



ZorggroepNoorderboog
Midden in de samenleving

Vrijwilligersbeleid





Visie op het samenspel tussen cliënt, informele en formele zorg

“Het **behouden en versterken van de eigen regie** van de cliënt is altijd leidend.

In het **samenspel tussen cliënt, mantelzorgers, sociaal netwerk, vrijwilligers en professionals** wordt zorg en ondersteuning met en voor de cliënt **op maat** georganiseerd, waarbij **de ervaren kwaliteit van leven** van de cliënt voorop staat.

In dit samenspel hebben we **elkaar nodig, werken we samen** op basis van **gelijkwaardigheid en vertrouwen** en hebben we **respect** voor elkaars **mogelijkheden en grenzen.**”

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
2. Vrijwilligers.....	4
2.1 Vrijwilligerswerk in de zorg	4
2.2 Motieven en tijdsbesteding.....	4
2.3 Vormen van vrijwilligerswerk.....	4
3. Vrijwilligers in het samenspel.....	5
3.1 Visie op het samenspel	5
3.2 Waardering	5
3.3 Informeren.....	5
3.4 Faciliteren	5
3.5 Afstemmen	6
4. Juridische aspecten.....	6
4.1 Grenzen aan vrijwilligerswerk	6
4.2 Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG)	7
4.3 Aansprakelijkheid.....	7
4.4 Privacy	7
5. Uitgangspunten.....	8
6. Randvoorwaarden.....	8
Begrippenlijst (Vilans 2016).....	9
Literatuurlijst	9
Bijlage 2: Diverse groepen vrijwilligers.....	11
Bijlage 3: Motivatie en tijdsbesteding van vrijwilligers	12
Bijlage 4: Vormen van vrijwilligerswerk	13

1. Inleiding

In het samenspel tussen formele en informele zorg is de rol van vrijwilligers essentieel. Vrijwilligers dragen bij in het samenspel in zorg/begeleiding voor cliënten.

De verwachting is dat de vraag naar vrijwilligers onverminderd blijft toenemen.

Daarnaast treden ook bij vrijwilligers veranderingen op: vrijwilligers worden kritischer en mondiger. Vrijwilligers zitten vaak krap in hun tijd; zij stellen meer dan voorheen eisen aan het vrijwilligerswerk. Ze willen bijvoorbeeld werkervaring opdoen, of vooral kortdurende klussen, op tijden die hen uitkomen. Daarnaast komen vrijwilligers uit andere bevolkingsgroepen dan traditioneel het geval was: allochtonen, scholieren, mensen met drukke banen en bijstandsgerechtigden.

Deze veranderingen stellen ook eisen aan Zorggroep Noorderboog, die het vrijwilligersbeleid af moet stemmen op behoeften en wensen van zowel cliënten, mantelzorgers, vrijwilligers en medewerkers. Daarom is dit een dynamisch beleidsstuk om open te staan voor toekomstige ontwikkelingen, zoals het tot stand komen van andere cont(r)acten met vrijwilligers.

In dit beleid wordt ingegaan op hoe vrijwilligerswerk vormgegeven wordt, aansluitend bij het samenspel tussen cliënt, informele en formele zorg en het beleid mantelzorg.

Coördinatoren vrijwilligerswerk en aandachtsfunctionarissen mantelzorg werken hierin nauw samen met de formele zorg.

2. Vrijwilligers

2.1 Vrijwilligerswerk in de zorg

Vrijwilligerswerk in de zorg is werk dat in georganiseerd verband wordt verricht ten behoeve van anderen die zorg en ondersteuning nodig hebben, geleverd door mensen die - bij aanvang van hun werkzaamheden - geen persoonlijke betrekking hebben met de cliënt. Daarbij maken zij geen aanspraak op betaling van loon (Vilans, 2016).

Vrijwilligers zijn te onderscheiden naar vier groepen (bijlage 1):

1. Vrijwilligers die vanuit hun intrinsieke motivatie en op eigen initiatief vrijwilligerswerk doen in de zorg.
2. 'Geleide' vrijwilligers: zij verrichten vrijwilligerswerk vanuit een bepaalde opdracht die door een organisatie, instantie of overheid verstrekt wordt. Het gaat vaak om een opdracht met een verplicht karakter. Als de persoon in kwestie niet deelneemt aan het vrijwilligerswerk, zijn daar consequenties aan verbonden. Het gaat bijvoorbeeld om reïntegranten vanuit sociale activering (korting op uitkering mogelijk) of scholieren vanuit maatschappelijke stage (geen studiepunten).
3. Werknemers die in het kader van maatschappelijk betrokken ondernemen door hun bedrijf gestimuleerd worden om vrijwilligerswerk te doen. De werknemers hebben zelf een keuze of ze willen deelnemen.
4. Mensen met (verstandelijke) beperking die via vrijwilligerswerk willen participeren in de samenleving. In sommige gevallen worden ze daartoe gestimuleerd vanuit een organisatie. In andere gevallen kiezen ze zelf. Vaak gaat het om cliënten uit de gehandicaptenzorg. Ze kunnen als vrijwilliger onder meer aan de slag in de ouderenzorg.

2.2 Motieven en tijdsbesteding

De motivatie voor het doen van vrijwilligerswerk is divers, evenals de tijd die mensen aan vrijwilligerswerk willen besteden (bijlage 2).

2.3 Vormen van vrijwilligerswerk

Er zijn diverse vormen van vrijwilligerswerk (bijlage 3) die onder te verdelen zijn in:

- Individuele ondersteuning gericht op individuele cliënten
- Groepsondersteuning gericht op een of meerdere cliënten
- Recreatieve en facilitaire ondersteuning gericht op groepen cliënten
- Overige activiteiten

3. Vrijwilligers in het samenspel

3.1 Visie op het samenspel

De visie van Zorggroep Noorderboog op het samenspel tussen cliënt, informele en formele zorg is als volgt geformuleerd:

"Het behouden en versterken van de eigen regie van de cliënt is altijd leidend. In het samenspel tussen cliënt, mantelzorgers, sociaal netwerk, vrijwilligers en professionals wordt zorg en ondersteuning met en voor de cliënt op maat georganiseerd, waarbij de ervaren kwaliteit van leven van de cliënt voorop staat. In dit samenspel hebben we elkaar nodig, werken we samen op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen en hebben we respect voor elkaars mogelijkheden en grenzen."

Vrijwilligers bieden op allerlei manieren ondersteuning die van waarde is voor cliënten. De taken van vrijwilligers zijn erg verschillend, net als de duur en de intensiteit van de ondersteuning die zij geven. Die grote diversiteit vraagt om maatwerk bij de samenwerking met vrijwilligers. De zorgmedewerkers, als professionals, hebben vanuit hun verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de zorg, hierin een actieve signalerende, ondersteunende rol.

Voor betrokkenen is het daarbij zinvol te beseffen dat het samenspel met de vrijwilligers op verschillende manieren vormgegeven wordt:

- Waarderen
- Informeren
- Faciliteren
- Afstemmen

3.2 Waardering

Waardering start met het elkaar kennen: cliënt, mantelzorger, vrijwilliger en medewerker. Belangrijk is natuurlijke contactmomenten te hebben. Daardoor wordt vrijwilligerswerk zichtbaar en heeft men meer kennis van elkaars rol in de zorg voor cliënten.

Vrijwilligers worden op verschillende wijzen door Zorggroep Noorderboog, maar ook op de locaties waar ze werkzaam zijn, gewaardeerd:

- Bij de introductie van nieuwe medewerkers worden ook vrijwilligers voorgesteld en wordt aangegeven wat ze doen.
- Eén keer per jaar is er een uitstapje of feestavond
- Een jaarlijkse kerst attentie (idem aan medewerkers)
- Kortingsregelingen conform regelingen voor medewerkers
- Zorggroep Noorderboog heeft een attentieregeling voor vrijwilligers. Deze is beschikbaar en in beheer bij de coördinatoren vrijwilligerswerk.

3.3 Informeren

Vrijwilligers worden op diverse manieren geïnformeerd. Een aantal manieren zijn:

- Er is een nieuwsbrief voor alle vrijwilligers, die door de coördinatoren vrijwilligerswerk wordt verspreid.
- Tijdens werkoverleggen wordt er informatie verstrekt. De verantwoordelijkheid ligt bij de betreffende locatie, waarbij de coördinator vrijwilligerswerk een coachende rol heeft.
- Tussentijds, persoonlijk of via de mail.
- Vrijwilligers hebben een aanspreekpunt vanuit de organisatie; dit aanspreekpunt zorgt er ook voor dat medewerkers geïnformeerd worden en blijven.

3.4 Faciliteren

- Zorggroep Noorderboog is verzekerd tegen schade die door vrijwilligers tijdens de uitoefening van hun vrijwilligerstaken wordt veroorzaakt en voor de kosten van ongevallen die vrijwilligers tijdens hun vrijwilligerswerk zouden kunnen overkomen (WA- en ongevallenverzekering). Van deze verzekering zijn uitgesloten schades die ontstaan door grove nalatigheid of opzet.

- Vrijwilligers ontvangen scholing:
 - Eén keer per twee jaar is er een scholing dag waar verschillende workshops worden gegeven.
 - Er zijn themabijeenkomsten/workshops die vrijwilligers samen met medewerkers volgen.
 - Vrijwilligers kunnen aansluiten bij bepaalde trainingen en/of klinische lessen.
- Zorggroep Noorderboog hanteert in bepaalde situaties een onkostenvergoedingsregeling. Deze is beschikbaar en in beheer bij de coördinatoren vrijwilligerswerk en wordt 2 jaarlijks doorgerekend en vastgesteld
- Vrijwilligers hebben recht op veilige en gezonde werkomstandigheden. Voorlichting is hierbij erg belangrijk: bij aanvang van het vrijwilligerswerk wordt dit besproken, evenals tussentijds. Daar waar twijfel bestaat bij de vrijwilliger over veiligheid, risico's of het omgaan met hulp- en beschermingsmiddelen, wordt door de vrijwilliger geïnformeerd bij de medewerkers.

3.5 Afstemmen

Afstemming vindt op diverse momenten plaats, waaronder:

- Tijdens werkoverleg: hiermee wordt de afstemming tussen vrijwilligers en medewerkers bevorderd.
- Tussentijds
- Afspraken met de individuele vrijwilliger staan vermeld in het zorg(leef)plan
- Evaluatiegesprek(ken): de vrijwilliger heeft evaluatiegesprekken met zijn/haar aanspreekpunt van Zorggroep Noorderboog. In het evaluatiegesprek komt het onderlinge samenspel – vanuit twee gezichtspunten - aan de orde: wat loopt naar tevredenheid en wat kan beter (cliënt/vrijwilliger/mantelzorger/medewerker), is datgene wat de vrijwilliger doet nog passend, wat is de bijdrage voor de cliënt etc.
- Als een vrijwilliger getuige is van een incident met een cliënt of van de gevolgen hiervan, dan wordt dit afgestemd met de medewerkers t.b.v. de MIC.
- Periodiek wordt een Vrijwilligerstevredenheidsonderzoek (VTO) uitgevoerd. Deze geven input om beleid t.a.v. de samenwerking beter af te stemmen.

4. Juridische aspecten

4.1 Grenzen aan vrijwilligerswerk

Er zijn drie grenzen aan vrijwilligerswerk.

1. Persoonlijke grenzen: wat wil een vrijwilliger zelf wel en niet doen? Een vrijwilliger bepaalt in overleg met de organisatie wat hij gaat doen. Persoonlijke grenzen worden vaak bepaald door beschikbare tijd, belastbaarheid, vaardigheden en mate van betrokkenheid.
2. Relationele grenzen: deze grenzen hebben te maken met de samenwerking tussen betrokkenen: wie is bereid wat voor een ander te doen en waarom? Dit heeft alles te maken met de heersende cultuur. Doe je samen de dingen of is er onderlinge tegenwerking? Je eigen grenzen bewaken en aangeven is hierbij belangrijk: in enthousiasme kan men overvraagd worden.
3. Functionele grenzen: de organisatie gaat na wat vrijwilligers zouden kunnen en willen bijdragen aan de zorg en ondersteuning: waar is de vrijwilliger goed in, waar is de cliënt bij gebaat? Hierdoor wordt duidelijk welke specifieke vaardigheden nodig zijn om bepaalde werkzaamheden uit te voeren en dat leidt tot eventuele instructie voor specifieke werkzaamheden. Het gaat dan vaak om risicovolle situaties waarin de cliënt, de vrijwilliger en organisatie samen bespreken en vaststellen wat nodig is om op een goede wijze om te gaan met de risico's. beide partijen moeten instemmen, de vrijwilliger moet bekwaam zijn om de werkzaamheden uit te voeren (Scholten, 2016)

4.2 Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG)

Bepalend of de regeling voor voorbehouden handelingen uit de Wet BIG van toepassing is, is of de handeling beroepsmatig wordt verricht of niet.

Beroepsmatig handelen / voorbehouden handelingen

Of sprake is van beroepsmatig handelen hangt af van de omstandigheden. Aanwijzingen dat sprake is van beroepsmatig handelen kunnen zijn:

- of de werkzaamheden met een zekere regelmaat geschieden,
- hoe de betrokkene zich presenteert of hij een honorarium ontvangt voor het verrichten van de handelingen,
- of er een organisatorische relatie is tussen een zorgaanbieder
- of een andere professionele instantie en de uitvoerder van de handeling,
- en of voor de werkzaamheden direct of indirect kosten in rekening worden gebracht.

Als een zorgorganisatie vrijwilligers inzet voor het verrichten van zorgtaken dan is dat een belangrijke aanwijzing dat in het kader van de regeling voor voorbehouden handelingen sprake is van beroepsmatig handelen.

Als sprake is van beroepsmatig handelen door iemand die niet bevoegd is, mag een voorbehouden handeling alleen worden uitgevoerd in opdracht van een zelfstandig bevoegde beroepsbeoefenaar (zoals een arts of verpleegkundige). Daarbij geldt onder andere dat de opdrachtnemer voldoende bekwaam moet zijn, dat hij de aanwijzingen van de opdrachtgever opvolgt en dat voor zover nodig toezicht en tussenkomst door de opdrachtgever geborgd zijn.

Niet-beroepsmatig handelen / risicovolle & overige handelingen

Als sprake is van niet-beroepsmatig handelen is de regeling voor voorbehouden handelingen uit de Wet BIG niet van toepassing en is de handeling niet voorbehouden. Ook dan is het van belang dat de persoon die de handeling uitvoert zorgvuldig handelt. In de praktijk wordt daar invulling aan gegeven door aan te sluiten bij de zorgvuldigheidsnormen die gelden voor het beroepsmatige handelen. Het is aan te bevelen om de wettelijke regels met betrekking tot het geven en uitvoeren van opdrachten, zoals het vaststellen van de bekwaamheid, in acht te nemen (Vilans, 2016).

4.3 Aansprakelijkheid

Vrijwilligers werken vanuit een organisatie. Zorggroep Noorderboog is aansprakelijk, mits vrijwilligers niet nalatig gehandeld hebben, voor schade en is hier ook voor verzekerd. Zorggroep Noorderboog is verantwoordelijk om er op toe te zien dat vrijwilligers hun taken verantwoord uitvoeren. Dat wil zeggen dat als een professional signaleert dat een vrijwilliger geen goede zorg biedt hij dit bespreekt met de vrijwilliger. In het geval van onverantwoorde zorg of mishandeling door de vrijwilliger onderneemt de professional actie in het kader van de meldcode ouderenmishandeling. Ook de vrijwilliger kan melding maken via deze meldcode.

4.4 Privacy

Vrijwilligers hebben de plicht de privacy van de cliënten en hun familie te waarborgen. Privacy is een ruim begrip: het gaat onder meer om de bescherming van persoonsgegevens, het eigen lichaam, de eigen woning, het familie- en gezinsleven, het recht vertrouwelijk te kunnen communiceren via telefoon, brief en email.

Vrijwilligers hebben op grond van hun vrijwilligersovereenkomst een geheimhoudingsplicht. Daarbij hanteert Zorggroep Noorderboog een integriteitscode. Soms krijgen vrijwilligers vertrouwelijke informatie te horen. Daar moeten ze zeer zorgvuldig en met grote discretie mee omgaan. Bij voorkeur spelen ze geen informatie door, tenzij het om (levens)bedreigende situaties gaat voor de cliënt, de vrijwilliger of andere personen. Dan kan de vrijwilliger terecht bij de vrijwilligers coördinator of het aanspreekpunt of de medewerkers op de werkplek.

Als een cliënt of diens wettelijk vertegenwoordiger toestemming geeft voor het verstrekken van informatie aan derden of inzage in zijn dossier, wordt dit in het zorg(leef)plan vastgelegd, inclusief om wie het precies gaat.

5. Uitgangspunten

- **Vrijwilligerswerk is betekenisvol**

Vrijwilligerswerk geeft betekenis aan het leven van de vrijwilliger. Voor de vrijwilligers biedt vrijwilligerswerk de mogelijkheid zich nuttig te maken en betekenis te geven aan hun leven, door zich in te zetten voor anderen. Het biedt hen tevens de mogelijkheid werkervaring op te doen. Vrijwilligers zijn bereid zich in te zetten voor een ander, maar verwachten daar wel iets voor terug van uit de organisatie. Ze kijken kritisch naar de manier waarop de organisatie met vrijwilligers omgaat.

- **Inzet vrijwilligers vervangt niet de professional**

De inzet van vrijwilligers zien wij als een noodzakelijke aanvulling en niet als vervanging op de door onze medewerkers verleende zorg. Vrijwilligers schenken tijd en aandacht aan cliënten en familieleden, waardoor wensen en behoeften van de cliënten kunnen worden vervuld. Voor de organisatie zijn zij mede de ogen en oren waardoor beleid vernieuwd of aangepast zou kunnen worden.

- **Vrijwilligers zijn onderdeel van de organisatie**

Vrijwilligers worden betrokken bij dat wat er in de organisatie gebeurt. Ze worden nauw betrokken bij formele bijeenkomsten, zoals overleg tussen de medewerkers en vrijwilligers en bijeenkomsten waar risico's worden geïnventariseerd en verbetermaatregelen worden geformuleerd ten aanzien van vrijwilligersbeleid.

6. Randvoorwaarden

- Werving en selectie (bijlage 1)
- Alle vrijwilligers zijn bekend in het CURA.
- Beschikbaarheid van vrijwilligersovereenkomst en VOG met hierin opgenomen afspraken t.a.v. privacy cliënten, omgaan met aanmerkelijke beloningen/schenken
- Jaarlijks budget waar coördinatoren vrijwilligerswerk verantwoordelijk voor zijn.
- Klachtenregeling medewerkers/vrijwilligers en beschikbaarheid vertrouwenspersoon (zie intranet)

Begrippenlijst (Vilans 2016)

Cliënt - Persoon die gebruik maakt van zorg- en dienstverlening van Zorggroep Noorderboog.

Informele zorg - Ondersteuning en zorg die wordt verleend door mantelzorgers (familieleden, burens, vrienden) en vrijwilligers.

Formele zorg - Diegenen die beroepsmatig werken binnen Zorggroep Noorderboog en daarvoor aanspraak maken op betaling van loon. Dat kunnen zorgverleners en behandelaren zijn, maar ook medewerkers van ondersteunende afdelingen en managers. Soms wordt ook de benaming professionele zorg of beroepsmatige zorg gebruikt als het om formele zorg gaat. In dit document verwijzen we hierbij naar "medewerkers."

Mantelzorg - Ondersteuning en zorg die mensen vrijwillig en onbetaald verlenen aan mensen met fysieke, verstandelijke of (sociaal)psychiatrische beperkingen in hun familie, huishouden of bredere sociale netwerk. Mantelzorg kan variëren van werkzaamheden als hulp bij het huishouden tot persoonlijke verzorging en van emotionele steun en begeleiding tot het uitvoeren van praktische klussen. Vaak breiden de activiteiten van mantelzorgers zich geleidelijk uit naarmate de ondersteunings- en zorgbehoefte van de cliënt toeneemt. Mantelzorg overstijgt de gebruikelijke hulp die in redelijkheid verwacht mag worden van partners, ouders, kinderen of andere huisgenoten.

Sociale netwerk - Verzamelnaam voor personen uit de huiselijke kring of andere personen met wie de cliënt een sociale relatie onderhoudt. Wettelijk en juridisch is er geen onderscheid tussen mantelzorg en de bijdrage vanuit het bredere sociale netwerk - ook wel sociale steunsysteem genaamd - van een cliënt. In de praktijk is er wel een verschil. Mantelzorgers maken weliswaar deel uit van het sociale netwerk, maar niet alle bekenden uit het sociale netwerk zijn net zo actief als de mantelzorger(s). Het verschil zit in de mate en intensiteit van de ondersteuning die wordt verleend. Het vraagt soms extra inspanningen van cliënt, mantelzorger en beroepskracht om bekenden uit het sociale netwerk bij de zorg en ondersteuning te betrekken.

Vrijwilligerswerk in de zorg - Werk dat in georganiseerd verband wordt verricht ten behoeve van anderen die zorg en ondersteuning nodig hebben, geleverd door mensen die - bij aanvang van hun werkzaamheden - geen persoonlijke betrokkenheid hebben met de cliënt. Daarbij maken zij geen aanspraak op betaling van loon

Literatuurlijst

Scholten, C. & Elferink, J. (2012). *Stevig fundament als basis. Handreiking Organisatie en coördinatie van het vrijwilligerswerk in verpleeg- en verzorgingshuizen en gehandicaptenorganisaties*. Vilans/Movisie.

Scholten, C. (2016). *Grenzen verkennen*. Vilans.

Zorg beter met vrijwilligers. *Toolkit voor beroepskrachten* Vilans.

Bijlage 1: Werving en selectie van vrijwilligers

Werving en selectie

Bij het ontstaan van een vacature voor een taak die binnen het taakgebied van het vrijwilligerswerk valt, wordt er contact opgenomen met de coördinator vrijwilligerswerk (hierna: de coördinator).

De aanvrager informeert de coördinator door middel van een aanvraagformulier naar de wensen, eisen en de wijze van invulling. De coördinator gaat op zoek naar geschikte kandidaten en stelt zo nodig een vacature op. Een deel van de vrijwilligers komt op eigen initiatief. Werving geschiedt via:

- Het servicepunt vrijwillige dienstverlening Meppel, Westerveld en de Wolden/Steenwijkerland
- Bekendmaking van vacatures onder bestaande vrijwilligers
- Het bureau vrijwilligerswerk Steenwijkerland
- Via mantelzorgers of andere vormen van mond op mond reclame
- Door middel van folders over het vrijwilligerswerk
- Bekendmaking van vacatures op de website en in lokale krantjes

Intakegesprek

De coördinator houdt een **intakegesprek** met de kandidaat vrijwilliger. In dit gesprek is informatievoorziening erg belangrijk, evenals het benoemen van het belang van een goed samenspel tussen vrijwilliger, cliënt, mantelzorger en medewerker. Daarnaast komen de motivatie, de competenties en de beschikbaarheid van de kandidaat vrijwilliger aan de orde. Ook wordt een evaluatiegesprek (6 à 7 weken na start) gepland. De coördinator attendeert de aanvrager/begeleider voor het plannen van dit evaluatiegesprek. Gevraagd wordt naar een kopie van legitimatie en tevens wordt er nagegaan of de vrijwilliger het afgelopen jaar langer dan 24 uur in een buitenlandsziekenhuis opgenomen is geweest/gewerkt heeft en/of op een andere manier in contact is geweest met MRSA. Zo ja, dan wordt eerst een kweek procedure afgerond voordat men in praktijk gaat werken.

Gegevens worden vastgelegd in CURA.

De vrijwilliger ontvangt een **introductiemap** met hierin:

- VIM (Vrijwilligers Informatie Map)
- Folder Vrijwilligerswerk
- Naambadge
- Formulier met gemaakte afspraken (datum evaluatiegesprek)

HRM zorgt er vervolgens voor dat de vrijwilliger thuis ontvangt:

- Vrijwilligersovereenkomst (in tweevoud) met gefrankeerde retourenvelop (getekend door diegene die daartoe namens de organisatie toe bevoegd is)
- Via de e-mail een link voor de aanvraag van de VOG (tegen gereduceerd tarief)
- Taak/functieomschrijving

De coördinator houdt in de gaten of de VOG binnen is en de één overeenkomst getekend retour gezonden is.

Introductie en begeleiding start vrijwilligerswerk

De coördinator communiceert met de begeleiders op de werkvloer over de **aanvang** van het vrijwilligerswerk. De begeleiders zorgen voor de **introductie** van nieuwe vrijwilligers. De begeleider kan een medewerker maar ook een "collega" vrijwilliger zijn.

In afstemming met HRM zijn er introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers en vrijwilligers. Het programma is deels gezamenlijk en deels apart. Wel wordt gezamenlijk afgesloten met een lunch of hapje en drankje.

Beëindigen vrijwilligerswerk

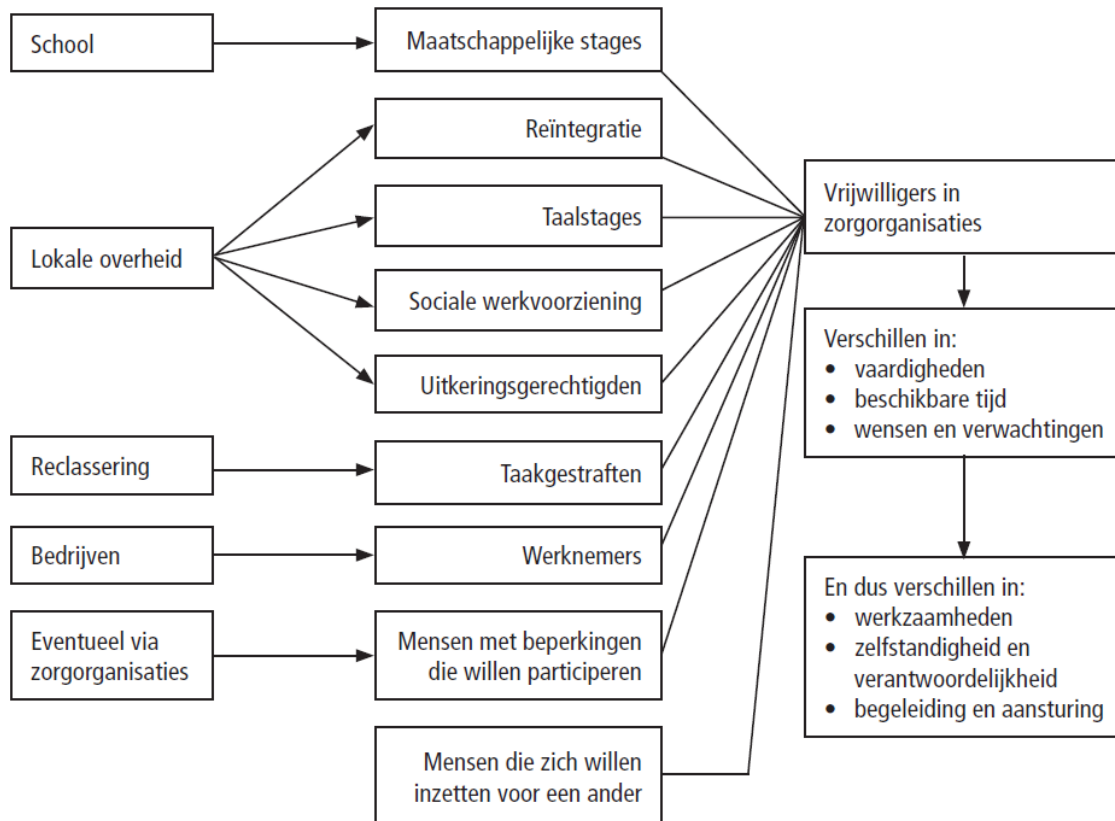
Vrijwilligers kunnen om diverse redenen stoppen met vrijwilligerswerk:

- Afscheid op eigen verzoek
- Afscheid wegens niet goed functioneren; dit na een gesprek met alle betrokkenen

- Voor chauffeurs geldt een leeftijdsgrens van 77 jaar
- Exitgesprek plus attentie

Bijlage 2: Diverse groepen vrijwilligers

Diverse groepen vrijwilligers



Bijlage 3: Motivatie en tijdsbesteding van vrijwilligers

Specifieke motivatie en tijdsbesteding van diverse groepen vrijwilligers

	Specifieke motivatie	Regelmatig en langdurige tijdsbesteding	Enmalig of kortdurende tijdsbesteding
Vrijwilligers vanuit eigen keuze	<ul style="list-style-type: none"> • Vaardigheden en talenten inzetten en/of verder ontplooiën • Mensen ontmoeten en samenwerken 	Van 2 tot 20 uur (of meer) per week	Van halve dag tot aantal dagen per jaar
Vrijwilligers vanuit bedrijf	<ul style="list-style-type: none"> • Teambuilding met collega's • Zorgsector leren kennen 		Van halve dag per jaar tot aantal dagen per jaar
Vrijwilligers met opdracht	<ul style="list-style-type: none"> • (Werk)ervaring opdoen • Vaardigheden en talenten inzetten en/of (bij)leren 	Van 30 uur per schoolloopbaan tot 20 uur (of meer) per week	
Vrijwilligers met participatiewens	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemen aan samenleving • Werk doen dat binnen vermogen ligt 	Van 2 tot 20 uur (of meer) per week	

Bijlage 4: Vormen van vrijwilligerswerk

Individuele ondersteuning:

Bijvoorbeeld: bezoeken van bewoners, vervoer verzorgen, uitstapjes maken, financiën regelen, maatjes

Collectieve ondersteuning:

Bijvoorbeeld: gastvrouw/gastheerschap op afdeling of woongroep, meehelpen met recreatieve activiteiten, in restaurant, bij dagverzorging, koffie en thee rondbrengen, meegaan met uitstapjes, begeleiden van wandel- of andere clubs

Organisatorische ondersteuning

Bijvoorbeeld: beheer van winkel of bibliotheek, receptie bemensen, administratie, onderhoud van materialen, helpen met werven, inwerken en begeleiden van vrijwilligers

Collectieve belangenbehartiging en inspraak

Bijvoorbeeld: lid vrijwilligersraad, lid cliëntenraad