

Richtlijnen voor het samenwerken met vrijwilligers en het bewaken van verschuivende grenzen

Inleiding:

Binnen het speelveld van het vrijwilligerswerk wordt elke organisatie geconfronteerd met veranderingen in de werkzaamheden van, omgang met en vragen van vrijwilligers en cliënten, al dan niet aangedreven door veranderend landelijk beleid. Vanuit het IZON hebben wij gemeend een standpunt in te nemen in dit speelveld. Hieronder vindt u de richtlijnen die wij hebben vastgelegd en waar wij ons toe gecommitteerd hebben.

Grenzen aan de formele en informele zorg hangen samen met de visie, cultuur en beeldvorming van de organisatie en de maatschappij als geheel. Betrek daarom de vrijwilligers, medewerkers, leidinggevenden, coördinatoren, cliënt en mantelzorger bij het bepalen van grenzen.

Uitgangspunten:

De vrijwilliger heeft een intrinsieke motivatie om het werk te doen en kan zich achter de doelstelling van de organisatie of het project scharen. Voor een veilige omgeving is een zorgvuldige aannameprocedure van vrijwilligers cruciaal. Het is dan ook raadzaam hen vooraf te screenen. Wees niet bang dat je hiermee vrijwilligers afschrikt. Met een zorgvuldige procedure laat je juist zien dat je hun inzet serieus neemt. Vraag naar de motivatie om een functie te vervullen en referenties en controleer deze.

Waarderen:

De organisatie zorgt voor een goed vrijwilligersbeleid. Hierbij wordt rekening gehouden met standaardwerkzaamheden voor vrijwilligers, maar ook de mogelijkheid tot maatwerk afgestemd op de behoefte van de vrijwilliger. Beroepskrachten en besturen tonen betrokkenheid bij de vrijwilliger, spreken zich uit en laten zien dat het werk belangrijk is. De organisatie stimuleert een goede werkklimaat en onderlinge band tussen de vrijwillige uitvoerders en (vrijwillige) coördinatoren.

Afstemmen:

Er is een gelijkwaardige relatie tussen beroepskrachten en vrijwilliger, ieder werkt vanuit eigen deskundigheid en betrokkenheid aan het zelfde doel. Er is oog voor het welbevinden van de client, vrijwilliger en de organisatie. De rolverdeling tussen eventuele beroepskrachten en vrijwilligers is duidelijk en in de praktijk ook evenwichtig. Iedereen weet wat hij moet doen en er is onderling respect. Zo kan het zijn dat de beroepskracht er juist is om de vrijwilligers te ondersteunen in plaats van andersom.

Informereren:

De organisatie zorgt voor deskundigheidsbevordering, afgestemd op de behoefte en functie van de vrijwilliger, waarbij aandacht wordt besteed aan zelfredzaamheid van de klant en de vrijwilliger. De kwaliteit en continuïteit van de inzet staat voorop, evenals de veiligheid.

Faciliteren:

De organisatie zorgt voor een veilige omgeving en goede afspraken over de verantwoordelijkheden. Laat vrijwilligers het werk op een veilige manier inrichten en uitvoeren en zorgt daarbij dat de privacy in acht genomen wordt. De kwaliteiten van de vrijwilliger, de veiligheid van de omgeving/werkzaamheden, de motivatie van de vrijwilliger en de tijd die de vrijwilliger beschikbaar heeft zijn bouwstenen van een goede samenwerking.

De organisatie is geen profit-organisatie, maar werkt zonder winstoogmerk.

De grenzen aan wat een vrijwilliger mag doen (bijvoorbeeld in de zorg) wordt regelmatig besproken, vastgelegd en getoetst aan landelijke normen. Persoonlijke, functionele, relationele en wettelijke grenzen worden in acht genomen. Ook het aspect arbeidsverdringing wordt hierin meegenomen.

Vastgesteld op 19 november 2015 door leden van het Informele Zorg Overleg Nunspeet