

# Vrijwilligersbeleid Oogvereniging

Versie: 28 juni 2021 (vastgesteld door de ledenraad).

## **O.** Totstandkoming van dit document

Dit document is geformuleerd na brainstormsessies met bestuur en bureamedewerkers, waarna de aangepaste versie in twee klankbordgroepen met leden uit de verschillende geledingen van de vereniging is besproken.

Zowel de interne feedback als input van externe partners (andere verenigingen) is waar mogelijk verwerkt. Met deze finale versie is door de ledenraad ingestemd tijdens de vergadering van 26 juni 2021.

## **Inleiding**

De kern van het vrijwilligersbeleid van de Oogvereniging is om doorlopend aandacht te hebben voor het vinden, binden, boeien en laten groeien van vrijwilligers. Niet alleen om voldoende vrijwilligers te hebben, maar ook om ervoor te zorgen dat gemotiveerde vrijwilligers op de plek zitten waar zij zich optimaal kunnen inzetten, en waar ze zich gewaardeerd voelen. Het gaat daarbij continu om het evenwicht tussen wat een vrijwilliger en de Oogvereniging elkaar vragen én kunnen bieden.

### **Beoogd resultaat vrijwilligersbeleid**

Gemotiveerde vrijwilligers die op de plek zitten waar hun talenten het beste tot hun recht komen en zich gewaardeerd voelen voor hun inzet, kunnen daardoor bijdragen aan belangenbehartiging, projecten en gezamenlijke lobby om de levenskwaliteit voor mensen met een oogaandoening te verbeteren.

De geplande investering in het vrijwilligersbeleid zal onze zichtbaarheid op lokaal niveau vergroten en biedt kansen voor projectfinanciering (lokale uitvoering) en nieuwe leden. Daarnaast draagt een professioneel vrijwilligersbeleid bij aan de continuïteit van de vereniging. Dit vrijwilligersbeleid zorgt er ook voor dat we een aantrekkelijkere organisatie worden voor leden en vrijwilligers.

## Proces van besluitvorming

Na een positieve reactie van het bestuur op 24 maart hebben Nienke en Luuk-Jan een klankbordgroep opgezet om input te organiseren en te toetsen waar de gevoeligheden liggen. In deze groep zitten mensen vanuit de ledenraad, het bestuur, ledengroepen, vrijwilligers, en van het bureau team.

Het doel van de klankbordsessie is, naast de inhoudelijke toets op haalbaarheid, het genereren van draagvlak met als doel de klankbordgroep leden zelf ambassadeur te maken van het nieuwe vrijwilligersbeleid. Het vrijwilligersbeleid is verder uitgewerkt en opnieuw voorgelegd aan het bestuur, met als doel een vaststelling in de ledenraad van juni 2021.

## 1. Bezinnen

De ledengroepen van de Oogvereniging, en hun activiteiten, worden geleid en uitgevoerd door honderden (meer dan 600) gemotiveerde vrijwilligers. We worden erkend door partners uit het oogveld en het Ministerie van Volksgezondheid (VWS) als de spreekbuis van de mensen met een oogaandoening. Dit komt onder meer tot uiting in onze ervaringsdeskundigen-pool en in onze interactie met maatschappelijke partners zoals NS, ProRail en de banken. Het motto is dat patiënten betrokken zijn in projecten en activiteiten (niets over ons, zonder ons). Daarom is het erg belangrijk dat we als Oogvereniging vrijwilligers hebben die hieraan mee kunnen en willen doen.

Door de belangrijke rol die vrijwilligers binnen de vereniging vervullen is het binden en begeleiden van deze groep mensen een prioriteit voor ons. Binding en begeleiding leidt tot behoud en duurzame inzet van vrijwilligers bij de Oogvereniging, wat op z'n beurt de stabiliteit van projecten, activiteiten en lotgenotencontacten zeer positief beïnvloedt.

## 2. Binnenhalen

### Vrij en willig

De nieuwe generatie vrijwilligers is *vrij* en *willig* in het aangaan van bindingen; keuzes zijn steeds meer afhankelijk van de levensfase en levensstijl van het individu. Meer dan ooit moet er maatwerk worden gemaakt. De moderne vrijwilliger vraagt zich af "what's in it for me?". Onderscheidend vermogen wordt

belangrijk; waarom zou een vrijwilliger nou bij onze vereniging aan de slag gaan? Voor een groot deel zullen dat bij ons mensen uit de doelgroep zijn. Maar dat moeten we bij de werving duidelijk maken.

## **Vier profielen**

Zoekt de vrijwilliger van de Oogvereniging uitdaging en experimenten of juist veiligheid en rust? En is de vrijwilliger op zichzelf gericht of juist op samenwerking?

Met andere woorden; we moeten ons gaan focussen op de juiste vrijwilliger op de juiste plek. Waar komt de vrijwilliger goed uit de verf? En misschien nog wel het allerbelangrijkst; op welke plek en in welke rol is de vrijwilliger het meest gelukkig? Handvatten bij het bepalen wie we binnen willen halen, kunnen we in 4 verschillende vrijwilligers onderscheiden:

### **1. Kernvrijwilligers:**

Deze vrijwilligers zijn betrokken bij beleidsvorming en verantwoordelijk voor de continuïteit. Bijvoorbeeld bestuur- en kernteamleden.

### **2. Taak vrijwilligers:**

Gericht op uitvoerende activiteiten en/of professionele vaardigheden. Bijvoorbeeld een marketing/communicatie specialist, grafisch vormgever, etc. Vrijwilligers die geen onderdeel zijn van een kernteam, maar wel hun professionele vaardigheden beschikbaar stellen.

### **3. Project vrijwilligers:**

Gericht op organisatie en coördinatie van projecten.

### **4. Ad Hoc vrijwilligers:**

Worden indien nodig opgeroepen. Ze verlenen meestal hand- en spandiensten.

Buiten de bovenstaande profielen werken er namens de Oogvereniging ook diverse Ervaringsdeskundigen in projecten. De ervaringsdeskundigen van de Oogvereniging worden geworven, geselecteerd én begeleid vanuit de ervaringsdeskundigenpool.

De bovengenoemde profielen kunnen gebruikt worden bij de werving van nieuwe vrijwilligers. Door de diverse vrijwilligerstaken onder te brengen in de profielen kunnen we toekomstige vrijwilligers duidelijkheid en richting geven over hetgeen van hen wordt verwacht.

## Werving

De huidige werving heeft een sterk intern karakter. Binnen de patiënten- en ledengroepen wordt een oproep geplaatst en men kan zich naar aanleiding daarvan aanmelden. Op deze wijze worden enkel bestaande leden aangetrokken.

Om meer vrijwilligers van buiten de vereniging aan te trekken, en potentiële leden te werven, doet de Oogvereniging er goed aan om een 'Word vrijwilliger!' pagina toe te voegen aan de website; een pagina waarop men een 'open sollicitatie' kan doen (regio of project gebonden), maar ook waarop de concrete vrijwilligersfuncties staan vermeld en men gericht kan solliciteren.

Op deze zelfde pagina kunnen we alle informatie voor (toekomstige) vrijwilligers kwijt, maar bijvoorbeeld ook ervaringsverhalen van de huidige vrijwilligers en mooie successen.

## Vrijwilligersverklaring

Wanneer een vrijwilliger bij de Oogvereniging begint ontvangt de nieuwe vrijwilliger een vrijwilligersverklaring, een mooi certificaat ter bevestiging van zijn of haar vrijwilligerswerk bij de Oogvereniging.

## 3. Begeleiden

Voordat er concreet invulling gegeven kan worden aan de dagelijkse begeleiding van vrijwilligers moet er besloten worden over de organisatie hiervan. Met andere woorden; hoe willen we de begeleiding van onze vrijwilligers beleggen binnen de vereniging?

### Vrijwilligerscoördinatoren

Ledengroepen (participatiegroepen, themagroepen en patiëntengroepen) draaien volledig op vrijwilligers. De coördinatie van de participatie- en patiëntengroep wordt door een kernteam geregeld. Voor een goede borging van het vrijwilligerswerk zou in ieder ledengroep en kernteam, evenals in het bestuur, een verantwoordelijke moeten worden aangewezen voor het vrijwilligerswerk: de vrijwilligerscoördinator. Dit kan door deze rol te beleggen bij een reeds aanwezig lid van een kernteam óf, bij minder belangstelling en beschikbaarheid, iemand hiervoor aan te nemen in het kernteam. We zetten dus in op het installeren van regionale vrijwilligerscoördinatoren die zich *dedicated* inzetten voor de vrijwilligers binnen de participatie- of patiëntengroep.

Uitgangspunt: *Landelijke coördinatie/facilitatie en regionale aansturing van vrijwilligers door het installeren van regionale vrijwilligerscoördinatoren.*

De vrijwilligerscoördinatoren dragen zorg voor de afstemming van het vrijwilligerswerk in de ledengroepen en de verantwoordelijkheid voor de uitvoering, borging, evaluatie en ontwikkeling van het vrijwilligerswerk binnen hun eigen ledengroep(en). De vrijwilligerscoördinatoren zullen uitvoerig worden begeleid door het verenigingsbureau.

### **Rol- en taakbeschrijving vrijwilligerscoördinator**

Elke vrijwilliger dient binnen de vereniging een vast aanspreekpunt te hebben; de vrijwilligerscoördinator van de desbetreffende ledengroep- of patiëntengroep. De vrijwilligerscoördinator draagt zorg voor de werving en selectie van nieuwe vrijwilligers en zorgt ervoor dat er met de vrijwilliger duidelijke afspraken worden gemaakt over de inzet en de tegenprestatie, liefst in de vorm van een opdracht of taakomschrijving.

Verder is de vrijwilligerscoördinator verantwoordelijk voor regelmatig contact en een periodieke evaluatie. Bij de evaluatie wordt nagegaan of de afspraken naar wederzijdse tevredenheid worden nagekomen en of er verdere wensen zijn. Het is een stukje "loopbaanbegeleiding" voor de vrijwilliger. Een belangrijk uitgangspunt voor het inzetten van regionale vrijwilligercoördinatoren is het bieden van maatwerk voor de leden- en patiëntengroepen. Er moet goed gekeken worden naar waar de behoeften liggen en waar deze gebundeld kunnen worden. Niet elke groep is groot genoeg voor een eigen vrijwilligercoördinatoren.

### **Begeleiding en ondersteuning van de vrijwilligerscoördinatoren**

De vrijwilligerscoördinatoren zullen begeleid worden door het verenigingsbureau in Utrecht. Advies is dan ook om naast de regionale rollen, één centrale functie te regelen die zich als verbinder en vraagbaak richt op het begeleiden en ondersteunen van de regionale vrijwilligerscoördinatoren, ontwikkeling en

uitvoering landelijk beleid en de ontwikkeling van training en begeleidingsinstrumenten; een landelijke facilitator vrijwilligerswerk.

## **4. Belonen: Wat krijgt de vrijwilliger ervoor terug?**

Voor alle vrijwilligers geldt dat zij hun onkosten declareren bij de Oogvereniging volgens de daarvoor opgestelde declaratierichtlijnen. Als Oogvereniging gaan we vooral veel aandacht besteden aan de begeleiding, het behouden, van de vrijwilligers. In hoofdstuk vijf wordt hier dieper op ingegaan.

### **Declaraties**

Het uitgangspunt van de Oogvereniging is dat vrijwilligers geen kosten maken aan hun vrijwilligerswerk. Onkosten zullen dan ook altijd, en snel, worden vergoed conform duidelijke en systematische declaratierichtlijnen.

Declaraties van vrijwilligers komen ter controle terecht bij de betreffende budgethouder. Deze kan beoordelen of de declaratie volgens de afspraken is ingediend en is op de hoogte van de activiteiten van de vrijwilliger. De maximale vrijwilligersvergoeding die per jaar belastingvrij ontvangen mag worden is 1800 euro.

### **Standaard vergoeding**

De Oogvereniging kiest ervoor om naast de heldere declaratierichtlijnen geen standaard vergoeding voor vrijwilligerswerk te bieden. Het is immers vrijwilligerswerk. Het accent zal veel meer moeten verschuiven naar systematische waardering door aandacht, complimenten en kleine attenties. Op die manier creëren we het gevoel van een warm bad. Hier zullen we meer geld en aandacht aan besteden dan tot nu toe.

### **Ondersteuning via fonds LSBS**

Er zijn diverse fondsen die de minima kunnen ondersteunen bij de aanschaf van bepaalde benodigde middelen zoals een telefoon of een laptop. Vrijwilligers die gebruik willen maken van een dergelijke regeling zullen hierbij worden gesteund en begeleid door de Oogvereniging.

### **Geschatte kosten**

- |                    |             |
|--------------------|-------------|
| - Trainingskosten  | 10.000 euro |
| - Vrijwilligersdag | 5.000 euro  |

- Landelijke coördinator Vrijwilligerswerk 0,5 fte 30.000 euro
- 

**Totaal 45.000 euro**

### Geschatte inkomsten

- Professionele lokale capaciteit xxx euro  
(deels betaalbaar door projecten)
  - Extra nieuwe leden per maand x 12 maanden x 30 euro 5.000 euro  
*Doordat we actiever en zichtbaarder zijn.*
  - Komende 5 jaar inkomsten VNG-project 10.000 euro
- 

**Totaal 15.000 euro + project inkomsten**

Het verschil van ongeveer 30.000 euro is te betalen door hiervoor tijdelijk een extra voorziening voor te treffen (toekenning reserve) in afwachting van een substantiële verhoging van de instellingssubsidie op basis van nieuw beleid en budgetregels van VWS. Er is namelijk sprake van een geplande verhoging van 100% vanaf 2022-2023, dat zou voor ons 225.000 euro extra VWS subsidie kunnen betekenen op jaarbasis.

## 5. Behouden

Vanuit het verenigingsbureau zullen er, in samenwerking met de regionale vrijwilligerscoördinatoren, initiatieven worden georganiseerd die bijdragen aan het begeleiden en behouden van de vrijwilligers. De vrijwilligers van de Oogvereniging moeten het gevoel hebben dat ze worden begeleid daar waar zij het nodig hebben.

### Onboarding dag (3/4 keer per jaar centraal of per regio):

Welkom bij de Oogvereniging; *Wat fijn dat je vrijwilligerswerk bij ons komt doen!*  
Uitgangspunt is het geven van het zogenoemde 'warm-bad-gevoel'.

- Kennismaken met het vrijwilligerswerk en de andere nieuwe vrijwilligers
- Kennismaken met de vereniging; aanwezigheid verenigingsbureau

## **Regionale vrijwilligersdagen:**

Een jaarlijkse, regionale bijeenkomst, voor de vrijwilligers waarbij we inzoomen op successen, plannen voor het aankomende jaar, maar ook stilstaan bij successen en bijzondere inzet:

- Lintje, Jubilea, Prijzen
- Vertegenwoordiging van bureau en/of bestuur

## **Facultatieve trainingen**

Trainen is en blijft maatwerk. Maar om onze vrijwilligers goed uit te rusten voor de taken die ze uitvoeren gaan we actiever inzetten op training. Er zal gekeken worden naar de behoefte van de vrijwilliger en in overleg met de desbetreffende vrijwilligerscoördinator kunnen trainingen worden aangeboden die aansluiten bij de taak of het project van de vrijwilliger.

De trainingen zullen in de meeste gevallen aangeboden worden door PGO Support. Indien nodig kunnen er in samenwerking met PGO Support nieuwe trainingen worden ontwikkeld. *Onderstaande trainingen heeft PGO Support reeds beschikbaar:*

### **Training: Vrijwilligers coördineren**

- De waarde van vrijwillige inzet;
- De verschillende typen vrijwilligers;
- Werven van vrijwilligers: zeen aantrekkelijke werkomgeving;
- Kennismaken, selecteren, begeleiden, binden van vrijwilligers;
- Effectief communiceren; oefenen met probleemgesprekken.

### **Training: Belangen behartigen in netwerken in de regio**

- Wat is lokaal collectief invloed uitoefenen;
- Contacten leggen en belangen van je doelgroep vertegenwoordigen;
- Start met een actieplan voor jouw regio.

### **Training: Meer impact met je gastles of workshop**

- Een opzet van een gastles of workshop maken;
- Werkvormen bedenken en uitwerken;
- Je bijeenkomst structureren en doelgroep bepalen;



## 6. Beëindigen: Uitstroom

Het nieuwe vrijwilligersbeleid van de Oogvereniging is erop gericht vrijwilligers zo lang mogelijk, met behoud van plezier, te behouden. Niet door vrijwilligers jaren achter elkaar op dezelfde functie 'vast te zetten', maar door vrijwilligers steeds een nieuwe uitdaging aan te bieden die aansluit bij hun persoonlijke motieven. En zelfs als uitstroom betekent dat een vrijwilliger de Oogvereniging verlaat, is het motto: uit het oog, maar niet uit het hart.

### Eindgesprek

Op het moment dat een vrijwilliger aangeeft afscheid te willen nemen, wordt er door de regionale vrijwilligerscoördinator met de vrijwilliger een eindgesprek gehouden. Dit om erachter te komen wat de reden is dat de vrijwilliger afscheid wilt nemen van zijn functie en misschien ook wel de vereniging. Het is voor de vereniging van belang achter de reden te komen om hiervan te kunnen leren en het vrijwilligersbeleid indien nodig aan te passen.

In het eindgesprek is het vooral van belang om in te zoomen op de positieve ervaringen van het vrijwilligers zijn. Het doel is om het gesprek dan ook positief voor beide partijen af te sluiten. In het eindgesprek kunnen tevens afspraken gemaakt worden over de overdracht en het moment dat er afscheid genomen wordt.

### Hoe nemen we afscheid van vrijwilligers?

Nog te bepalen en te standaardiseren evt. conform waarderingsbeleid.