat). Wanneer dat laatste niet veilig voelt of als het gaat om de buurtpastor, kun je je ook melden bij een lid van het bestuur. Betreft het de zakelijk leider, meld het dan bij een lid van het bestuur. Als jij overweegt een melding van sociale onveilige situaties of een integriteitsprobleem te doen, kan jij dit (eerst) vertrouwelijk bespreken met de vertrouwens(contact)persoon.

In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen, handel dan in de geest van de gedragscode en treed daarover zo nodig in contact met respectievelijk jouw aanspreekpunt of de directeur.

Klachtenprocedure

Wanneer jij je ergert aan een ander, een conflict hebt met een ander of anderszins, willen wij dat jij het eerst zelf probeert op te lossen. Sommige conflicten lossen zich niet onderling op, ga dan in gesprek met jouw aanspreekpunt en probeer het dan gezamenlijk op te lossen. Wordt er geen oplossing gevonden, dan wordt de directeur erbij betrokken. Blijft de oplossing dan nog uit, dan schakelt de zakelijk leider het bestuur van Goud van Noord in.

Soms kan – ondanks al deze inspanningen – het voorkomen dat je alsnog een klacht wilt indienen. Hiervoor is een klachtenprocedure opgesteld, waarin de klacht door een externe klachtencommissie wordt behandeld. Graag verwijzen wij jou naar de bijlage.

7. Informatie en inspraak

Wij willen dat jij je betrokken voelt bij het reilen en zeilen van Goud van Noord. Dat vraagt van ons dat wij jou goed informeren en jou in onze besluitvorming betrekken.

Hier aandacht aan grensoverschrijdend gedrag.

Informeren

Dat doen we door middel van:

- Vrijwilligersoverleg; ieder kwartaal is er een bijeenkomst met alle vrijwilligers binnen een project. Hier is ruimte voor huishoudelijke mededelingen, overleg, teambuilding of training.
- Trainingen: zoals al eerder aangegeven, besteden wij aandacht aan trainingen om je in te werken. Maar we doen ook regelmatig trainingen en workshops waarin aandacht wordt geschonken aan hoe met elkaar, de bezoekers en deelnemers om te gaan. Grenzen aangeven van jezelf, maar ook leren andermans grenzen te accepteren. Andere onderwerpen zijn het gastheer/-vrouwschap.

Tussentijds staat de deur altijd open bij de coördinator of jouw contactpersoon om je vragen te beantwoorden of in gesprek te gaan.

Inspraak

Om tot goede besluitvorming te komen en draagvlak te verkrijgen, vinden wij jouw inbreng onontbeerlijk. Wij horen graag wat er speelt en willen dat jij meedenkt over belangrijke beleidsbeslissingen. Dat doen we door:

- Jij kunt altijd terecht bij jouw aanspreekpunt of een andere medewerker om te delen wat je bezighoudt en/of suggesties te doen.
- Wij wisselen ervaringen uit tijdens overleggen en trainingen.
- Via een Google Form kun jij altijd je mening geven.
- Voordat we allerlei praktische besluiten nemen, horen wij graag hoe je er over denkt. Dat doen we door elke keer een aantal vrijwilligers actief te bevragen, een onderwerp te agenderen voor een vrijwilligersbijeenkomst of door een aantal vrijwilligers te vragen met voorstellen te komen.
- Je hebt een keer per jaar een jaargesprek waarin je alles kunt delen wat je kwijt wilt.

8. Materiële voorzieningen

Onkosten en reiskosten

Al het vrijwilligerswerk bij Goud van Noord is onbetaald. Dat wil zeggen dat er geen materiële beloning of betaling tegenover het werk staat dat door vrijwilligers wordt verricht.

Het kan voorkomen dat jij op verzoek van een medewerker kosten maakt ten behoeve van Goud van Noord. Uiteraard worden die vergoed door een declaratieformulier in te vullen, te ondertekenen en de bon van de aankoop eraan nieten. Het geld wordt dan zo snel mogelijk overgemaakt.

Wanneer krijgt iemand reiskosten

De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,23 per kilometer en wordt niet standaard uitgekeerd. Wanneer reiskosten een bezwaar zijn voor de vrijwilliger kan dit wel na overleg. Declareren kan door het reiskostenformulier in te vullen en te ondertekenen. Nadat dit door een medewerker is geaccordeerd, wordt de reiskostenvergoeding overgemaakt.

Koffie en thee

Vrijwilligers mogen tijdens werktijd gebruikmaken van de koffie en thee die op voorraad is.

Verzekering

Iedere vrijwilliger die zich inzet voor de stichting is verzekerd via de Maasstadpolis. Een getekend contract is een voorwaarde. Uiteraard hopen wij dat tijdens het vrijwilligerswerk nooit een ongeval of iets dergelijks gebeurt en al helemaal geen ongeval waardoor een vrijwilliger blijvend invalide raakt of erger. De Maasstadpolis is van toepassing op de vrijwilligerswerkzaamheden die voor de stichting worden verricht. Als er schade is, overleg dan eerst met een medewerker over hoe te handelen. De te volgen lijn is overigens wel dat de vrijwilliger het in eerste instantie bij de eigen aansprakelijkheidsverzekering meldt en in tweede instantie bij onze verzekering.

Privacy

Er is een privacyreglement gemaakt, waarin wij aangeven hoe wij omgaan met persoonlijke gegevens. Ons Privacy Statement is terug te vinden op onze website.

9. Evaluatie

Dit vrijwilligersbeleid gaan wij eens in de vijf jaar evalueren, omdat een actueel beleid wenselijk is. Wanneer nodig, gebeurt dit ook tussentijds. Wij gebruiken daarvoor de dagelijkse praktijk, de input uit werkoverleggen, de samenwerkings- en exitgesprekken met vrijwilligers en enquêtes onder betaalde medewerkers en vrijwilligers.

Bijlage 1. Gedragscode

Bijlage 1 - Gedragscode

In onze organisatie werken betaalde medewerkers en vrijwilligers samen. De doelgroep van Stichting Goud van Noord is helder en tegelijk heel divers. Het is daardoor lastig om een passend woord te vinden voor kind, hulpvrager, ex-gedetineerden en bezoeker tegelijk. We noemen daarom al deze mensen samen “de doelgroep”.

Wij willen ervoor zorgen dat onze doelgroep, onze vrijwilligers en betaalde medewerkers zich veilig voelen. Dit kan alleen als iedereen elkaar in zijn/haar waarde laat en elkaar met respect behandelt. Daarom vinden we het belangrijk duidelijke regels te hanteren en hoe we met elkaar omgaan. Gedrag dat als grensoverschrijdend of kwetsend wordt ervaren, kan immers behoorlijke ingrijpende gevolgen hebben. Bijvoorbeeld dat iemand uit de doelgroep of een medewerker of vrijwilliger zich niet langer veilig voelt of op zijn gemak bij Goud van Noord. Dit betekent dat wij binnen onze organisatie alle vormen van ongelijkwaardige behandeling en grensoverschrijdend gedrag ontoelaatbaar vinden. Hieronder vallen agressie en geweld (psychisch/fysiek), seksistische of (seksueel)intimiderende gedragingen of opmerkingen, pesten, discriminatie, machtsmisbruik of financiële uitbuiting.

Zo gaan wij met elkaar om

1. Accepteer en respecteer de ander zoals hij/zij is.
2. Wij sluiten niemand buiten, iedereen is in principe welkom.
3. Houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
4. Kom niet ongewenst te dichtbij (fysiek dan wel mentaal) en raak de ander niet aan als die dat niet wil.
5. Scheld, vloek niet en maak geen vervelende opmerkingen
6. Je dringt je eigen ideeën niet op aan een ander.
7. Maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
8. Wees vriendelijk voor elkaar; jij hoeft niet met iedereen vrienden te zijn, maar “gewoon” aardig zijn is een kleine moeite.
9. We praten met elkaar, niet over elkaar.
10. Als iemand jou hindert of lastigvalt, vraag hem/haar dan hiermee te stoppen.
11. Ga netjes om met het materiaal van de stichting. Steel niet of neem geen zaken mee die niet van jou zijn.

Zo gaan wij met onze doelgroep om

Bovenstaande omgangsvormen gelden uiteraard ook voor onze doelgroep. Aanvullend:

1. Handel integer en altijd in het belang van Goud van Noord.
2. Zorg voor een omgeving en sfeer waarbinnen de doelgroep zich gerespecteerd voelt.
3. Mensen die dronken zijn en zich ongepast gedragen wordt gevraagd de volgende dag terug te komen.
4. Bring niet verder door in het privéleven van de doelgroep dan functioneel noodzakelijk is.
5. Verricht geen seksuele handelingen of heb geen seksuele contacten en relaties met de doelgroep.
6. Ga zeer terughoudend en met respect om met de doelgroep tijdens trainingsdagen, kampen, reizen, uitjes en dergelijke. En met de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of hotelkamer.

7. Bescherm de doelgroep naar vermogen tegen ongelijkwaardige behandeling, ongewenst dan wel grensoverschrijdend gedrag.
8. Zie actief toe dat de gedragscode door iedereen die bij de doelgroep is betrokken, wordt nageleefd.
9. Als jij gedrag signaleert dat in welk opzicht dan ook niet in overeenstemming is met deze gedragscode, doe dan een melding (verplicht) bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.
10. Wanneer een vermoeden bestaat van huiselijk geweld, uitbuiting of kindermishandeling gebruik dan de Meldcode (via medewerker).
11. Neem geen (im)materiële vergoedingen aan van de doelgroep.
12. Benoem verbeterpunten en geef complimenten.
13. Houd je aan je geheimhoudingsplicht, of dit nu gaat over persoonsgegevens, gelden, kennis van privé situaties of informatie die bewust of onbewust in vertrouwen gedeeld is met jou of op welke andere wijze dan ook is verkregen.
14. Meld je als je vrijwilliger bent af voor 8.30 uur als je ziek bent. Voor het overige regel jij zelf je vervanging als je niet beschikbaar bent en meldt dit bij de coördinator.

Wat te doen bij ongewenst gedrag?

Als jij merkt, dat jij ergens geen goed gevoel bij hebt, durf het dan te benoemen en te bespreken met de persoon in kwestie. Als dat niet kan of niet lukt, meld je dan bij de vrijwilligerscoördinator (in het geval van een vrijwilliger) of bij de zakelijk leider (als het om een betaalde medewerker gaat). Wanneer dat laatste niet veilig voelt of als het gaat om de buurtpastor, kun je je ook melden bij een lid van het bestuur. Als het de vrijwilligerscoördinator betreft, meld het dan bij de zakelijk leider. Betreft het de zakelijk leider, meldt het dan bij een lid van het bestuur.

Als jij overweegt een melding van sociale onveilige situaties of een integriteitsprobleem te doen, kan jij dit vertrouwelijk bespreken met Bram Robbertsen, de interne vertrouwenscontactpersoon, of met Els Driessen, de externe vertrouwenspersoon, voordat je een melding doet bij de organisatie. Je kunt hen bereiken via coos@goudvannoord.nl of edriessen@sesamadviseur.nl.

In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen, handel dan in de geest van de gedragscode en treedt daarover zo nodig in contact met respectievelijk de vrijwilligerscoördinator of de zakelijk leider.

Deze gedragscode is vastgesteld door het bestuur van Stichting Goud van Noord d.d.

Ondertekening medewerker, vrijwilliger

Datum: