

Vrijwilligersbeleid

Stichting de Jonge Onderzoekers

Voorwoord

Vrijwilligersbeleid is het geheel aan voorwaarden dat nodig is om vrijwilligers binnen een organisatie tot hun recht te laten komen en hen de kans te geven hun eigen doelen na te streven, op een zodanige wijze dat ook de doelstellingen van de organisaties daarmee gediend zijn.

DJO streeft doelen na. Om zich ervan te verzekeren dat deze doelen worden bereikt, zijn mensen nodig. Aangezien DJO voornamelijk met vrijwilligers werkt, vindt zij het van belang dat er ook een goed vrijwilligersbeleid is. Een goed vrijwilligersbeleid voorziet zowel in de immateriële zin (taakverdeling, begeleiding en inspraak) als in de materiële zin (onkostenvergoeding, verzekeringen en dergelijke). Aangezien de positie van de vrijwilliger geen wettelijke rechtsbescherming kent, wil DJO in haar vrijwilligersbeleid ervoor zorgen dat de positie van de vrijwilliger duidelijk omschreven is.

Vrijwilligers willen niet alleen leuk en zinvol werk doen, maar ook erkend en gewaardeerd worden. Zonder een duidelijk omschreven positie hangt erkenning af van willekeur. Het feit, dat steeds meer organisaties met vrijwilligers werken, betekent dat het belang van hun inbreng toeneemt. Een logisch gevolg hiervan is, dat de positie van de vrijwilligers beschreven wordt in een vrijwilligersbeleid. Het vrijwilligersbeleid wint aan kracht als zowel met de belangen van de organisatie als met de belangen van de vrijwilliger rekening wordt gehouden.

In het vrijwilligerswerk doen zich voortdurend nieuwe ontwikkelingen voor en de organisatie en haar vrijwilligers zijn continu in beweging. Het is dan ook noodzakelijk dat het vrijwilligersbeleid regelmatig binnen de organisatie aan de orde wordt gesteld en zo nodig wordt bijgesteld.

Nijmegen, juni 2020

1 Inleiding

1.1 Doel

“Stichting De Jonge Onderzoekers” (verder te noemen DJO) stelt zich ten doel wetenschap en techniek toegankelijk te maken voor jeugd en jongeren, met nadruk op het bevorderen van de zelfwerkzaamheid met behulp van recreatieve, educatieve en cultureel-vormende elementen. En dit alles in de meest ruime zin.

1.2 Visie

Stichting De Jonge Onderzoekers is in 1973 opgericht als ideële stichting. De activiteiten worden voornamelijk begeleid door deskundige vrijwilligers. Zij brengen hun kennis en kunde naar De Jonge Onderzoekers en willen deze graag delen met onze doelgroep, jongeren tussen 4 en 18 jaar oud. De vrijwilligers zijn het grootste kapitaal van de stichting en sommige vrijwilligers zijn al jarenlang aan de stichting verbonden. De vrijwilligers hebben verschillende achtergronden, van een technische/wetenschappelijke achtergrond tot kunstenaars en pedagogen. Kortom een mooie mix van allerlei verschillende disciplines.

Momenteel zijn er ongeveer 35 vrijwilligers verbonden aan de Stichting. We kunnen echter altijd uitbreiding gebruiken.

Vrijwilligers kunnen ingezet worden bij het begeleiden van verschillende groepen en leeftijden, maar ook organisatorische taken uitvoeren, zoals administratie, PR, etc.

Het maatschappelijk belang van vrijwilligerswerk

In het algemeen stellen we dat vrijwilligerswerk van grote betekenis is voor de samenleving, onder andere voor de sociale samenhang in de omgeving. Het maatschappelijk belang van vrijwilligerswerk komt op verschillende manieren tot uitdrukking:

- Participatie; sociale activering

Voor veel mensen betekent het verrichten van vrijwilligerswerk een nuttige tijdsbesteding waarbij sociale contacten worden gelegd.

Voor mensen die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet of de Werkloosheidswet (WW), kan vrijwilligerswerk in het kader van een re-integratietraject een opstap zijn naar betaald werk. Ook wordt vrijwilligerswerk ingezet in het kader van inburgering en integratie.

- Zelfontplooiing en zingeving

Door vrijwilligerswerk kunnen mensen zich ontplooien en hun kwaliteiten inzetten, maar ook nieuwe kennis en vaardigheden opdoen. Daarnaast geeft vrijwilligerswerk zin aan het leven van veel mensen. Het geeft hen een goed gevoel en kan een eventueel eigen (zingeving)probleem oplossen.

- Bevorderen van sociale cohesie en sociale betrokkenheid

Betrokkenheid bij de leefomgeving levert een bijdrage aan de lokale samenleving.

- In stand houden van Stichting De Jonge Onderzoekers Nijmegen

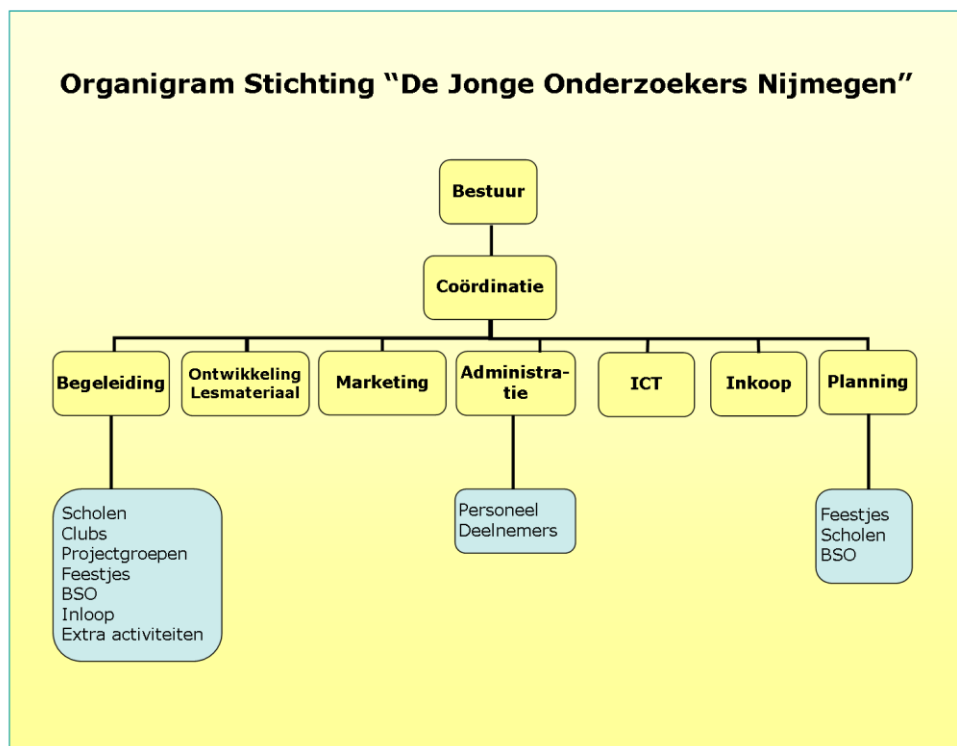
1.3 Werving

De groep vrijwilligers kan geworven worden uit diverse geledingen van de maatschappij. Te denken valt aan:

1. Jongere ouderen
2. Scholieren en studenten
3. WAO'ers
4. Bijstandsgerechtigden
5. Mensen met een lichamelijke functiebeperking
6. Asielzoekers
7. Inburgeraars
8. Werknemersvrijwilligers (mensen die van hun werkgever werktijd als vrijwilliger mogen besteden)
9. Taakcombineerders (mensen met vrijwilligerswerk naast een baan)
10. Gepensioneerden

2 Organisatie

2.1 Organigram



2.2 Bestuur

Om de coördinator en de vrijwilligers hun werk zo goed mogelijk te kunnen laten doen heeft DJO een bestuur. Het DJO bestuur bestaat uit een dagelijks bestuur: een penningmeester, een secretaris en een voorzitter en uit een aantal algemene bestuursleden. Samen denken zij met de DJO

medewerkers mee. Het bestuur vormt een verbindende schakel tussen de coördinator en de vrijwilligers. Het bestuur zorgt ervoor dat de kaders van de organisatie goed zijn: de financiën zijn op orde, de administratie is overzichtelijk en er wordt goed contact onderhouden met het netwerk. Besturen betekent vooruit kijken, wat inhoudt dat er bijvoorbeeld adequaat gereageerd wordt op ontwikkelingen in de samenleving, samen met vrijwilligers uitdagingen aangaan en aandacht hebben voor de wensen van leden, de medewerkers en de samenleving.

2.3 Coördinator

De coördinator houdt overzicht en stuurt zijn of haar team aan. Ook neemt de coördinator verantwoordelijkheid en legt op transparante wijze verantwoording af, richting het bestuur, maar ook richting de vrijwilliger. De coördinator onderhoudt regelmatig contact met het bestuur en neemt deel aan het vrijwilligersoverleg en aan beleidsdagen. In het overleg tussen coördinatoren en bestuur en op beleidsdagen praat de coördinator mee over de organisatie van DJO. De coördinator behartigt in deze overleggen de belangen van de vrijwilligers. Regelmatig vindt een evaluatiegesprek plaats tussen coördinator en bestuur.

2.4 Vrijwilliger

Vrijwilligerswerk is werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.

Daarnaast stelt de rijksoverheid als criteria:

- vrijwilligerswerk dient een bepaald maatschappelijk belang
- vrijwilligerswerk heeft geen winstoogmerk
- vrijwilligerswerk komt niet in de plaats van een betaalde baan

3 Rechten vrijwilliger

3.1 Onkosten en verzekeringen

3.1.1 Begeleiding

Vrijwilligers ontvangen voor de begeleiding van standaard activiteiten geen uur- en/of dagdeelvergoeding. Voor de begeleiding van extra activiteiten is wel een bedrag van € 25 per vrijwilliger per activiteit gereserveerd. Wanneer je als vrijwilliger méér dan 6 uur per week begeleiding verzorgt, ontvang je voor deze 'extra' uren ook een vergoeding van € 2,50 per uur.

3.1.2 Reiskosten

Alle reiskosten voor woon-/werkverkeer worden vergoed vanaf 10km enkele reis. Voor het OV worden de gemaakte kosten (2^e klasse) volledig vergoed. Overige vervoersmiddelen worden vergoed tegen €0,21 per kilometer. De vergoeding ontvang je op basis van een (door jou te maken) overzicht van jouw reisbewegingen.

3.1.3 Verzekering

De vrijwilliger is tijdens het verrichten van werkzaamheden voor DJO via een mantelovereenkomst van de gemeente met verzekeraar voor WA en ongevallen verzekerd.

3.2 Begeleiding

Vrijwilligers krijgen begeleiding. Bij alle vrijwilligers moet bekend zijn op welke manier begeleiding kan worden geboden. De coördinator is de aangewezen persoon om begeleiding te bieden, maar dit kan ook gedelegeerd worden. In de begeleiding wordt aandacht besteed aan de wensen en behoeften van de vrijwilliger. Er worden afspraken gemaakt over de vorm van de begeleiding en over jaarlijkse evaluaties.

3.3 Trainingen en workshops

Vrijwilligers krijgen de mogelijkheid tot bijscholingen en worden begeleid/getraind in het werk dat zij gaan verrichten. Denk hierbij aan lezingen, cursussen en (techniek)festivals.

3.4 Beloning en waardering

Jaarlijks is er een opening en afsluiting van het jaar. Daarnaast is er jaarlijks een vrijwilligersuitje. Er zijn verder meerdere momenten waar DJO de waardering voor het werk van vrijwilligers laat blijken, te weten:

Verjaardagskadootje

Zomerborrel

Chocolateletter

Kerstpakket

4 Plichten

4.1 Inzet en plezier

Zonder vrijwilligers zou er geen DJO bestaan. Vrijwilligerswerk is dan ook van uiterst belang voor de organisatie. Wat we van een vrijwilliger verwachten is dat deze plezier heeft in hetgeen hij/zij doet. Daarom is het belangrijk om goed af te stemmen wat de vrijwilliger wilt en kan betekenen voor DJO. Naast dat deze plezier heeft in het werk mag zijn/haar inzet ook niet ontbreken. Met inzet bedoelen we de toewijding, de werklust, de zorg en vooral het doel dat de vrijwilliger voor ogen heeft met het verrichten van vrijwilligerswerk.

4.2 Tijdsinvestering en opzegtermijn

- Vrijwilligers hebben recht op duidelijkheid over werktijden en beschikbaarheid c.q. oproepbaarheid. Hierover worden met nieuwe vrijwilligers afspraken gemaakt.
- Er worden afspraken gemaakt over vakanties en de planning van de werkzaamheden.
- In verband met de continuïteit van de werkzaamheden zorgt een vrijwilliger bij onverwachte verhindering, zo mogelijk zelf voor passende vervanging. Bij ziekte neemt de vrijwilliger contact op met de coördinator.

4.3 Gedragscode (vrijwillige) medewerker

Binnen het werken bij Stichting de Jonge Onderzoekers Nijmegen wordt een aantal afspraken met (vrijwillige) medewerkers gemaakt met betrekking tot hun gedrag richting de leden / deelnemers aan de activiteiten.

In een apart document (zie bijlage hieronder) staan afspraken beschreven die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én vrijwilligers. Door de gedragscode te ondertekenen, verklaart de vrijwilliger dat deze de gedragscode heeft gelezen en niet tegen de gedragscode in zal handelen. Niet naleven van de gedragscode kan aanleiding zijn tot het opleggen van sancties aan de overtreder.

In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de vrijwilliger in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met de daarvoor verantwoordelijke beroepskrachten van de Stichting de Jonge Onderzoekers.

5 Van binnenkomst tot vertrek

5.1 Intake

Om de wensen van vrijwilliger en team op elkaar af te stemmen is een intakegesprek noodzakelijk. Tijdens een intakegesprek ontvangt de kandidaat-vrijwilliger een kennismakingspakket. Wanneer alle partijen instemmen met een proefperiode ontvangt de kandidaat-vrijwilliger een vrijwilligerscontract en wordt er een gedragscode ondertekend. Tevens wordt er een VOG aangevraagd. Blijkt de kandidaat geen VOG voor de werkzaamheden te kunnen krijgen, vervalt het contract.

5.2 Vrijwilligersovereenkomst

Het is belangrijk afspraken schriftelijk vast te leggen in een overeenkomst tussen vrijwilliger en de stichting. Daarom kent Stichting De Jonge Onderzoekers de vrijwilligersovereenkomst. Dit is geen arbeidsovereenkomst, maar legt onderling gemaakte afspraken vast waardoor rechten en plichten duidelijk zijn. De vrijwilligersovereenkomst onderstreept de intentie om de gemaakte afspraken na te komen en wordt door beide partijen ondertekend tijdens het intakegesprek, voordat de proeftijd aanvangt. Door de overeenkomst is de vrijwilliger ook verzekerd via de collectieve verzekering van Stichting De Jonge Onderzoekers.

5.3 Proeftijd

Na het intakegesprek met de nieuwe vrijwilliger volgt een proefperiode van twee maanden (uitzonderingen zijn mogelijk). In overleg met de coördinator worden afspraken gemaakt over geschikte 'meeloopmomenten'. Tijdens de proefperiode is de coördinator verantwoordelijk voor een gedegen kennismaking en een goede begeleiding. De kandidaat-vrijwilliger tekent al bij aanvang van de proefperiode het vrijwilligerscontract en verbindt zich daarmee voor deze periode aan de beschreven rechten en plichten. Aan het einde van de proefperiode worden definitieve afspraken gemaakt. Vanaf dat moment is de vrijwilliger lid van het team vrijwilligers.

5.4 Opzegtermijn

In verband met de continuïteit van de werkzaamheden en het overdragen van taken, wordt van een vrijwilliger verwacht dat deze een opzegtermijn van tenminste één maand aanhoudt. De vrijwilliger draagt haar/zijn taken (inclusief materialen) over aan het team. Ook het team kan redenen hebben

de overeenkomst met een vrijwilliger te willen beëindigen. De coördinator beslist en voert uit. Een dergelijk besluit wordt in een gesprek duidelijk gemotiveerd en schriftelijk vastgelegd.

5.5 Afscheid (verklaring)

Aan vrijwilligerswerk voor Stichting De Jonge Onderzoekers kan een einde komen. Wanneer hier sprake van is, wordt het vrijwilligerscontract beëindigd. De vrijwilliger kan aanvraag doen bij de coördinator of het bestuur voor een getuigschrift omtrent goed verrichte werkzaamheden. Deze verklaring kan mooi van pas komen bij de toekomstige carrière van de vrijwilliger.

Bij vertrek worden ICT accounts binnen DJO geblokkeerd, eventuele geplaatste documenten/handleidingen en instructies blijven eigendom van DJO.

Bijlage (bestemd voor vrijwilligershandleiding)

Gedragscode (vrijwillige) medewerker

Algemeen

- Iedere vrijwilliger dient zich op de hoogte te hebben gesteld van de werkwijze van Stichting De Jonge Onderzoekers Nijmegen.
- Iedere vrijwilliger handelt op basis van respect voor de emotionele, culturele en fysieke integriteit van deelnemers en collega's.
- De werkwijze van de vrijwilliger is doelgericht, inzichtelijk, gecontroleerd en gedisciplineerd op basis van de visie, werkwijze en gedragscode van Stichting De Jonge Onderzoekers Nijmegen.
- Het persoonlijk functioneren wordt door de direct verantwoordelijke geëvalueerd met de vrijwilliger.

Privacy en Beeldmateriaal

- De vrijwilliger is verplicht tot geheimhouding van privacygevoelige informatie
- De vrijwilliger is verplicht op de hoogte te zijn van de afspraken met betrekking tot het gebruik van de sociale media en handelt hier ook naar.
- Kinderen, ouders en vrijwilligers worden niet zonder toestemming van ouders/begeleiders/de persoon zelf herkenbaar in beeld gebracht.

Gebruik ICT

- De ICT middelen zijn eigendom van de organisatie en van de vrijwilliger wordt verwacht deze middelen met zorg te behandelen en niet voor persoonlijke doeleinden te gebruiken.
- Het downloaden van illegale software of het bezoeken van websites met inhoud die niet geschikt is voor het vrijwilligerswerk wordt als onacceptabel beschouwd.
- De vrijwilliger wordt gewezen op de wachtwoordvereisten en het belang van het niet delen van wachtwoorden.
- De vrijwilliger ziet er op toe dat gebruik van ICT en wachtwoorden door de clubleden en deelnemers van DJON eveneens worden gerespecteerd .
- De vrijwilligers worden erop gewezen dat de ICT middelen veilig en up-to-date worden gehouden door de ICT afdeling.
- Er wordt verwacht dat de vrijwilliger communiceert met deze afdeling en niet zelfstandig te werk gaat. Alleen dan kan de ICT veiligheid en ICT effectiviteit van de organisatie gewaarborgd blijven.

Contact met deelnemers

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige leden/deelnemers aan de activiteiten van onze stichting zijn niet eenduidig. Het ene kind heeft behoefte aan een aai over de bol, een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden.

Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is dichtbijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én vrijwilligers en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door onze organisatie wordt gevoerd.

Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

A. De gedragsregels voor(vrijwillige) medewerkers:

1. De begeleider moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de deelnemer zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de deelnemer te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
3. De begeleider vermijdt situaties waarin hij/zij voortdurend alleen is met een deelnemer.
4. De begeleider dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is. Zowel fysiek als online.
5. De begeleider onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, contacten en –relaties tussen begeleider en minderjarige zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
6. De begeleider mag de minderjarige niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
7. De begeleider zal tijdens trainingsdagen, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden.
8. De begeleider heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
9. Indien de begeleider gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de voorzitter van het bestuur die het voorval zal melden in de eerstvolgende bestuursvergadering.
10. De begeleider krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
11. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de begeleider in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met de voorzitter van het bestuur.

B. Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen verstaan wij: Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, leiding-jeugdlid, e.d.); en of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

C. Sanctiebeleid

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden.

De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.