



IN TEAM BOUWEN AAN WERELDHUIS BONANGANA

(het vrijwilligersbeleid van Wereldhuis Bonangana vzw)

Bedoeling

Met deze tekst willen we de visie van Wereldhuis Bonangana (WHB) verduidelijken, de wederzijdse verwachtingen tussen het bestuur (RvB) en de vrijwilligers nader bepalen en de onderlinge communicatie fijner afstellen. Dit moet bijdragen tot een goede verstandhouding, het harmonisch afstemmen van de (deel)taken op elkaar en het efficiënt realiseren van de gemeenschappelijke doelstellingen. WHB werkt uitsluitend met vrijwilligers. Ze zijn de dragers van de organisatie. We willen ze koesteren en hen een duidelijk kader aanbieden waarbinnen ze hun engagement kunnen opnemen. Uit onderzoek blijkt dat de inzet van vrijwilligers sterk afhankelijk is van een duidelijke organisatie en een heldere manier van werken. Vrijwilligers mogen dit terecht van ons vragen.

Wie zijn we en wat doen we?

WHB is een sociaal-culturele vereniging die werkt aan kansengelijkheid ongeacht kleur en herkomst, aan inburgering en emancipatie, en aan interculturele ontmoeting. We organiseren Nederlandse taallessen voor anderstaligen, we verzorgen een taalbuddywerking, we zorgen voor huiswerkbegeleiding voor kinderen uit het basisonderwijs die het moeilijk hebben. Daarnaast organiseren we sociaal-culturele activiteiten die gericht zijn op ontmoeting, ontspanning en educatie (wandelingen, fietstochten, culturele activiteiten, lezingen,...). WHB gaat uit van fundamentele waarden zoals gelijkwaardigheid, verdraagzaamheid en respect, non-discriminatie, participatie en mensenrechten. We zijn als organisatie onafhankelijk maar willen graag partner zijn van alle organisaties die gelijkaardige doelstellingen nastreven. We willen op een kritisch constructieve wijze meebouwen aan een beleid van integratie en emancipatie. In de mate de overheid gelijkaardige objectieven nastreeft kan ze op onze steun rekenen. Hoewel WHB geen instelling van sociale dienstverlening is willen we wel met tal van sociale diensten samen werken (VDAB, OCMW, CAW,...) en een doorverwijzingsfunctie waarnemen. Dit in functie van noodzaak en mogelijkheden. Wat we doen en de basisinspiratie vind je terug in de voorstellingsfolder.

Een uitgestippeld beleid ten aanzien van vrijwilligers

Vrijwilligers zijn het menselijk kapitaal bij uitstek waarmee WHB werkt. Daarom willen we de vrijwilligers niet zomaar aan hun lot overlaten eenmaal ze zich binnen de organisatie engageren. Wat mogen de vrijwilligers van ons verwachten, wat verwachten wij anderzijds van de vrijwilligers. Wat we hier stellen zijn de regels die we zo goed mogelijk in acht willen nemen. Het zijn de ambities die we onszelf willen opleggen ook al weten we dat het altijd beter kan.

Engagementen van de RvB

Rekruteren

WHB doet systematisch acties om het aantal vrijwilligers op te trekken in functie van de noden. Ze zoekt naar gelegenheid en kanalen om nieuwe vrijwilligers te werven (platform voor voluntariaat, villa pace, pers,...)

Onthaal en wegwijs

Wie potentieel kandidaat vrijwilliger is heeft recht op onthaal en introductie. De verantwoordelijke van de deelwerking (taallessen, taalbuddy's, huiswerkbegeleiding) en/of een lid van de RvB geeft toelichting over de missie van de organisatie, de werkingen, de werkwijze en/of de diverse sociaal-culturele activiteiten en de referentiepersonen. Dit biedt de kandidaat de mogelijkheid om zich binnen het groter geheel te situeren. De voorstellingsfolder kan hierbij één hulpmiddel zijn.

Samen aftasten van noden en engagement

In samenspraak met de verantwoordelijke wordt gepolst welk soort engagement men wel zou zien zitten: voor welke activiteit(en) dient men zich aan en hoe vat men zijn eigen engagement op? Dit kan een systematisch of occasioneel karakter hebben, een specifieke taak behelzen of betrekking hebben op meedraaien in de algemene werking, tijdsintensief zijn of eerder beperkt zijn in de tijd. De vrijheid van de vrijwilliger wordt ten volle gerespecteerd. Iedere vrijwilliger wordt als evenwaardig aangezien.

Is het water niet te diep? Verkenning mogelijk.

WHB beseft dat de aanvang van een engagement een proces is van zoeken en aftasten. Hoever kan en wil ik gaan als vrijwilliger? Wie dat belangrijk vindt bieden we een periode aan van verkenning of informele stage. "Is dit wel iets voor mij, ligt me dit wel?" Op die manier kan men tijdelijk zijn volle engagement in beraad houden.

Relevante gegevens noteren

De verantwoordelijken noteren de relevante gegevens van "hun" vrijwilligers (naam, adres, tel., e-mailadres, ...) en de secretaris houdt die gegevens bij. Op basis van deze gegevens wordt iedereen op de hoogte gebracht over de algemene werking en/of de specifieke activiteiten die hen rechtstreeks aanbelangen. De vrijwilligers weten waartoe die informatie dient (zie onze privacyverklaring). Een goed registratiebeleid vormt het vertrekpunt van een goed communicatiebeleid.

Eventuele grenzen van het engagement aangeven

De vrijwilliger geeft aan waar hij/zij eventueel zijn/haar grenzen trekt inzake engagement. Dit hoeft niet rigide te zijn en kan met de tijd mee-evolueren (b.v. omwille van tijdsbeschikbaarheid, gezondheid, familiale situatie, pensionering,...) Afbouwen zowel als opbouwen moeten mogelijk zijn, maar we bekennen graag dat we dat tweede liever zien.

Op de hoogte stellen van de ganse werking

Als WHB willen we wel de vrijwilligers op de hoogte houden van het geheel van de activiteiten of activiteiten van andere deelwerkingen. Wie wil doorgroeien in engagement of eventueel wil switchen naar andersoortige kerntaken moet dit kunnen.

We laten u niet aan uw lot over

WHB wil de vrijwilligers ondersteunen, bemoedigen, motiveren en bedanken. Vrijwilligers verdienen waardering en erkenning voor hun inzet. De immateriële erkenning is wezenlijk, zeker voor een organisatie die zich geen beroepskrachten kan veroorloven.

Recht op een luisterend oor en intervisie

De verantwoordelijken engageren zich ook om steeds een luisterend oor te bieden voor de ervaringen, vragen, successen of desillusies van de vrijwillige medewerkers. Dit kan vorm krijgen in informele en interpersoonlijke intervisie of in specifieke groepsgewijze sessies hiertoe. In regel proberen we die te beperken tot 2 maal per jaar. De verantwoordelijken dringen er op aan dat de vrijwilligers van die deelwerking het maximale doen om hierbij aanwezig te zijn.

Ruimte voor autonomie

Het bestuur en de verantwoordelijken gunnen de vrijwilligers ook ruimte en autonomie om hun taak met een zekere vrijheid in te vullen. Ze vermijden een hiërarchische en verticale relatie tot hun medewerkers. Aansturen en coachen wars van bevelen vormt de leidraad.

Bespreekbaarheid en rapportering

De verantwoordelijken staan in de “supervisie” of intervisie open voor kwesties als methodische aanpak, onderlinge relaties, educatief materiaal, drempels en toegankelijkheid, aanwezigheden, progressie, privacy, match of mismatch van verwachtingen, doorverwijzing, specifieke knowhow, deontologie, leefregels, materiële infrastructuur, ...

Wegwijs afspraken

De verantwoordelijken stellen de vrijwilligers ook in kennis van de afspraken die er nu al zijn inzake rapportering, vertegenwoordiging, privacy (privacyverklaring), beperkte financiële bijdrage van de cursisten of deelnemers, verzekering voor ongevallen, indienen van kosten, ...

De verantwoordelijken van de deelwerkingen brengen- op hun vraag of op vraag van de RvB- regelmatig *verslag* uit bij de RvB over de algemene gang van zaken in hun werkveld en de vragen en noden van “hun” vrijwilligers.

Verdeskundiging

Zowel WHB als de vrijwilligers zijn bekommerd om hun taak zo goed mogelijk te doen. Ze erkennen de reeds aanwezige expertise, ze bieden ruimte om overdacht een (betere?) manier van werken uit te testen en ze zijn bereid zich bij te scholen “on the job” of in extra vormingsessies. In principe wordt tweemaal per jaar een intervisie gepland per deelwerking waarop we die vrijwilligers verwachten. We nodigen hen ook uit voor occasionele bijscholingsmomenten. De verantwoordelijken beluisteren de educatieve noden bij “hun” vrijwilligers (handboeken, aangepaste leermiddelen, specifieke vorming). De haalbaarheid en betaalbaarheid wordt vanuit het bestuur ingeschat. Op informele wijze kunnen de

anciens de nieuwkomers bijstaan in hun proces van verdeskundiging. De vrijwilligers geven aan of ze dit zouden waarderen.

Exitgesprek

Niet zelden haakt iemand na een tijd af. Graag weten we wat de oorzaak hiervan is, zeker als deze bij de werking van onze organisatie moet gezocht worden. Indien dit moeilijk rechtstreeks bespreekbaar is met de verantwoordelijke biedt WHB een nazorggesprek aan met een hiertoe gemandateerd lid van de RvB. Op die manier willen we een lerende organisatie zijn die voortdurend zoekt hoe ze het beter kan doen. Uit elkaar gaan in onderlinge verstandhouding blijft de betrachting. Bij spanning en onderlinge wrevel probeert men op de bal en niet op de man te spelen. Een woord van dank is onze sociale plicht.

Verwachtingen ten aanzien van de vrijwilligers

Missie en basiswaarden onderschrijven

Van de vrijwilligers verwachten we dat ze de basisvisie en de fundamentele waarden die aansluiten bij de missie onderschrijven en ondersteunen (zie hierboven: mensenrechten, verdraagzaamheid, non-discriminatie, openheid voor de wereld, inclusie,...)

Teamspirit

We rekenen erop dat ze als team van gelijkwaardige vrijwilligers collegiaal werken aan dezelfde opdracht.

Respect voor doelpubliek

Ook de menselijke waardigheid van het doelpubliek, ongeacht statuut, wordt door de vrijwilligers gerespecteerd. Ze respecteren ook de privacy van deelnemers, cursisten of leerlingen. Vrijwilligers zijn behoedzaam om niet voorbarig aan "blaming the victim" te doen.

Open voor vorming

Rekening houdend met de ingroefase nemen ze ook deel aan gelegenheden tot gerichte vorming.

Open voor terugkoppeling

Ze zijn bereid vrijmoedig te communiceren over het wel en wee van hun engagement en werk teneinde opvolging en bijsturing mogelijk te maken.

Wat en hoeveel?

Ze geven na rijping aan wat hun tijdsengagement is en hoe dat eventueel kan fluctueren.

Tijdig melden van afwezigheid

Ze brengen de verantwoordelijke tijdig op de hoogte van hun (occasionele) afwezigheid, zodat hiaten kunnen opgevuld worden.

Promotie maken

Op hun beurt nodigen we de vrijwilligers uit om onze activiteiten (taallessen, huiswerkbegeleiding, taalbuddy, sociaal-culturele activiteiten) bij een potentieel doelpubliek bekend te maken en collega's en deelnemers te rekruteren.

Relatie (leden) RvB en andere vrijwilligers

Statutaire organen

De leiding voor het geheel van de organisatie berust bij de Raad van Bestuur en Algemene vergadering. De verantwoordelijkheden zijn statutair en door de wet bepaald.

Duidelijke interne afspraken en taakverdeling

Het Bestuur zorgt voor een interne werkorganisatie die duidelijk aangeeft wat door wie wordt opgenomen (voorzitter, secretaris, penningmeester, andere leden van het Bestuur). Om de communicatie te stroomlijnen is het ook goed dat anderen hiervan op de hoogte zijn.

Op zoek naar meer diversiteit

WHB is bekommerd om een diverse samenstelling van haar bestuur. Ze mag geen organisatie voor migranten zijn, zonder migranten. Ze onderneemt dus stelsmatig pogingen om meer kleur te geven aan haar bestuursorganen.

Rapportering van deelwerking naar bestuur

Zoals hierboven gesteld wordt de RvB geregeld op de hoogte gebracht van de stand van zaken in de deelwerkingen. De verantwoordelijken kunnen dit op eigen initiatief op de agenda laten zetten of hiertoe uitgenodigd worden door de RvB. De deelwerkingen krijgen een grote graad van vertrouwen en autonomie binnen het globaal vastgelegd kader. Het bestuur waakt erover dat alle deelwerkingen als evenwaardig erkend en behandeld worden.

Planning op de algemene vergadering

De grote lijnen van de planning van de sociaal-culturele activiteiten wordt op de algemene vergadering bekeken. Dit verzekert een brede participatie. Het bestuur geeft vertrouwen aan vrijwilligers die de activiteiten willen uitwerken en organiseren. Per activiteit wordt gestreefd naar een duoschap: een trekker, samen met een lid van de RvB. Als door omstandigheden ad hoc moet afgeweken worden van de gestandaardiseerde werkwijze wordt dit schriftelijk bepaald en aan het bestuur gesignaleerd.

Doorverwijzing naar sociale dienstverlening

Met de regelmaat van een klok bereiken ons tal van vragen inzake sociale dienstverlening. Het betreft vragen rond administratieve vaardigheden, opvoeding van de kinderen, toegankelijkheid van arbeids- en woningmarkt, recht op subsidies en tegemoetkoming, vertaling, enz. Sommige vrijwilligers hebben rond één of ander aspect enige professionele know how opgebouwd. Andere kennen vooral de weg voor doorverwijzing. WHB probeert de aanwezige *expertise* in kaart te brengen en zorgt voor interne doorverwijzing naar de betrokken vrijwilliger die van die kwestie meer kaas gegeten heeft. Gelet op de snelle

ontwikkelingen op tal van domeinen zal die voorzichtig zijn om zich als grote expert aan te dienen. Wel zal hij/zij beter de weg kennen om iets extern aan te kaarten aan het goede adres. WHB staat open voor tal van vragen maar zal zich hoeden om zich als professionele dienstverlener aan te dienen. We willen ook valse of overspannen verwachtingen de kop indrukken. We zijn in eerste orde een sociaal emancipatorische vereniging en sociale dienstverlening mag ons niet van onze kerntaak afleiden. Bij het systematiseren van de hulpverleningsvragen is het wel mogelijk structurele oplossingen te bepleiten bij het beleid. Dat doet WHB o.m. door een memorandum aan de lokale overheid op te maken. Voor het overige wil WHB werk maken van het verspreiden van de kennis van de sociale kaart. Naar thema en doelgroep kan dan een gerichte doorverwijzing geschieden.

Optimaliseren van de communicatie

Niemand betwist het belang van heldere en intensieve communicatie voor de goede werking van een organisatie. WHB wil hier in de toekomst nog meer werk van maken. Zo proberen we alle vrijwilligers te betrekken op de Algemene Vergadering zodat ze van bij de planning op de hoogte zijn van de toekomstige activiteiten. Via een nieuwsbrief versterken we de schriftelijke communicatie, in eerste orde naar de vrijwilligers. De website en facebook worden ten volle benut. Flyers en affiches worden doelgericht verspreid en het belang van mondelinge uitnodiging en toelichting tijdens de lessen of bijeenkomsten kan niet onderschat worden. We proberen er ook op toe te zien dat promotiecampagnes voor verschillende activiteiten van WHB elkaar niet doorkruisen en tijdig opstarten. Een herkenbaarheid in vormgeving kan ons ten goede komen. WHB kijkt uit naar een vorm van professionalisering of verdeskundiging van de (externe) communicatie aansluitend bij de nieuwe evoluties op o.m. het vlak van de sociale media. WHB wil ook een korte initiërende folder maken waarin in meerdere talen het wezen en streven van WHB wordt uitgelegd alsook plaats en datum van courante activiteiten. Dit kan dienstbaar zijn bij contactmogelijkheden bij het grote publiek (b.v. Villa Pace).

Onderlinge verstandhouding

Je kan veel afspraken maken maar ze werken niet als de onderlinge verstandhouding zoek is. Daarom wil WHB werk maken van een informele en ontspannen cultuur waarbij naast samenwerken ook sfeerscheppende ontmoetingen bijdragen tot onderlinge verstandhouding. In een wereldhuis dat open moet staan voor diversiteit, willen we ook in staat zijn samen te werken met mensen met verschillende ervaringen, karakters, houdingen en stijlen. Bij wrevel op interpersoonlijk vlak leren we op minzame wijze kritiek te geven en te ontvangen. Hierbij spelen we zoveel mogelijk op de bal en zo min mogelijk op de man. We mogen geen menselijk kapitaal verliezen door onhandige communicatie. Een “parler vrai” hoeft vriendschap en teamspirit niet in de weg te staan. Indien nodig overweegt WHB initiatieven van teambuilding die het nuttige aan het aangename koppelen.