



HEILIGE CHRISTOFFEL PAROCHIE

SECRETARIAAT:

Kerkstraat 12, 8521 JZ Sint Nicolaasga

☎: 0513 - 432237 / 💻: secretariaat@dechristoffel.nl

VRIJWILLIGERS IN DE H. CHRISTOFFELPAROCHIE

Beleid & Vrijwilligerswerk

Juni 2017

INLEIDING

Om de parochie levend en actief te kunnen houden is de betrokkenheid en inzet van vrijwilligers nu en in de toekomst essentieel. Naar schatting zijn er 500 vrijwilligers werkzaam in onze parochie.

Bij de inventarisatie in het najaar 2015 bleek dat er binnen de parochie geen (algemeen) beleid was rond de vrijwilligers. Om die reden heeft het parochiebestuur een nota voor het vrijwilligersbeleid geschreven.

Het doel van het opstellen van een vrijwilligersbeleid is om er voor te zorgen dat de parochie kan blijven functioneren met behulp van vrijwilligers en het is een handreiking aan de locatieraden.

Het vrijwilligersbeleid is opgesteld aan de hand van een aantal thema's, te weten:

- Werving en selectie
- Begeleiding
- Waardering
- Voorwaarden

Met het oog op de toekomstige behoefte is het voor de parochie extra van belang om goede en succesvolle vrijwilligers te blijven binden en hulpmiddelen te ontwikkelen om de juiste man of vrouw op het juiste moment op de juiste plek te hebben.

Het parochiebestuur wil de verschillende geloofsgemeenschappen ondersteunen in het vinden en behouden van vrijwilligers .

Met dit plan streeft het parochiebestuur ernaar het vrijwilligersbeleid te structureren, te uniformeren en te professionaliseren zonder de vrijwilligers in een te strak keurslijf te plaatsen.

Wie zien wij als vrijwilliger:

Bij het formuleren van de definitie van vrijwilliger binnen de parochie hebben we gekozen voor de volgende definitie:

Een vrijwilliger is een persoon die vanuit geloof, passie en betrokkenheid gemotiveerd is om zich zonder geldelijke vergoeding in te zetten voor de kerk, maar waarbij vrijwillig niet vrijblijvend is.'



• WERVING EN SELECTIE

Werven, waar let je op en wat wil je

Bij het werven van vrijwilligers is bereidheid, beschikbaarheid en geschiktheid van belang om de doelstellingen van de parochie/geloofsgemeenschap te kunnen realiseren. Om in contact te komen met mensen die willen meedoen in de parochie zal er een verscheidenheid aan initiatieven nodig zijn. Veel van de huidige vrijwilligers zijn door de uitbreiding van taken (soms) zodanig (over) belast dat een nieuwe vrijwilliger niet dezelfde energie kan opbrengen. Daarom zullen vrijwilligersfuncties in evenwichtige en reële hoeveelheden taken moeten worden 'opgeknipt' en aangeboden .

Om duidelijkheid te scheppen in verwachtingen naar alle partijen is het werven van vrijwilligers op basis van een profiel aan te bevelen. Wie zoek je, waarvoor , en waarom en wat moet je kunnen voor de uitoefening van je taak.

Vrijwilligersfuncties naar tijd en plaats

Bij vrijwilligersfuncties kun je onderscheid maken tussen structurele functies en evenementen-functies. Het belangrijkste verschil zit in de intensiteit. De evenementen-functie kent een focus op een evenement dat over het algemeen incidenteel wordt georganiseerd in tegenstelling tot de structurele vrijwilligersfunctie die gedurende het hele jaar een bepaald beslag legt op tijd en energie van de vrijwilliger. Daarbij is het van belang aan te geven welke (kern)kwaliteiten de functies vereisen, het gemiddelde tijdsbeslag, de periode in het jaar van benodigde beschikbaarheid en de hoeveelheid benodigde vrijwilligers per functie.

Leg een vrijwilligersbestand aan

Door het opzetten van een bestand per locatie en in de parochie waarin duidelijk wordt vastgelegd welke vrijwilliger wat doet ontstaat een helder overzicht. Daarbij is het per vrijwilliger van belang te administreren de contactgegevens, de geboortedatum, welke rol c.q. functie de vrijwilliger vervuld en sinds wanneer, het tijdsbestek wat de vrijwilliger in het werk voor de kerk steekt.

Ook potentiële vrijwilligers kunnen op deze wijze in het bestand worden opgenomen. Op die manier wordt duidelijk wat en hoeveel een nieuwe beschikbare vrijwilliger bereid is te doen en welke rol c.q. functie het beste bij hem past.

Wervingsacties, hoe vind en bind je mensen

Wervingsacties die je kan hanteren zijn het organiseren van een campagne onder bestaande leden en direct betrokkenen zoals ouders, nieuwe leden (en mogelijk ook niet leden van de kerk).

Het organiseren van een 'open' dag, informatiebijeenkomsten, het plaatsen van advertenties in lokale bladen, advertentie op de website, ' van mond-tot-mond' door bestuursleden en actieve vrijwilligers binnen het netwerk van een ieder, zoals vrienden, kennissen, collega's, verenigingen e.d.

Welke communicatiemiddelen hebben we beschikbaar

- Individueel gesprek voor het persoonlijk benaderen van mensen;
- Website voor het plaatsen van een oproep of advertentie;
- Sociale media voor het betrekken van anderen bij de parochie, bijv. in combinatie met de website;
- Lokale media voor het plaatsen van een advertentie;
- Poster om potentieel geïnteresseerden warm te maken voor de kerk;
- Flyer om als informatiefolder te dienen, bijvoorbeeld met ondersteuning van poster.



- **BEGELEIDING**

Begeleiden, een taak van de locatieraad

Het is belangrijk nieuwe vrijwilligers goed op te vangen en in te werken. Zorg voor een warme ontvangst, waardoor de vrijwilliger zich onmiddellijk welkom en opgenomen voelt. Dit verkleint de kans op uitstroom op korte termijn en zal de motivatie van de vrijwilliger extra stimuleren.

Vrijwilligers moeten meteen worden opgevangen als ze de eerste keer hun gezicht laten zien in de rol van vrijwilliger. Door goed contact te onderhouden verloopt de communicatie beter en komen knelpunten en andere belemmerende situaties naar boven.

Om de vrijwilliger goed te introduceren is (soms) een passend inwerkprogramma van belang inclusief het aanwijzen van een vaste contactpersoon waar de vrijwilliger altijd bij terecht kan voor vragen, hulp of klachten.

In het introductieprogramma dient onder andere duidelijkheid te worden verschaft over de geloofsgemeenschap / de parochie, wie we zijn, de doelstellingen en bij voorkeur een overzicht van de belangrijkste telefoonnummers en e-mailadressen. Nieuwe vrijwilligers weten vaak niet wie wat doet binnen de geloofsgemeenschap en waar ze terecht kunnen voor vragen, materialen of hulpmiddelen.

Het centraal welkom heten en introduceren van nieuwe vrijwilligers door een lid van de locatieraad is een fijne start voor elke nieuwe vrijwilliger. Daarmee wordt het belang en de waardering voor de inzet en betrokkenheid van vrijwilligers vanaf het eerste moment onderstreept.

Vervolgens is het raadzaam een introductiefase van (drie) ?? maanden aan te houden die aan het eind wordt geëvalueerd. Als het goed is heeft de nieuwe vrijwilliger in die periode ook andere mensen binnen de gemeenschap leren kennen en weet hij/zij mede waar en bij wie hij terecht kan.

In de introductieperiode is het ook van belang zorgvuldig met de vrijwilliger in gesprek te gaan over de wederzijdse verwachtingen, vanuit het gegeven dat vrijwillig niet gelijk is aan vrijblijvend.

Daarbij dienen er tevens afspraken te worden gemaakt over evaluatiemomenten en het elkaar aanspreken daarbij op basis van verwachtingen. Hoe beter de introductie en het inwerken gebeurt, hoe makkelijker dat de vrijwilliger de stap kan maken naar een goede uitvoering van de werkzaamheden binnen zijn rol of functie.

Opleiden & deskundigheidsbevordering, wat is er mogelijk

Workshops voor vrijwilligers

Door het jaar heen kunnen er workshops worden georganiseerd voor vrijwilligers. Met behulp van een workshop leren zij wat extra met betrekking tot een bepaald onderwerp. Tevens brengen workshops vrijwilligers samen, waardoor ze ook elkaar beter kunnen leren kennen en van elkaar kunnen leren.

Het parochiebestuur kan (in goed overleg met de locatieraden) de workshops zelf verzorgen of ervoor kiezen hiervoor externen in te schakelen. De keuze zal mede afhankelijk zijn van het onderwerp en de kennis die hiervoor aanwezig is binnen de parochie (en dat is toch heel veel).

Workshops kunnen ook worden gezien als een waardering voor de vrijwilligers en als een beloning voor hun inzet en betrokkenheid.

Informatieavonden

Vanuit de locatieraad kunnen er informatieavonden worden georganiseerd om vrijwilligers op de hoogte te brengen van ontwikkelingen binnen de locatie/parochie/bisdom. De vrijwilligers blijven op die manier betrokken en op de hoogte van wat er speelt. Deze vorm van informatieoverdracht kan ook worden ingezet als instructie-avonden met betrekking tot bepaalde functies.

• WAARDERING

Vrijwilligers zetten zich belangeloos in. Vaak zijn ze gedreven door passie, geloof en betrokkenheid bij de kerk of een project zoals die in verschillende vormen voor komt.

Door een blijk van waardering te geven en persoonlijke aandacht, voelen vrijwilligers zich meer gewaardeerd en in toenemende mate verbonden. Hierdoor zullen vrijwilligers ook langer behouden en gemotiveerd blijven voor de kerk.

Vrijwilligers kunnen op verschillende manieren beloond en gewaardeerd worden, bijvoorbeeld door middel van reiskostenvergoeding, een (kerst) geschenk, bezoek aan een uniek evenement, een receptie, een opleiding of feestavond.

Bij vrijwilligers gaat het (heel vaak) niet om geld, maar zijn er andere motieven om vrijwilligerswerk te doen.

Mogelijke drijfveren zijn:

- Op zoek zijn naar sociale contacten;
- Netwerken;
- Leuke en zinvolle tijdsbesteding;
- Verantwoordelijkheid dragen;
- Invloed uitoefenen;
- Maatschappelijke betrokkenheid;
- Talenten en mogelijkheden benutten en ontplooiën;
- Betrokkenheid bij een project.

Afhankelijk van hun drijfveren kan de kerk qua beloning en waardering hierop inspelen. Een vrijwilliger die wil netwerken kun je belonen door een feest of evenement, een vrijwilliger die zich graag wil ontplooiën is al blij met een compliment en geschenk. Vrijwilligers kunnen op die manier op verschillende manieren worden beloond en gewaardeerd.

Mogelijke beloningsvormen zijn:

- Bijdrage aan bijzondere evenementen vergoeden;
- Gast tijdens een bijzondere parochie of locatie gebeurtenis;
- Organiseren van een inspirerend vrijwilligersbijeenkomst met een groot 'wij'-gevoel;
- Mogelijkheid tot een gratis opleiding, training of cursus;
- Organiseren van een dag met thema;
- Extra aandacht geven aan vertrek;
- Pastorale aandacht, in welke vorm dan ook.

Minstens zo belangrijk is de persoonlijke aandacht voor vrijwilligers. Onder het motto 'een kleine moeite, een groot plezier' wordt waardering vaak ervaren door eenvoudige persoonlijke aandacht, zoals:

- Een verjaardagskaart of felicitatie in welke vorm dan ook;
- Een bloemetje bij een persoonlijke gebeurtenis, zoals jubilea of ziekte;
- Een schouderklop bij een mooie prestatie;
- Een attentie of dankzegging voor het afgelopen jaar met de kerstdagen.

**ALS ELKE VRIJWILLIGER
EEN STER KREEG**

**WERD HET NOOIT MEER
DONKER**

Loesje



- **VOORWAARDEN**

Alvorens te belonen is het van belang de basisvoorwaarden voor vrijwilligers op orde te hebben in de vorm van het scheppen van goede en passende voorwaarden.

In dat kader is het belangrijk dat een aantal randvoorwaarden voor vrijwilligers goed zijn ingevuld. Dit in combinatie met zelf door de parochie te bepalen voorwaarden, wettelijke en bisschoppelijke regelingen, zoals een V.O.G. document voor sommige (vertrouwelijke) functies.

De volgende randvoorwaarden zijn van belang

- Rechten en plichten:
Wat mag een vrijwilliger wel of wat niet? Er moet duidelijkheid zijn m.b.t. taken, verantwoordelijkheden en verplichtingen.
- Verzekeringen:
Hoe is een vrijwilliger verzekerd? Moet een vrijwilliger zichzelf verzekeren of heeft de parochie een verzekering afgesloten waar alle vrijwilligers toe behoren.
- Onkostenvergoeding:
Ontvangen vrijwilligers een vergoeding voor hun taken in de vorm van een financiële bijdrage, zoals een km-vergoeding, een onkostenvergoeding, een vrijwilligersvergoeding of krijgen ze een beloning in natura, zoals een vrijwilligersfeest. Voor een vrijwilliger kan dit belangrijk zijn en bepalen in welke mate hij zich inzet voor zijn vrijwilligersfunctie. Ook is het van belang de fiscale regelingen te vermelden.

Het parochiebestuur stelt de uniforme afspraken en toekenning voor onkostenvergoeding, reiskostenvergoeding, vrijwilligersvergoeding, uurlonen op volgens de Diocesane regelingen van het Bisdom G-L.

- Veiligheid:
Het parochiebestuur wil natuurlijk ongelukken en aansprakelijkheidskwesties voorkomen. Bovendien voelen vrijwilligers zich serieus genomen als de parochie als kerkelijke organisatie zorg besteedt aan een veilige en een prettige werkomgeving. Ook sociale veiligheid is daarbij belangrijk: hoe voorkom en ga je om grensoverschrijdend gedrag? Zie daarvoor de beleidsnota : “ Gedragscode in de Heilige Christoffelparochie” . En om het gevoel van veiligheid te stimuleren is het van belang dat de locatieraad een **protocol** opstelt waarvan de vrijwilliger bij binnenkomst op de hoogte wordt gesteld. Daarbij kan het overleggen door de vrijwilliger van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) onderdeel te zijn van de wervingsprocedure.

Aangezien er binnen de kerk ook minderjarigen actief kunnen zijn, is de zorg voor een veilige omgeving essentieel. Maatregelen nemen om seksueel grensoverschrijdend gedrag te voorkomen hoort daarbij. Zie verder ook de informatie op de website van de parochie.

In algemene zin verdient het aanbeveling (voor zover dit nog niet het geval is) dat de locatieraad een **vertrouwenspersoon** aan stelt, zodat vrijwilligers altijd een vast aanspreekpunt hebben, ook voor persoonlijke kwesties.

Tot slot

Wij hebben in deze notitie geen aandacht besteed aan de plaats en functie van **stagiaires**. Die kan heel waardevol zijn maar de plaats en positie van een stagiaire is vanuit het arbeidsrecht wezenlijk anders (en risicovoller) dan een vrijwilliger. Een stageplaats zonder toestemming van het parochiebestuur is niet rechtsgeldig.

Als zich in uw geloofsgemeenschap een vraag naar een stageplaats voordoet neem dan vooraf contact op met het parochiebestuur. Wij helpen u graag verder met uw vragen.

-----Uw parochiebestuur-----