



kies het documenttype

Het vrijwilligersbeleid op Diggie

Klik of tik om een datum in te voeren.

Inleiding

Diggie groeide in de voorbije jaren op allerlei vlakken, waaronder ook de vrijwilligerswerking. Op Diggie zijn veel vrijwilligers actief, meer dan 100 vrijwilligers zetten zich jaarlijks onbezoldigd en met veel goesting in voor het Diggieproject. Dit gaat over diverse vrijwilligers, met elk hun eigen achtergrond, motivatie en interesses. Vrijwilligers worden gebonden aan de plek, Diggie. Ze zetten zich in, maar betekenen ook veel voor het Diggieproject. Tegelijk betekent het Diggieproject in al haar aspecten ook veel voor vrijwilligers. Voor dit alles is een kwaliteitsvol vrijwilligersbeleid van cruciaal belang. Dit vrijwilligersbeleid staat in functie van het realiseren van de Diggie-uitgangspunten. Het is daarbij van belang om proactief in te spelen op verschillende noden en wensen die er leven bij vrijwilligers en op organisatieniveau.

De basis voor dit beleidsplan werd reeds gelegd op het beleidsweekend in 2016. Op dit weekend kwamen vele interessante ideeën en boeiende visies samen. Om dit alles samen te brengen tot het vrijwilligersbeleidsplan, dat u nu aan het lezen bent, werd hiervoor een tijdelijke werkgroep Vrijwilligersbeleid samengesteld. Vanuit één van onze belangrijkste uitgangspunten, namelijk het voeren van 'open bestuur', wilden we de werkgroep Vrijwilligersbeleid oprichten met verschillende betrokkenen van het Diggieproject. Het Diggieteam, de raad van bestuur en de vrijwilligers werden dan ook rechtsreeks en actief betrokken bij de uitwerking van dit vrijwilligersbeleidsplan.

De werkgroep kwam voor een eerste keer samen op 13 december 2016. Na 7 samenkomsten en ongeveer een jaar later werd alles mooi neergepend. Dit vrijwilligersbeleidsplan werd volledig geschreven door en voor vrijwilligers. Ook de huidige vrijwilligersverantwoordelijke van Diggie droeg haar steentje bij. Hier is een welgemeende merci aan iedereen die zijn inbreng deed aan dit plan dan ook op zijn plaats.

Met dit vrijwilligersbeleidsplan willen we nog beter worden in wat we doen en de organisatie kwalitatief uitbouwen. Dit door het realiseren van de verschillende doelstellingen. Dit plan is dan ook een richtingaanwijzer met verschillende acties om de werking vorm te geven op korte en langere termijn. Naast dit gegeven, beseffen we ook dat dit geen allesomvattend document is. De tijdelijke werkgroep zal dan ook jaarlijks samenkomen om het vrijwilligersbeleidsplan te evalueren en bij te werken waar mogelijk.

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





In dit vrijwilligersbeleidsplan kan u de visie omtrent Diggievrijwilligers vinden, vervolgens wordt er dieper ingegaan op rekruteren, onthalen, coachen, evalueren en afscheid nemen van vrijwilligers.

Visie

Diggie vzw is een vrijwilligersorganisatie, het is een werking door en voor vrijwilligers. De vzw is in 1974 opgericht door een enthousiaste groep vrijwilligers en vrijwilligers zijn tot op de dag van vandaag de drijvende kracht van Diggie. Vele van de activiteiten kunnen enkel plaatsvinden door middel van de hulp, inzet en medewerking van al deze mensen. Alles bij elkaar kan Diggie rekenen op ruim 100 vrijwilligers! Dit is een zeer diverse groep. De ruime meerderheid van hen zijn jongeren. We proberen laagdrempelig te zijn waardoor heel wat vrijwilligers met diverse achtergronden en verschillende motivaties hun gading kunnen vinden binnen het Diggieproject. Op die manier kunnen ze op hun eigen wijze een zinvol steentje bijdragen aan de werking. Maar het gaat ook ruimer dan dit: op Diggie kan je als vrijwilliger de organisatie mee maken. Het unieke aan het Diggieproject is dat je er kan experimenteren. Je kan als vrijwilliger jezelf ontdekken en ontplooien. Tegelijk ontdek je ook Diggie en kan je het mee vormgeven.

Diggievrijwilligers hebben goesting om zich in te zetten voor het project. De vrijwilligers komen niet uit financiële overwegingen, maar omwille van de verschillende functies die Diggie kan hebben: sociaal (bv. mensen leren kennen), pedagogisch (bv. vaardigheden leren) en recreatief (bv. plezier maken).

Het project Diggie staat of valt met de inzet van de vele vrijwilligers die ondersteund worden door het Diggieteam. Sinds 1974 is Diggie vzw dan ook op een professionele manier uitgebouwd. Door het verkrijgen van personeelsmiddelen door de Vlaamse Overheid, werden betaalde krachten ingezet die bepaalde administratieve en praktische taken opnemen. De beroepskrachten op Diggie worden als schakel gezien om engagementen van vrijwilligers te sturen en hierin een ondersteunende en begeleidende rol op te nemen. Dit vraagt de aanwezigheid van bepaalde competenties bij de beroepskrachten, zoals zin tot samenwerking, communicatie via sociale media, openheid, interesse in vrijwilligers, betrokkenheid en hen op gepaste manier kunnen coachen. Hierbij is ook belangrijk dat participatie van vrijwilligers aan het project het uitgangspunt is voor beroepskrachten. Dit gaat dus over een participatieve basishouding, waarbij respect, versterkend werken, pedagogisch handelen, ... centraal staan. De beroepskrachten zijn op die manier facilitatoren voor vrijwilligers. Ze scheppen, samen met vrijwilligers, de rand- en basisvoorwaarden die nodig zijn om vrijwilliger te zijn. Diggie is er immers voor en door vrijwilligers.

→ Doelstelling: de beroepskrachten op Diggie verwerven en behouden competenties zoals bv. een participatieve basishouding, zin tot samenwerking, openheid, betrokkenheid, communiceren via sociale media, ...

○ Acties:

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





- De beroepskrachten volgen 1 vorming per jaar die inzet op minstens één van deze competenties
- Competenties worden gedeeld binnen het Diggieteam op teamvergaderingen en indien relevant ook gedeeld binnen de werking door bv. het geven van vormingen aan (hoofd)animatoren

Diggie wil als organisatie ook inzetten op de waardering en intrinsieke en extrinsieke motivatie van van vrijwilligers. De appreciatie voor het werk van vrijwilligers trachten we als organisatie zowel op materiële als immateriële manieren te uiten. Zo zijn er allerlei activiteiten en weekends, waaronder een verwenweekend voor vrijwilligers, te organiseren waarbij een open en leuke sfeer wordt gecreëerd. Vrijwilligers krijgen ook een bedanking op het Diggiefeest en geregeld wordt een welgemeende 'merci' megedeeld. Daarnaast trachten we vrijwilligers zoveel mogelijk te betrekken bij de vormgeving van de organisatie, het organiseren van activiteiten, het aanpassen van het aanbod, het zoeken naar ideeën, enzoverder. Dit zijn immers zaken die minstens zo belangrijk zijn en ook waardierend kunnen werken voor vrijwilligers die op die manier nog meer eigenaar zijn van de werking. Diggie wil met andere woorden een plek zijn waar vrijwilligers zich goed voelen, ervaringsgericht kunnen leren en werken, kunnen groeien, eens met hun hoofd tegen de muur kunnen stoten, kansen krijgen en mede eigenaar kunnen zijn van het project. Door de doelstelling en uitgangspunten van Diggie zijn heel veel vrijwilligers enthousiast en intrinsiek gemotiveerd om onbezoldigd te werken voor het project.

- ➔ Doelstelling: blijven inzetten op verschillende manieren van waardering van vrijwilligers (materieel, immaterieel, in groep, individueel, op vaste momenten, op spontane momenten, enzoverder)

Diggie is een vrijwilligersvriendelijke organisatie, dit houdt in dat vrijwilligers verantwoordelijkheden kunnen opnemen en engagementen aangaan. Binnen de Diggievisie staat ervaringsgericht leren centraal, voor vrijwilligers wil dat zeggen dat elke vrijwilliger de vrijheid kan ervaren om te experimenteren en te groeien. Bij bepaalde taken wordt er ook een langduriger engagement verwacht, zoals bv. zetelen in een werkgroep, en zijn er verantwoordelijkheden die volbracht dienen te worden. Dit engagement wordt bepaald en gekozen door de vrijwilliger zelf. Hierbij is ook de rol van het Diggieteam, een ervaren vrijwilliger, iemand die die taak voordien deed,... belangrijk om op voorhand een duidelijke communicatie te voeren alsook, indien relevant, opbouwende feedback achteraf te geven. Belangrijk hierbij is dat het Diggieteam het helikopterzicht heeft zodat dit gebeurt. Het is van belang dat vrijwilligers hieruit kunnen leren en dat hun enthousiasme wordt aangewakkerd.

Niet alleen staat Diggie open voor iedereen, maar Diggie wil ook de mogelijkheid bieden tot verschillende vormen van participatie, waaronder een open bestuur, mee het project vormgeven, zaken organiseren, initiatief nemen, enzoverder. Dit door iedereen die zich daartoe geroepen voelt en met respect voor de uitgangspunten van het project. Dit begint bij participatiemomenten tijdens

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





verblijven en activiteiten, mogelijkheden van (kamp)vrijwilligers tot inspraak en inbreng en gaat tot toetreding bij de raad van bestuur.

- Doelstelling: Als organisatie willen we aan onze vrijwilligers nog meer participatiemogelijkheden aanbieden op een laagdrempelige manier.

Een deel van de vrijwilligers die instaan voor de dagelijkse werking van de Diggieboerderij zijn mensen met een beperking die taken op maat krijgen. Dit is ook het geval voor vrijwilligers die via diverse kanalen op Diggie terecht komen zoals justitiehuisen (voor alternatieve sancties), organisaties op zoek naar time-outprojecten, mensen uit de buurt die een nuttige dagbesteding zoeken, enzoverder. Het blijft een uitdaging om gepaste en gevarieerde taken aan deze vrijwilligers aan te bieden en hen de nodige ondersteuning te bieden. Het is dan ook belangrijk om na te denken over de draagkracht van de organisatie om vrijwilligers de juiste ondersteuning te geven.

We vinden het bij dit alles belangrijk dat de vrijwilligersverantwoordelijke meer deel van de groep kan zijn, door aanwezig te zijn op vrijwilligersactiviteiten.

- Doelstelling: we willen als organisatie blijven nadenken over het belang van vrijwilligerswerk in onze organisatie en daarbij ons vrijwilligersbeleid herbekijken. Waarin willen we investeren om ons vrijwilligerswerk meer in de kijker te zetten?
 - Acties:
 - 1 keer per jaar willen we samenkomen met de werkgroep rond vrijwilligersbeleid en ondersteuning van vrijwilligers
 - Jaarlijks herbekijken we de taken van de vrijwilligersverantwoordelijke van het Diggieteam
 - We willen onze visie over vrijwilligers actief bekend maken: plaatsen op onze website, intern verspreiden...

Diggie vzw wil er zijn voor iedereen. Deze inclusiegedachte betekent de intentie om te streven naar een maatschappij die openstaat voor iedereen, rekening houdend met mogelijkheden en beperkingen van anderen. Diggie staat dan ook open voor iedereen die zich kan vinden in het Diggiegedachtengoed, ongeacht leeftijd, sociale achtergrond, fysieke of mentale mogelijkheden, huidskleur... Uiteraard maken we ook steeds de afweging of we over genoeg draagkracht beschikken. Diggie wil niet in hokjes denken. Binnen onze organisatie wordt dit als een vanzelfsprekendheid ervaren en uitgedragen, toch willen we het belang van dit uitgangspunt graag benadrukken. Zo merken we bijvoorbeeld dat sommige jongeren, vaak met een kwetsbare achtergrond, net iets meer professionele begeleiding vergen. We willen deze jongeren meer betrekken en beter ondersteunen. Zo dienden we in 2017 een projectoproep in bij de Youca (Youth for Change and Action) noordoproep.

- Doelstelling: Blijvend inzetten op het verlagen en wegwerken van financiële, mentale, mobiliteits- en sociale drempels voor iedereen.

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





- Acties:
 - Met de middelen van Youca personeelstijd inzetten op de ondersteuning van maatschappelijk kwetsbare jongeren. Omdat we alles op alles willen zetten om ook deze jongeren aan boord te houden, willen we hiervoor meer personeelstijd voorzien. Met een budget van 5000€ kunnen we een jaar lang 4 extra uren personeelstijd per week voorzien. Dit is voldoende om onze huidige kwetsbare vrijwilligers beter te ondersteunen en zou ook de kans bieden om maatschappelijk kwetsbare jongeren aan te trekken en te betrekken bij onze werking.
 - Blijvend inzetten op het wegwerken van financiële drempels door o.a. terugbetaling openbaar vervoer en zoveel mogelijk gratis aan te bieden.
 - Inzetten op het wegwerken van sociale drempels door vrijwilligers o.a. te informeren over armoede, maatschappelijke kwetsbaarheid... We werken ook samen met vzw Uit De Marge voor onze kadervormingscursussen. Op die manier proberen we toegankelijke cursussen te realiseren.

Een permanente rekrutering

Aangezien we met Diggie naar een open organisatie streven waar iedereen zich welkom voelt, vinden we een open communicatie naar zowel nieuwe als oude vrijwilligers zeer belangrijk. Diggie bestaat immers 'door en voor vrijwilligers'. Door een open bestuur en andere participatiemogelijkheden, krijgen vrijwilligers meer verantwoordelijkheidsgevoel voor het project, zoals bv. de zoektocht naar voldoende animatoren voor de kampenwerking. We willen dat deze visie door iedereen wordt gedragen: vrijwilligers, Raad van bestuur (ook vrijwilligers) en beroepskrachten. Hieronder maken we een onderscheid tussen meer algemene rekrutering, specifieke rekrutering van kampvrijwilligers en het opzetten van een hoofdanimatorpoule.

Algemene rekrutering

Het project Diggie kan steeds extra vrijwilligers gebruiken en wil ook open staan voor elke geïnteresseerde persoon die zich aangesproken voelt door het project.

- ➔ Doelstelling: Duidelijke informatie aanbieden voor geïnteresseerden wat betreft taakomschrijvingen voor vrijwilligers, komende vrijwilligersactiviteiten, ... Zo is het voor geïnteresseerden duidelijk wat van hen verwacht wordt. Maar vooral ook ruimte creëren waar vrijwilligers ondersteund en gefaciliteerd worden om te kunnen doen wat ze willen doen, plezier te kunnen maken, etc.

- Acties:





- Er wordt een apart luik op de website voorzien, bestemd voor vrijwilligers. Hierop komt alle info in verband met de taken van dagelijkse vrijwilligers, komende vrijwilligersweekends, voor welk kamp animatoren worden gezocht... We maken een onderscheid tussen actieve vrijwilligers (met een login?) en geïnteresseerde vrijwilligers en maken hiervoor een apart luik aan. Belangrijk hierbij is dat het Diggieteam dit communicatiemiddel ook gebruikt en up to date houdt.
 - Nog meer aanwezig zijn op externe activiteiten, zoals het VIPbal en activiteiten op Hogescholen, om zo Diggie meer bekend maken onder de jonge potentiële vrijwilligers.
 - Een keer per jaar, voor de animatorcursus, langsgaan op middelbare scholen om promo te maken bij de jongeren vanaf 15 jaar.
- ➔ Doelstelling: Meer en blijvend inzetten op ronselweekend en duidelijkheid scheppen bij vrijwilligers wat een ronselweekend inhoudt, nl. een kennismakingsmoment voor nieuwe vrijwilligers met het Diggieproject, de boerderij en de aanwezige vrijwilligers.
- Acties:
 - Tijdens een ronselweekend brengen de huidige vrijwilligers nieuwe mensen en geïnteresseerden mee om hen te laten kennismaken met Diggie. Dit weekend moet dan ook volledig worden aangegrepen als moment om nieuwe vrijwilligers kennis te laten maken met het Diggieproject en boerderij. Net zoals bij ieder weekend is een goede ondersteuning van de organisatoren van zo'n weekend hierbij belangrijk.

Rekrutering kampvrijwilligers

Als jeugdwerkorganisatie dienen we steeds na te denken over de opvolging van vrijwilligers die kampen organiseren. Een vrijwilligersgroep is heel dynamisch en het is belangrijk blijvend te zoeken naar nieuwe enthousiastelingen.

- ➔ Doelstelling: We willen ernaar streven om het animatorenteam ongeveer 2 maanden voor een kamp vast te leggen.
- Acties:
 - Op onderstaande tijdslijn is te zien welke concrete acties genomen worden:





4 maanden voor een kamp	Ongeveer 3 maanden voor kamp	2,5 maanden voor een kamp	Twee maanden voor kamp	Daarna
Algemene reclame maken voor animatoren via facebook	Grote sms of facebookactie (persoonlijke communicatie)	Herinneringsbericht (via persoonlijk sms/facebookbericht)	Rondbellen naar zij die nog niet reageerden en twijfelaars	Vrijwilligers motiveren om hun eigen netwerk aan te spreken

- Aan de hand van een google drive – document houden de kampverantwoordelijke (taak opgenomen door een vrijwilliger) en de vrijwilligersverantwoordelijke van het Diggieteam mekaar op de hoogte van de stand van zaken. Op dit document staan alle vrijwilligers aangeduid, en wordt er vermeld wie geen kamp wil/kan geven, wie welk kamp geeft en wie nog twijfelt. Dit geeft bij een tekort aan animatoren een beter beeld over wie er nog kan gecontacteerd worden en wie niet.

Rekrutering hoofdanimatorpoule

We merken dat sommige vrijwilligers een drempel ervaren om hoofdanimator te worden. Een goede ondersteuning is nodig zodat hoofdanimateuren niet het gevoel hebben dat ze alle verantwoordelijkheid dragen. Goede ondersteuning van hoofdanimateuren is dus van cruciaal belang en hier moeten we meer op inzetten. We willen potentiële hoofdanimateuren meer aanspreken, hen duidelijk maken dat ze hoofdanimatorcapaciteiten hebben en ze de kans/ het kader bieden om die te ontplooiën. We willen de hoofdanimateuren ook betrekken in het zoeken naar kampvrijwilligers. Als aanspreekpunt van een kamp, kan een hoofdanimator geïnteresseerde animatoren extra motiveren om mee op kamp te gaan.

→ Doelstelling: We willen graag een 'hoofdanimatorpoule' opzetten waarin hoofdanimateuren en geïnteresseerden samengebracht worden en waarop beroep kan gedaan worden indien er een hoofdanimator gezocht wordt voor een kamp of weekend. Los van een specifiek kamp wordt er door het Diggieteam, rvb en andere vrijwilligers een sfeer gecreëerd die duidelijkheid schept over wat het betekent een hoofdanimator te zijn.

- Acties:
 - Uitdokteren wie allemaal hoofdanimator is en wil zijn. Dit wordt ook jaarlijks uitgedokterd.
 - Extra vormingen inlassen specifiek voor hoofdanimateuren. Uitdokteren hoeveel en waarover deze vormingen moeten gaan.





Aanvullend: sinds kort is er met vzw Uit De Marge de afspraak dat er in een cyclus van drie jaar telkens twee hoofdanimatorcursussen doorgaan (jaar 1: A-HA; jaar 2: A-HA; jaar 3: A-IC).

- Bekijken of er nood is aan uitwisseling tussen hoofdanimatoren en afhankelijk daarvan uitwisselingsmomenten organiseren zodat hoofdanimatoren kunnen brainstormen en uitwisselen over plan van aanpak.
- Op terugkoppelweekend en voorbereidingsweekend polsen naar mogelijke interesse voor een specifiek kamp.

Een warm onthaal

Een vrijwilligerspoule is iets wat fluctueert en erg veranderlijk is. Het is dan ook belangrijk om in te zetten op het behouden en vernieuwen van de groep vrijwilligers.

Een goed onthaal naar (nieuwe) vrijwilligers toe is belangrijk om enerzijds de organisatie en werking voor te stellen en anderzijds om te polsen naar de verwachtingen en intenties van de vrijwilliger. Hierdoor krijgen beide partijen een zeker vertrouwen in elkaar.

Als organisatie vinden we het belangrijk dat elke vrijwilliger de visie van Diggie uitdraagt. Een warm onthaal kan hiertoe bijdragen.

- ➔ Doelstelling: We willen graag een sfeer creëren waarbij het onthaal spontaan door alle vrijwilligers en het Diggieteam wordt gedragen. Op activiteiten willen we meer aandacht besteden aan een warm onthaal van nieuwe vrijwilligers.
 - Acties:
 - We proberen bij elke nieuwe vrijwilliger gebruik te maken van een onthaalleidraad (zie bijlage 1) die ter inspiratie kan dienen bij een informeel onthaalgesprek. Dit is een leidraad, geen vaste vragenlijst.
 - Hoofdanimatoren en organisatoren van een vrijwilligersweekend worden door het Diggieteam opgeroepen om nieuwe vrijwilligers warm te onthalen en wegwijs te maken op de boerderij. Meer in het algemeen worden alle vrijwilligers opgeroepen om voldoende informatie door te spelen naar de nieuwe vrijwilliger.
 - Het Diggieteam geeft informatie over de Diggiewerking en Diggieboerderij door aan organisatoren en (hoofd)animatoren.





- We zorgen ervoor dat elke nieuwe vrijwilliger de 'Vrijwilligersovereenkomst' krijgt en ondertekend. Deze overeenkomst bevat ook de rechten en verantwoordelijkheden van vrijwilligers (zie bijlage 2). Dit document wordt via mail doorgestuurd naar de vrijwilligers, op onze website geplaatst en jaarlijks op onze Facebookpagina geplaatst.
- Nieuwe vrijwilligers worden toegevoegd aan de ploegmailinglijst en de Facebookgroep 'Diggievrijwilligers' door de beheerders hiervan.

Een motiverende coaching

Op Diggie zijn diverse vrijwilligers actief, met elk hun eigen achtergrond, motivatie en interesses. Het is belangrijk dat Diggie vzw als organisatie hier oog voor heeft, haar vrijwilligers ondersteunt en zaken faciliteert zodat vrijwilligers kunnen doen wat ze willen doen, kunnen bijleren, kunnen experimenteren, plezier kunnen maken enzoverder. Om die reden is het coachen van vrijwilligers belangrijk om op te nemen in het vrijwilligersbeleid van deze organisatie. Het coachen gaat dan over een interactie tussen begeleider (team, vrijwilligersverantwoordelijke, (hoofd)animator en andere vrijwilligers) en gecoachte (individueel of groep) gericht op zelfgestuurde ontwikkeling van waarnemen, denken en handelen binnen de organisatie die de vrijwilligersengagementen en -taken verbeteren.

Het opstellen van een coachingsbeleid is een investering op lange termijn. Coachen zelf vraagt veel energie en is een langdurig engagement. Het beleid hiervoor uitstippelen is dus een belangrijke denkoefening voor Diggie vzw.

Het coachen of ondersteunen van vrijwilligers gebeurt in verschillende fasen, die vaak samen lopen met andere aspecten van het vrijwilligersbeleid die elders in dit document aan bod komen.

Coaching in verschillende fasen

Vrijwilligers die nieuw zijn in onze organisatie hebben een coach nodig die hen wegwijs maakt in de werking van de organisatie, die hen wijst op de verschillende mogelijke engagementen, die hen laat kennismaken met de verschillende aspecten van de werking, visie en uitgangspunten van Diggie. Dit gaat veelal over praktische zaken die een coach meegeeft, aangezien je als vrijwilliger zelf de weg kan bepalen en die van het project.

Vrijwilligers die de organisatie al beter kennen, vinden zelf hun weg. Deze vrijwilligers gaan op zoek naar hun eigen rol binnen de organisatie, en hebben daar ondersteuning en coaching bij nodig. Een coach ondersteunt hen in hun zoektocht.

Meer ervaren vrijwilligers, die de organisatie en hun eigen rol binnen de werking kennen, hebben ook ondersteuning nodig.





Ze moeten niet meer wegwijs gemaakt worden in het speelveld van Diggie, ze trekken er hun eigen plan. Deze vrijwilligers gaan op zoek naar nieuwe uitdagingen in hun engagement. Een coach loopt achter hen aan, om hen te helpen waar ze dat nodig vinden.

Coachen vraagt een bepaalde basishouding zoals participatief en respectvol zijn. Coachen doe je niet zomaar van de ene dag op de andere. Het is ook niet iets dat je makkelijk in een paar concrete acties kan gieten. Iedereen coacht op een andere manier, net zoals iedereen op een andere manier nood heeft aan coaching. Het is echter wel belangrijk om als organisatie stil te staan bij het belang van coaching, en dit mee te nemen in haar beleid.

- ➔ Doelstelling: Als organisatie creëren we een coachingsvriendelijk klimaat, waarin ondersteuning van vrijwilligers voor iedereen een evidentie wordt. Hierdoor wordt coachen iets laagdrempelig, waar elke vrijwilliger aan kan bijdragen en gebruik van kan maken. Hiervoor is vooral een mentaliteitswijziging nodig, meer dan praktische ingrepen in onze werking.

Coaching: formeel en informeel

We vinden het belangrijk dat het coachingsbeleid en coachingsproces van Diggie een gedeelde verantwoordelijkheid is binnen het Diggieteam. Als centraal aanspreekpunt binnen onze werking is het Diggieteam immers aangewezen om zaken op te vangen of te signaleren.

Dat wil echter niet zeggen dat de vrijwilligersverantwoordelijke de enige coach in onze werking is, integendeel. Iedereen kan een coach zijn en iedereen kan gecoacht worden. Het is echter wel de taak van de vrijwilligersverantwoordelijke om coaching te stimuleren en te vergemakkelijken, om zo het coachingsklimaat in onze organisatie te bevorderen.

We benadrukken het belang van de vrijwilligersverantwoordelijke als aanspreekpunt en eerste aangewezen coachingsfiguur voor nieuwe vrijwilligers. Deze zijn nieuw in onze organisatie en hebben meestal nog geen 'spontane coachingspersoon of -groep'.

- ➔ Doelstelling: bereikbaarheid en nabijheid van de vrijwilligersverantwoordelijke en Diggieteam
 - Acties:
 - Elke teamlid maakt een apart Facebookaccount. Op die manier kunnen ze persoonlijk via Messenger, aparte Facebookgroepen (zoals de Facebookgroep 'Diggievrijwilligers') en op Facebook zelf communiceren met vrijwilligers.
 - Het Diggieteam en andere vrijwilligers wordt gezien als algemeen aanspreekpunt door aanwezig te zijn op verschillende Diggie-activiteiten.





- Elke teamlid zet in op het creëren van een vertrouwensband. Door actief aanwezig te zijn op verschillende Diggie-activiteiten en door in gesprek te gaan met elke vrijwilliger en te luisteren naar de noden en wensen van vrijwilligers wordt het Diggieteam een bekend en vertrouwd aanspreekpunt en kan er ingespeeld worden op verschillende interesses en engagementen

Hoewel coaching voornamelijk informeel gebeurt, willen we formele coaching niet onderschatten. Nauw aansluitend met onthaal en vorming, vinden we dat coaching als organisatie op een formele manier georganiseerd kan worden in de vorm van vormingsmomenten, evaluatie- en feedbackmomenten of onthaalmomenten en – gesprekken.

- ➔ Doelstelling: ondersteunen en waarderen van groeipotentieel van vrijwilligers
 - Acties:
 - Informatie op vrijwilligerspagina op website (zie hierboven). Op die pagina vinden vrijwilligers alle praktische informatie die nuttig voor hen is, zoals data van activiteiten, het terugbetalen van vervoersonkosten, kampbrieven, de werkdagen van het Diggieteam, etc...
 - Elk jaar wordt een vormingsdag georganiseerd.
 - Een weekend is vormend op zich (informeel), maar we letten er op dat er ook formele vormingen aangeboden worden.
 - Er wordt een vormingsverantwoordelijke aangesteld die vormingen in de kijker zet en meer informatie geeft met betrekking tot terugbetaling vormingen, etc.

Evalueren en gepaste feedback geven

Elke vrijwilliger wordt door een ander aspect van Diggie aangetrokken en kan/mag zijn eigen invulling geven aan het Diggieproject en haar uitgangspunten. Dit strookt met de ervaringsgerichte visie van Diggie. Het gaandeweg leren kennen van de Diggievisie maakt het juist zoveel boeiender en de mogelijkheid om op termijn deze visie mee te bepalen evenzeer. Dit vraagt als organisatie wel een evenwicht en kritische reflectie op haar visie en uitgangspunten enerzijds en invulling van vrijwilligers anderzijds.

Waardering van vrijwilligers achten we van groot belang en is ook meer dan verdiend voor het vele werk dat ze verzetten. We vinden het ook belangrijk om vrijwilligers (in)formeel te evalueren op taakniveau. We spelen op de bal en niet op de man. En ook bij de vrijwilliger zelf – iedere vrijwilliger is anders (leeftijd, ervaring, rol...). Bovendien gaat het niet enkel over evalueren van vrijwilligers, maar ook door vrijwilligers.

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





Vrijwilligers, als mede-eigenaars, geven feedback en evalueren de Diggiewerking. Hierrond wordt al veel gedaan, zoals het vormen vrijwilligers (bv. op kadervormingscursussen), het geven van een forum aan hen (via Facebookpolls, rvb, evaluatieformulier op weekends) en het organiseren van een terugkoppelweekend.

- ➔ Doelstelling: We streven op Diggie een open sfeer na waarin veel gecommuniceerd wordt en feedback gegeven wordt. Waarbij iedereen op gelijkwaardige manier en op maat van de vrijwilliger wordt behandeld.
 - Acties:
 - Als een vrijwilliger een taak deels of niet uitvoert, kan in een 'opvolgingsgesprek' met het team of hoofdanimator van een kamp/weekend op informele manier getoetst worden naar verdere stappen van de taak, naar tevredenheid, motivatie om vrijwilligerswerk te (blijven) doen, ondersteuning, mogelijkheden tot vorming...
 - We willen bewust omgaan met feedback en de manier waarop feedback gegeven wordt.
Een leidraad om feedback te geven kan zijn:
 1. Beschrijf het concreet gedrag van de ander
 2. Gebruik een ik-boodschap
 3. Beschrijving van een gevoel bij dit gedrag: dat is wat het gedrag jou of anderen doet
 4. Je beschrijft eventuele gevolgen van dit gedrag
 5. Je beschrijft hoe je het anders zou willen zien
 6. Je geeft ruimte om te reageren

Een fijn vertrek, een aangenaam afscheid en de juiste waardering

Zoals hierboven al vermeld, is de waardering en appreciatie van onze vrijwilligers van groot belang. Deze appreciatie trachten we zowel op materiële als immateriële manieren te uiten (een bedanking op Diggiefeest, een verwenweekend, het meedelen van een 'dikke merci'...). Maar niet enkel tijdens 'officiële' momenten is het belangrijk onze vrijwilligers te bedanken, ook tijdens informele momenten en telkens een vrijwilliger huiswaarts keert, is onze appreciatie meedelen de moeite waard. Het gaat om een zekere sfeer die we als organisatie willen creëren zodat vrijwilligers graag terug komen naar de Diggieboerderij. Op die manier wordt ook aan rekrutering gedaan, aangezien tevreden vrijwilligers dit doorgeven aan hun omgeving.

Verder maken we een onderscheid tussen een vrijwillige (niet-)aangekondigde stopzetting van de vrijwilliger en een stopzetting vanuit Diggie vzw.

- ➔ Er wordt een sfeer van waardering gecreëerd, waarbij inspraak en participatie voorop staan
 - Acties:





- Het Diggieteam spreekt vrijwilligers regelmatig (informeel) aan en bedankt hen voor hun inzet van die dag. Vrijwilligers worden ook aangemoedigd om dit te doen.
 - Het Diggieteam bedankt vrijwilligers na het organiseren van een kamp/weekend/andere vrijwilligersactiviteit (op Facebook). Ook feedback wordt meegegeven.
 - We streven ernaar dat elk vrijwilligersweekend een vast deel krijgt waarbij het weekend met een leuke methodiek geëvalueerd en gezellig afgesloten wordt. Dit moment kan gezien worden als bindend element zodat vrijwilligers met een goed gevoel naar huis gaan en zin hebben om snel terug te komen. Extra aandacht voor nieuwe vrijwilligers is hier aan de orde (cf. ondersteuning vrijwilligers).
 - Elk jaar vindt een verwenweekend plaats waarbij de vrijwilligers eens goed in de bloemetjes worden gezet.
 - Een vrijwilliger die stopt, denkt aan stoppen of denkt aan het minderen van zijn/haar engagement wordt op de hoogte gebracht van de groep oud-vrijwilligers, genaamd Humus¹.
 - Diggieactiviteiten worden gepromoot door Diggieteam en andere vrijwilligers als een ideaal moment om alle vrijwilligers nog eens samen te brengen en te appreciëren voor hun engagement.
- Doelstelling: inspraak en participatie van een vrijwilliger die zijn engagement stopzet is belangrijk
- Acties:
 - Wanneer een vrijwilliger zijn/haar engagement wil stopzetten, nodigen we hem/haar uit voor een afsluitend gesprek waarin de samenwerking wordt besproken en hij/zij hartelijk wordt bedankt voor zijn/haar engagement. Zoals reeds gezegd vinden we het belangrijk elke vrijwilliger zoveel mogelijk te betrekken bij de werking van de organisatie, hen feedback te laten geven, enzoverder. We vinden het als organisatie dan ook belangrijk om

¹ Deze groep voormalige Diggievrijwilligers bestaat sedert 2012. Zij hebben zichzelf 'Humus' genoemd en vormen de Diggie-alumni. Zij verenigen met andere woorden alle geïnteresseerde mensen die zich voorheen inzetten voor Diggie en die de banden met het project toch nog niet willen doorknippen. Jaarlijks organiseren zij een weekend op Diggie en zijn ze aanspreekbaar voor organisatorische zaken, zoals bijvoorbeeld het organiseren van verwenweekend.





te weten waarom een vrijwilliger zijn/haar engagement wil stopzetten en waar we als organisatie extra aandacht aan kunnen schenken. We kiezen ervoor om dit afsluitend gesprek niet op een formele manier te doen. Dit is eerder op een informele manier waarbij extra zorg en aandacht wordt gegeven aan de vrijwilliger in een 'losse babbel'. De manier waarop dit afsluitend gesprek wordt gevoerd (via mail, telefoon, persoonlijk...), hangt af van vrijwilliger tot vrijwilliger. Hierbij is het belangrijk om een evenwicht te vinden tussen het opvolgende/zorgende en het controlerende van een afsluitend gesprek.

- Vrijwilligers die abrupt een einde maken aan hun engagement kunnen vanuit het team in functie van nazorg gecontacteerd worden, ook om al dan niet de reden te weten te komen van hun stopzetting. Dit wordt reeds gedaan bij dagelijkse vrijwilligers en willen we graag doortrekken naar kampvrijwilligers.
- Vrijwilligers die Diggie een warm hart toedragen en Diggie ontgroeid zijn, willen we blijvend op de hoogte houden van het Diggieproject via Diggienieuwsbrief, Diggiewijze, persoonlijk bericht.... Er wordt gepolst op welke manier ze graag op de hoogte gehouden worden, waarna ze dan in de juiste database gestoken worden.

Stopzetting vanuit Diggie vzw

Uitgangspunten van Diggie die we belangrijk vinden in het kader van vrijwilligersbeleid zijn dat we er voor iedereen zijn en dat we vertrekken vanuit een positief mensbeeld. Daarom zal een stopzetting vanuit Diggie vzw eerder een uitzondering zijn.

- ➔ Doelstelling: soms kan het nodig zijn dat beide partijen afscheid nemen.
 - Acties:
 - Een stopzetting vanuit Diggie vzw wordt geval per geval bekeken binnen het Diggieteam of op een RVB-vergadering met oog op voorlopigheid van de stopzetting en het aanbieden van een kader om een vrijwilliger nieuwe kansen te bieden.
 - De stopzetting wordt op een respectvolle manier meegedeeld in een exitgesprek door een teamlid. Nazorg en afscheid nemen met een positief gevoel zijn hierbij belangrijk.





Bijlagen

Bijlage 1: onthaalleidraad

Inleiding

Diggie groeide in de voorbije jaren op allerlei vlakken, waaronder ook de vrijwilligerswerking. Op Diggie zijn diverse vrijwilligers, met elk hun eigen achtergrond, motivatie en interesses actief. Meer dan 100 vrijwilligers zetten zich jaarlijks onbezoldigd en met veel goesting in voor het Diggieproject. Vrijwilligers worden gebonden aan de plek, Diggie. Ze zetten zich in voor maar ze betekenen ook veel voor het Diggieproject. Tegelijk betekent het Diggieproject in al haar aspecten ook veel voor vrijwilligers. Voor dit alles is een kwaliteitsvol vrijwilligersbeleid van cruciaal belang. Bovendien staat het vrijwilligersbeleid in functie van het realiseren van de Diggie-uitgangspunten. Het is daarbij van belang om proactief in te spelen op verschillende noden en wensen die er leven bij vrijwilligers en op organisatieniveau.

De basis voor dit beleidsplan werd reeds gelegd op het beleidsweekend in 2016. Op dit weekend kwamen interessante ideeën en boeiende visies samen. Om dit alles samen te brengen tot het vrijwilligersbeleidsplan dat u nu aan het lezen bent, werd hiervoor een tijdelijke werkgroep Vrijwilligersbeleid samengesteld. Vanuit één van onze belangrijkste uitgangspunten, namelijk het voeren van 'open bestuur', wilden we de werkgroep Vrijwilligersbeleid oprichten met verschillende betrokkenen van het Diggieproject. Het Diggieteam, de raad van bestuur en vrijwilligers werden dan ook rechtsreeks en actief betrokken bij de uitwerking van dit vrijwilligersbeleidsplan.

De werkgroep kwam voor een eerste keer samen op 13 december 2016. Na 7 samenkomsten en ongeveer een jaar later werd alles mooi neergepend. Dit vrijwilligersbeleidsplan werd volledig geschreven door en voor vrijwilligers. Ook de huidige vrijwilligersverantwoordelijke van Diggie droeg haar steentje bij. Hier is een welgemeende merci aan iedereen die zijn inbreng deed aan dit plan dan ook op zijn plaats.

Met dit vrijwilligersbeleidsplan willen we nog beter worden in wat we doen en de organisatie kwalitatief uitbouwen. Dit door het realiseren van de verschillende doelstellingen. Dit plan is dan ook een richtingaanwijzer met verschillende acties om de werking vorm te geven op korte en langere termijn. Naast dit gegeven, beseffen we ook dat dit geen allesomvattend document is. De tijdelijke werkgroep zal dan ook jaarlijks samenkomen om het vrijwilligersbeleidsplan te evalueren en bij te werken waar mogelijk.

In dit vrijwilligersbeleidsplan kan u de visie omtrent Diggievrijwilligers vinden, vervolgens wordt er dieper





ingegaan op rekruteren, onthalen, coachen, evalueren en afscheid nemen van vrijwilligers.

Visie

Diggie vzw is een vrijwilligersorganisatie, het is een werking door en voor vrijwilligers. De vzw is in 1974 opgericht door een enthousiaste groep vrijwilligers en vrijwilligers zijn tot op de dag van vandaag de drijvende kracht van Diggie. Veel van de activiteiten kunnen enkel plaatsvinden door middel van de hulp, inzet en medewerking van al deze mensen. Alles bij elkaar kan Diggie rekenen op ruim 100 vrijwilligers! Dit is een zeer diverse groep. De ruime meerderheid van hen zijn jongeren. We proberen laagdrempelig te zijn waardoor heel wat vrijwilligers met diverse achtergronden en verschillende motivaties hun gading kunnen vinden binnen het Diggieproject. Op die manier kunnen ze op hun eigen wijze een zinvol steentje bijdragen aan de werking. Maar het gaat ook ruimer dan dit: op diggie kan je als vrijwilliger de organisatie mee maken. Het unieke aan het Diggieproject is dat je er kan experimenteren. Je kan als vrijwilliger jezelf ontdekken en ontplooien. Tegelijk ontdek je ook Diggie en kan je het mee vormgeven.

Diggievrijwilligers hebben goesting om zich in te zetten voor het project. De vrijwilligers komen niet uit financiële overwegingen, maar omwille van de verschillende functies die Diggie kan hebben: sociaal (bv. mensen leren kennen), pedagogisch (bv. vaardigheden leren) en recreatief (bv. plezier maken).

Het project Diggie staat of valt met de inzet van de vele vrijwilligers die ondersteund worden door het Diggieteam. Sinds 1974 is Diggie vzw steeds meer op een professionele manier uitgebouwd. Door het verkrijgen van personeelsmiddelen door de Vlaamse Overheid, werden betaalde krachten ingezet die bepaalde administratieve en praktische taken opnemen. De beroepskrachten op Diggie worden als schakel gezien om engagementen van vrijwilligers te sturen en hierin een ondersteunende en begeleidende rol op te nemen. Dit vraagt de aanwezigheid van bepaalde competenties bij de beroepskrachten, zoals zin tot samenwerking, communicatie via sociale media, openheid, interesse in vrijwilligers, betrokkenheid en hen op gepaste manier kunnen coachen. Hierbij is belangrijk dat participatie van vrijwilligers aan het project het uitgangspunt is voor beroepskrachten. Dit gaat dus over een participatieve basishouding, waarbij respect, versterkend werken, pedagogisch handelen, ... centraal staan. De beroepskrachten zijn op die manier facilitatoren voor vrijwilligers. Ze scheppen, samen met vrijwilligers, de rand- en basisvoorwaarden die nodig zijn om vrijwilliger te zijn. Diggie is er immers voor en door vrijwilligers.

1. Doelstelling: de beroepskrachten op Diggie verwerven en behouden competenties zoals bv. een participatieve basishouding, zin tot samenwerking, openheid, betrokkenheid, communiceren via sociale media, ...

1.1. Acties:

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





- 1.1.1 De beroepskrachten volgen 1 vorming per jaar die inzet op minstens één van deze competenties
- 1.1.2 Competenties worden gedeeld binnen het team op teamvergaderingen en indien relevant ook gedeeld binnen de werking door bv. het geven van vormingen aan (hoofd)animatoren

Diggie wil als organisatie ook inzetten op de waardering en intrinsieke en extrinsieke motivatie van van vrijwilligers. De appreciatie voor het werk van vrijwilligers trachten we als organisatie zowel op materiële als immateriële manieren te uiten. Zo zijn er allerlei activiteiten en weekends, waaronder een verwenweekend voor vrijwilligers, te organiseren waarbij een open en leuke sfeer wordt gecreëerd. Vrijwilligers krijgen ook een bedanking op het Diggiefeest en geregeld wordt een welgemeende 'merci' megedeeld. Daarnaast trachten we vrijwilligers zoveel mogelijk te betrekken bij de vormgeving van de organisatie, het organiseren van activiteiten, het aanpassen van het aanbod, het zoeken naar ideeën, enzoverder. Dit zijn immers zaken die minstens zo belangrijk zijn en ook waardierend kunnen werken voor vrijwilligers die op die manier nog meer eigenaar zijn van de werking. Diggie wil met andere woorden een plek zijn waar vrijwilligers zich goed voelen, ervaringsgericht kunnen leren en werken, kunnen groeien, eens met hun hoofd tegen de muur kunnen stoten, kansen krijgen en mede eigenaar kunnen zijn van het project. Door de doelstelling en uitgangspunten van Diggie zijn heel veel vrijwilligers enthousiast en intrinsiek gemotiveerd om onbezoldigd te werken voor het project.

2. Doelstelling: Blijven inzetten op verschillende manieren van waardering van vrijwilligers (materieel, immaterieel, in groep, individueel, op vaste momenten, op spontane momenten, enzoverder).

Diggie is een vrijwilligersvriendelijke organisatie, dit houdt in dat vrijwilligers verantwoordelijkheden kunnen opnemen en engagementen aangaan. Binnen de Diggievisie staat ervaringsgericht leren centraal, voor vrijwilligers wil dat zeggen dat elke vrijwilliger de vrijheid kan ervaren om te experimenteren en te groeien. Bij bepaalde taken wordt er ook een langduriger engagement verwacht, zoals bv. zetelen in een werkgroep en zijn er verantwoordelijkheden die volbracht dienen te worden. Dit engagement wordt bepaald en gekozen door de vrijwilliger zelf. Hierbij is ook de rol van het team, een ervaren vrijwilliger, iemand die die taak voordien deed,... belangrijk om op voorhand een duidelijke communicatie te voeren alsook, indien relevant, opbouwende feedback achteraf te geven. Belangrijk hierbij is dat het team het helikopterzicht heeft zodat dit gebeurt. Het is van belang dat vrijwilligers hieruit kunnen leren en dat hun enthousiasme wordt aangewakkerd.

Niet alleen staat Diggie open voor iedereen, maar Diggie wil ook de mogelijkheid bieden tot verschillende vormen van participatie, waaronder een open bestuur, mee het project vormgeven, zaken organiseren, initiatief nemen, enzoverder. Dit door iedereen die zich daartoe geroepen voelt en met respect voor de uitgangspunten van het project. Dit begint bij participatiemomenten tijdens verblijven en activiteiten, mogelijkheden van (kamp)vrijwilligers tot inspraak en inbreng

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





en gaat tot toetreding bij de raad van bestuur.

3. Doelstelling: Als organisatie willen we aan onze vrijwilligers nog meer participatiemogelijkheden aanbieden op een laagdrempelige manier.

Een deel van de vrijwilligers die instaan voor de dagelijkse werking van de Diggieboerderij zijn mensen met een beperking die taken op maat krijgen. Dit is ook het geval voor vrijwilligers die via diverse kanalen op Diggie terecht komen zoals justitiehuisen (voor alternatieve sancties), organisaties op zoek naar time-outprojecten, mensen uit de buurt die een nuttige dagbesteding zoeken, enzoverder. Het blijft een uitdaging om gepaste en gevarieerde taken aan deze vrijwilligers aan te bieden en hen de nodige ondersteuning te bieden. Het is dan ook belangrijk om na te denken over de draagkracht van de organisatie om vrijwilligers de juiste ondersteuning te geven.

We vinden het bij dit alles belangrijk dat de vrijwilligersverantwoordelijke meer deel van de groep kan zijn, door aanwezig te zijn op vrijwilligersactiviteiten.

4. Doelstelling: We willen als organisatie blijven nadenken over het belang van vrijwilligerswerk in onze organisatie en daarbij ons vrijwilligersbeleid herbekijken. Waarin willen we investeren om ons vrijwilligerswerk meer in de kijker te zetten?

- 4.1 Acties:

- 4.1.1 Eén keer per jaar willen we samenkomen met de werkgroep rond vrijwilligersbeleid en ondersteuning van vrijwilligers
- 4.1.2 Jaarlijks herbekijken we de taken van de vrijwilligersverantwoordelijke van het team
- 4.1.3 We willen onze visie over vrijwilligers actief bekend maken: plaatsen op onze website, intern verspreiden...

Diggie vzw wil er zijn voor iedereen. Deze inclusiegedachte betekent de intentie om te streven naar een maatschappij die openstaat voor iedereen, rekening houdend met mogelijkheden en beperkingen van anderen. Diggie staat dan ook open voor iedereen die zich kan vinden in het Diggiegedachtengoed, ongeacht leeftijd, sociale achtergrond, fysieke of mentale mogelijkheden, huidskleur... Uiteraard maken we ook steeds de afweging of we over genoeg draagkracht beschikken. Diggie wil niet in hokjes denken. Binnen onze organisatie wordt dit als een vanzelfsprekendheid ervaren en uitgedragen, toch willen we het belang van dit uitgangspunt graag benadrukken. Zo merken we bijvoorbeeld dat sommige jongeren, vaak met een kwetsbare achtergrond, net iets meer professionele begeleiding vergen. We willen deze jongeren meer betrekken en beter ondersteunen. Zo dienden we onlangs een projectoproep in bij de Youca (Youth for Change and Action) noordoproep.

5. Doelstelling: Blijvend inzetten op het verlagen en wegwerken van financiële, mentale, fysieke en sociale drempels voor iedereen.

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





5.1 Acties:

5.1.1 Met de middelen van Youca personeelstijd inzetten op de ondersteuning van maatschappelijk kwetsbare jongeren. Omdat we alles op alles willen zetten om ook deze jongeren aan boord te houden, willen we hiervoor meer personeelstijd voorzien. Met een budget van €5000 kunnen we een jaar lang 4 extra uren personeelstijd per week voorzien. Dit is voldoende om onze huidige kwetsbare vrijwilligers beter te ondersteunen, en zou ook de kans bieden om maatschappelijk kwetsbare jongeren aan te trekken en te betrekken bij onze werking.

5.1.2 Blijvend inzetten op het wegwerken van financiële drempels door o.a. terugbetaling openbaar vervoer, zoveel mogelijk gratis aan te bieden. Inzetten op het wegwerken van sociale drempels door vrijwilligers o.a. te informeren over armoede, maatschappelijke kwetsbaarheid... We werken ook samen met vzw Uit De Marge voor onze kadervormingscursussen. Op die manier proberen we toegankelijke cursussen te realiseren en geven we

Een permanente rekrutering

Aangezien we met Diggie naar een open organisatie streven waar iedereen zich welkom voelt, vinden we een open communicatie naar zowel nieuwe als oude vrijwilligers zeer belangrijk. Diggie bestaat immers 'door en voor vrijwilligers'. Door een open bestuur en andere participatiemogelijkheden, krijgen vrijwilligers meer verantwoordelijkheidsgevoel voor het project, zoals bv. de zoektocht naar voldoende animatoren voor de kampenwerking. We willen dat deze visie door iedereen wordt gedragen: vrijwilligers, Raad van bestuur (ook vrijwilligers) en team. Hieronder maken we een onderscheid tussen meer algemene rekrutering, specifieke rekrutering van kampvrijwilligers en het opzetten van een hoofdanimatorpoule.

Algemene rekrutering

Het project Diggie kan steeds extra vrijwilligers gebruiken en wil ook open staan voor elke geïnteresseerde persoon die zich aangesproken voelt door het project.

6. Doelstelling: Duidelijke informatie aanbieden voor geïnteresseerden wat betreft taakomschrijvingen voor vrijwilligers, komende vrijwilligersactiviteiten, ... Zo is het voor geïnteresseerden duidelijk wat van hen verwacht wordt. Maar vooral ook ruimte creëren waar vrijwilligers ondersteund en gefaciliteerd worden om te kunnen doen wat ze willen doen, plezier te kunnen maken, etc.





6.1 Acties:

6.1.1 Er wordt een apart luik op de website voorzien, bestemd voor vrijwilligers. Hierop komt alle info in verband met de taken van dagelijkse vrijwilligers, komende vrijwilligersweekends, voor welk kamp animatoren worden gezocht... We maken een onderscheid tussen actieve vrijwilligers (met een login?) en geïnteresseerde vrijwilligers en maken hiervoor een apart luik aan. Belangrijk hierbij is dat het team dit communicatiemiddel ook gebruikt en up to date houdt.

6.1.2 Nog meer aanwezig zijn op externe activiteiten, zoals het VIPbal en activiteiten op Hogescholen, om zo Diggie meer bekend maken onder de jonge potentiële vrijwilligers.

6.1.3 Een keer per jaar, voor de animatorcursus, langsaan op middelbare scholen om promo te maken bij de jongeren vanaf 15 jaar

7. Doelstelling: Meer en blijvend inzetten op ronselweekend en duidelijkheid scheppen bij vrijwilligers wat een ronselweekend inhoudt, nl. een kennismakingsmoment voor nieuwe vrijwilligers met het Diggieproject, de boerderij en de aanwezige vrijwilligers.

7.1 Acties:

7.1.1 Tijdens een ronselweekend brengen de huidige vrijwilligers nieuwe mensen en geïnteresseerden mee om hen te laten kennismaken met Diggie. Dit weekend moet dan ook volledig worden aangegrepen als moment om nieuwe vrijwilligers kennis te laten maken met het Diggieproject en boerderij. Net zoals bij ieder weekend is een goede ondersteuning van de organisatoren van zo'n weekend hierbij belangrijk.

Rekrutering kampvrijwilligers

Als jeugdwerkorganisatie dienen we steeds na te denken over de opvolging van vrijwilligers die kampen organiseren. Een vrijwilligersgroep is heel dynamisch en het is belangrijk blijvend te zoeken naar nieuwe enthousiastelingen.

8. Doelstelling: We willen ernaar streven om het animatorenteam ongeveer 2 maanden voor een kamp vast te leggen.

8.1 Acties:





8.1.1 Op onderstaande tijdslijn is te zien welke concrete acties genomen worden:

4 maanden voor een kamp	Ongeveer 3 maanden voor kamp	2,5 maanden voor een kamp	Twee maanden voor kamp	Daarna
Algemene reclame maken voor animatoren via facebook	Grote sms of facebookactie (persoonlijke communicatie)	Herinneringsbericht (via persoonlijk sms/facebookbericht)	Rondbellen naar zij die nog niet reageerden en twijfelaars	Vrijwilligers motiveren om hun eigen netwerk aan te spreken

8.1.2 Aan de hand van een google drive – document houden de kampverantwoordelijke (taak opgenomen door een vrijwilliger) en de vrijwilligersverantwoordelijke van het team mekaar op de hoogte van de stand van zaken. Op dit document staan alle vrijwilligers aangeduid, en wordt er vermeld wie geen kamp wil/kan geven, wie welk kamp geeft en wie nog twijfelt. Dit geeft bij een tekort aan animatoren een beter beeld over wie er nog kan gecontacteerd worden en wie niet.

Rekrutering hoofdanimatorpoule

We merken dat sommige vrijwilligers een drempel ervaren om hoofdanimator te worden. Een goede ondersteuning is nodig zodat hoofdanimatores niet het gevoel hebben dat ze alle verantwoordelijkheid dragen. Goede ondersteuning van hoofdanimatores is dus van cruciaal belang en hier moeten we meer op inzetten. We willen potentiële hoofdanimatores meer aanspreken, hen duidelijk maken dat ze hoofdanimatorcapaciteiten hebben en ze de kans/ het kader bieden om die te ontplooiën. We willen de hoofdanimatores ook betrekken in het zoeken naar kampvrijwilligers. Als aanspreekpunt van een kamp, kan een hoofdanimator geïnteresseerde animatores extra motiveren om mee op kamp te gaan.

9. Doelstelling: We willen graag een 'hoofdanimatorpoule' opzetten waarin hoofdanimatores en geïnteresseerden samengebracht worden en waarop beroep kan gedaan worden indien er een hoofdanimator gezocht wordt voor een kamp of weekend. Los van een specifiek kamp wordt er door het team, rvb en andere vrijwilligers een sfeer gecreëerd die duidelijkheid schept over wat het betekent een hoofdanimator te zijn.

9.1 Acties:

9.1.1 Uitdokteren wie allemaal hoofdanimator is en wil zijn. Dit wordt ook jaarlijks uitgedokterd.





- 9.1.2 Extra vormingen inlassen specifiek voor hoofdanimateuren. Uitdokteren hoeveel en waarover deze vormingen moeten gaan. Aanvullend: sinds kort is er met vzw Uit De Marge de afspraak dat er in een cyclus van drie jaar telkens twee hoofdanimatorcursussen doorgaan (jaar 1: A-HA; jaar 2: A-HA; jaar 3: A-IC).
- 9.1.3 Bekijken of er nood is aan uitwisseling tussen hoofdanimateuren en afhankelijk daarvan uitwisselingsmomenten organiseren zodat hoofdanimateuren kunnen brainstormen en uitwisselen over plan van aanpak.
- 9.1.4 Op terugkoppelweekend en voorbereidingsweekend polsen naar mogelijke interesse voor een specifiek kamp.

Een warm onthaal

Een vrijwilligerspoule is iets wat fluctueert en erg veranderlijk is. Het is dan ook belangrijk om in te zetten op het behouden en vernieuwen van de groep vrijwilligers.

Een goed onthaal naar (nieuwe) vrijwilligers toe is belangrijk om enerzijds de organisatie en werking voor te stellen en anderzijds om te polsen naar de verwachtingen en intenties van de vrijwilliger. Hierdoor krijgen beide partijen een zeker vertrouwen in elkaar.

Als organisatie vinden we het belangrijk dat elke vrijwilliger de visie van Diggie uitdraagt. Een warm onthaal kan hiertoe bijdragen.

10. Doelstelling: We willen graag een sfeer creëren waarbij het onthaal spontaan door alle vrijwilligers en het team wordt gedragen. Op activiteiten willen we meer aandacht besteden aan een warm onthaal van nieuwe vrijwilligers.

10.1 Acties:

10.1.1 We proberen bij elke nieuwe vrijwilliger gebruik te maken van een onthaalleidraad (zie bijlage) die ter inspiratie kan dienen bij een informeel onthaalgesprek. Dit is een leidraad, geen vaste vragenlijst.

10.1.2 (Hoofd)animateuren en organisatoren van een vrijwilligersweekend worden door het team opgeroepen om nieuwe vrijwilligers warm te onthalen en wegwijs te maken op de boerderij. Meer in het algemeen





worden alle vrijwilligers opgeroepen om voldoende informatie door te spelen naar de nieuwe vrijwilliger.

10.1.3 Het Diggieteam geeft informatie over de Diggiewerking en Diggieboerderij door aan organisatoren en (hoofd)animatoren.

10.1.4 We zorgen ervoor dat elke nieuwe vrijwilliger de 'Vrijwilligersovereenkomst' krijgt en ondertekend. Deze overeenkomst bevat ook de rechten en verantwoordelijkheden van vrijwilligers. Dit document wordt doorgestuurd via mail, op onze website geplaatst en jaarlijks op onze Facebookpagina geplaatst.

10.1.5 Nieuwe vrijwilligers worden toegevoegd aan de ploegmailinglijst en de Facebookgroep 'Diggievrijwilligers' door de beheerders hiervan.

Een motiverende coaching

Op Diggie zijn diverse vrijwilligers actief, met elk hun eigen achtergrond, motivatie en interesses. Het is belangrijk dat Diggie vzw als organisatie hier oog voor heeft, haar vrijwilligers ondersteunt en zaken faciliteert zodat vrijwilligers kunnen doen wat ze willen doen, kunnen bijleren, kunnen experimenteren, plezier kunnen maken enzoverder. Om die reden is het coachen van vrijwilligers belangrijk om op te nemen in het vrijwilligersbeleid van deze organisatie. Het coachen gaat dan over een interactie tussen begeleider (team, vrijwilligersverantwoordelijke, (hoofd)animator en andere vrijwilligers) en gecoachte (individueel of groep) gericht op zelfgestuurde ontwikkeling van waarnemen, denken en handelen binnen de organisatie die de vrijwilligersengagementen en -taken verbeteren.

Het opstellen van een coachingsbeleid is een investering op lange termijn. Coachen zelf vraagt veel energie en is een langdurig engagement. Het beleid hiervoor uitstippelen is dus een belangrijke denkoefening voor Diggie vzw.

Het coachen of ondersteunen van vrijwilligers gebeurt in verschillende fasen, die vaak samen lopen met andere aspecten van het vrijwilligersbeleid die elders in dit document aan bod komen.

Coaching in verschillende fasen

Vrijwilligers die nieuw zijn in onze organisatie hebben een coach nodig die hen wegwijs maakt in de werking van de organisatie, die hen wijst op de verschillende mogelijke engagementen, die hen laat kennismaken met de verschillende aspecten van de werking, visie en uitgangspunten van Diggie. Dit gaat veelal over praktische zaken die een coach meegeeft, aangezien je als vrijwilliger zelf de weg kan bepalen en die van het project.





Vrijwilligers die de organisatie al beter kennen, vinden zelf hun weg. Deze vrijwilligers gaan op zoek naar hun eigen rol binnen de organisatie, en hebben daar ondersteuning en coaching bij nodig. Een coach ondersteunt hen in hun zoektocht.

Meer ervaren vrijwilligers, die de organisatie en hun eigen rol binnen de werking kennen, hebben ook ondersteuning nodig. Ze moeten niet meer wegwijz gemaakt worden in het speelveld van Diggie, ze trekken er hun eigen plan. Deze vrijwilligers gaan op zoek naar nieuwe uitdagingen in hun engagement. Een coach loopt achter hen aan, om hen te helpen waar ze dat nodig vinden.

Coachen vraagt een bepaalde basishouding zoals participatief en respectvol zijn. Coachen doe je niet zomaar van de ene dag op de andere. Het is ook niet iets dat je makkelijk in een paar concrete acties kan gieten. Iedereen coacht op een andere manier, net zoals iedereen op een andere manier nood heeft aan coaching. Het is echter wel belangrijk om als organisatie stil te staan bij het belang van coaching, en dit mee te nemen in haar beleid.

11. Doelstelling: Als organisatie creëren we een coachingsvriendelijk klimaat, waarin ondersteuning van vrijwilligers voor iedereen een evidentie wordt. Hierdoor wordt coachen iets laagdrempelig, waar elke vrijwilliger aan kan bijdragen en gebruik van kan maken. Hiervoor is vooral een mentaliteitswijziging nodig, meer dan praktische ingrepen in onze werking.

Coaching: formeel en informeel

We vinden het belangrijk dat het coachingsbeleid en coachingsproces van Diggie een gedeelde verantwoordelijkheid is binnen het Diggieteam. Als centraal aanspreekpunt binnen onze werking is het Diggieteam immers aangewezen om zaken op te vangen of te signaleren.

Dat wil echter niet zeggen dat de vrijwilligersverantwoordelijke de enige coach in onze werking is, integendeel. Iedereen kan een coach zijn en iedereen kan gecoacht worden. Het is echter wel de taak van de vrijwilligersverantwoordelijke om coaching te stimuleren en te vergemakkelijken, om zo het coachingsklimaat in onze organisatie te bevorderen.

We benadrukken het belang van de vrijwilligersverantwoordelijke als aanspreekpunt en eerste aangewezen coachingsfiguur voor nieuwe vrijwilligers. Deze zijn nieuw in onze organisatie en hebben meestal nog geen 'spontane coachingspersoon of -groep'.

12. Doelstelling: We willen meer bereikbaarheid en nabijheid van de vrijwilligersverantwoordelijke en Diggieteam creëren

12.1 Acties:

12.1.1 Elk teamlid maakt een apart Facebookaccount. Op die manier kunnen ze persoonlijk via





Messenger, aparte Facebookgroepen (zoals de Facebookgroep 'Diggievrijwilligers') en op Facebook zelf communiceren met vrijwilligers.

12.1.2 Het Diggieteam en andere vrijwilligers worden gezien als algemeen aanspreekpunt door aanwezig te zijn op verschillende Diggie-activiteiten.

12.1.3 Elk teamlid zet in op het creëren van een vertrouwensband. Door actief aanwezig te zijn op verschillende Diggie-activiteiten en door in gesprek te gaan met elke vrijwilliger en te luisteren naar de noden en wensen van vrijwilligers wordt het Diggieteam een bekend en vertrouwd aanspreekpunt en kan er ingespeeld worden op verschillende interesses en engagementen.

Hoewel coaching voornamelijk informeel gebeurt, willen we formele coaching niet onderschatten. Nauw aansluitend met onthaal en vorming, vinden we dat coaching als organisatie op een formele manier georganiseerd kan worden in de vorm van vormingsmomenten, evaluatie- en feedbackmomenten of onthaalmomenten en – gesprekken.

13. Doelstelling: Op Diggie willen we groeipotentieel van vrijwilligers meer ondersteunen en waarderen

13.1 Acties:

13.1.1 Informatie op vrijwilligerspagina op website (zie hierboven). Op die pagina vinden vrijwilligers alle praktische informatie die nuttig voor hen is, zoals data van activiteiten, het terugbetalen van vervoersonkosten, kampbrieven, de werkdagen van het Diggieteam, etc...

13.1.2 Elk jaar wordt een vormingsdag georganiseerd.

13.1.3 Een weekend is vormend op zich (informeel), maar we letten er op dat er ook formele vormingen aangeboden worden.

13.1.4 Er wordt een vormingsverantwoordelijke aangesteld die vormingen in de kijker zet en meer informatie geeft met betrekking tot terugbetaling vormingen, etc.

Evalueren en gepaste feedback geven

Elke vrijwilliger wordt door een ander aspect van Diggie aangetrokken en kan/mag zijn eigen invulling geven aan het

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





Diggieproject en haar uitgangspunten. Dit strookt met de ervaringsgerichte visie van Diggie. Het gaandeweg leren kennen van de Diggievisie maakt het juist zoveel boeiender en de mogelijkheid om op termijn deze visie mee te bepalen evenzeer. Dit vraagt als organisatie wel een evenwicht en kritische reflectie op haar visie en uitgangspunten enerzijds en invulling van vrijwilligers anderzijds.

Waardering van vrijwilligers achten we van groot belang en is ook meer dan verdiend voor het vele werk dat ze verzetten. We vinden het ook belangrijk om vrijwilligers (in)formeel te evalueren op taakniveau. We spelen op de bal en niet op de man. En ook bij de vrijwilliger zelf – iedere vrijwilliger is anders (leeftijd, ervaring, rol...). Bovendien gaat het niet enkel over evalueren van vrijwilligers, maar ook door vrijwilligers. Vrijwilligers, als mede-eigenaars, geven feedback en evalueren de Diggiewerking. Hierrond wordt al veel gedaan, zoals het vormen van vrijwilligers (bv. op kadervormingscursussen), het geven van een forum aan hen (via Facebookpolls, rvb, evaluatieformulier op weekends) en het organiseren van een terugkoppelweekend.

14. Doelstelling: We streven op Diggie een open sfeer na waarin veel gecommuniceerd wordt en feedback gegeven wordt. Waarbij iedereen op gelijkwaardige manier en op maat van de vrijwilliger wordt behandeld.

14.1 Acties:

14.1.1 Als een vrijwilliger een taak deels of niet uitvoert, kan in een 'opvolgingsgesprek' met het Diggieteam of hoofdanimator van een kamp/weekend op informele manier getoetst worden naar verdere stappen van de taak, naar tevredenheid, motivatie om vrijwilligerswerk te (blijven) doen, ondersteuning, mogelijkheden tot vorming...

14.1.2 We willen bewust omgaan met feedback en de manier waarop feedback gegeven wordt.

Een manier om feedback te geven kan zijn:

7. Beschrijf het concreet gedrag van de ander
8. Gebruik een ik-boodschap
9. Beschrijving van een gevoel bij dit gedrag: dat is wat het gedrag jou of anderen doet
10. Je beschrijft eventuele gevolgen van dit gedrag
11. Je beschrijft hoe je het anders zou willen zien
12. Je geeft ruimte om te reageren

Een fijn vertrek, een aangenaam afscheid en de juiste waardering

Zoals hierboven al vermeld, is de waardering en appreciatie van onze vrijwilligers van groot belang. Deze appreciatie





trachten we zowel op materiële als immateriële manieren te uiten (een bedanking op Diggiefeest, een verwenweekend, het meedelen van een 'dikke merci'...). Maar niet enkel tijdens 'officiële' momenten is het belangrijk onze vrijwilligers te bedanken, ook tijdens informele momenten en telkens een vrijwilliger huiswaarts keert, is onze appreciatie meedelen de moeite waard. Het gaat om een zekere sfeer die we als organisatie willen creëren zodat vrijwilligers graag terug komen naar de Diggieboerderij. Op die manier wordt ook aan rekrutering gedaan, aangezien tevreden vrijwilligers dit doorgeven aan hun omgeving.

Verder maken we een onderscheid tussen een vrijwillige (niet-)aangekondigde stopzetting van de vrijwilliger en een stopzetting vanuit Diggie vzw.

15. Doelstelling: Er wordt een sfeer van waardering gecreëerd, waarbij inspraak en participatie voorop staan

15.1 Acties:

15.1.1 Het Diggieteam spreekt vrijwilligers regelmatig (informeel) aan en bedankt hen voor hun inzet van die dag. Vrijwilligers worden ook aangemoedigd om dit te doen.

15.1.2 Het Diggieteam bedankt vrijwilligers na het organiseren van een kamp/weekend/andere vrijwilligersactiviteit (op Facebook). Ook feedback wordt meegegeven.

15.1.3 We streven ernaar dat elk vrijwilligersweekend een vast deel krijgt waarbij het weekend met een leuke methodiek geëvalueerd en gezellig afgesloten wordt. Dit moment kan gezien worden als bindend element zodat vrijwilligers met een goed gevoel naar huis gaan en zin hebben om snel terug te komen. Extra aandacht voor nieuwe vrijwilligers is hier aan de orde (cf. ondersteuning vrijwilligers).

15.1.4 Elk jaar vindt een verwenweekend plaats waarbij de vrijwilligers eens goed in de bloemetjes worden gezet.

15.1.5 Een vrijwilliger die stopt, denkt aan stoppen of denkt aan het minderen van zijn/haar engagement wordt op de hoogte gebracht van de groep oud-vrijwilligers, genaamd Humus².

² Deze groep voormalige Diggievrijwilligers bestaat sedert 2012. Zij hebben zichzelf 'Humus' genoemd en vormen de Diggie-alumni. Zij verenigen met andere woorden alle geïnteresseerde mensen die zich voorheen inzetten voor Diggie en die de banden met het project toch nog niet willen doorknippen. Jaarlijks organiseren zij een weekend op Diggie





15.1.6 Diggieactiviteiten worden gepromoot door Diggieteam en andere vrijwilligers als een ideaal moment om alle vrijwilligers nog eens samen te brengen en te appreciëren voor hun engagement.

16. Doelstelling: De inspraak en participatie van een vrijwilliger die zijn engagement stopzet is belangrijk

16.1 Acties:

16.1.1 Wanneer een vrijwilliger zijn/haar engagement wil stopzetten, nodigen we hem/haar uit voor een afsluitend gesprek waarin de samenwerking wordt besproken en hij/zij hartelijk wordt bedankt voor zijn/haar engagement. Zoals reeds gezegd vinden we het belangrijk elke vrijwilliger zoveel mogelijk te betrekken bij de werking van de organisatie, hen feedback te laten geven, enzoverder. We vinden het als organisatie dan ook belangrijk om te weten waarom een vrijwilliger zijn/haar engagement wil stopzetten en waar we als organisatie extra aandacht aan kunnen schenken. We kiezen ervoor om dit afsluitend gesprek niet op een formele manier te doen. Dit is eerder op een informele manier waarbij extra zorg en aandacht wordt gegeven aan de vrijwilliger in een 'losse babbel'. De manier waarop dit afsluitend gesprek wordt gevoerd (via mail, telefoon, persoonlijk...), hangt af van vrijwilliger tot vrijwilliger. Hierbij is het belangrijk om een evenwicht te vinden tussen het opvolgende/zorgende en het controlerende van een afsluitend gesprek.

16.1.2 Vrijwilligers die abrupt een einde maken aan hun engagement kunnen vanuit het Diggieteam in functie van nazorg gecontacteerd worden, ook om al dan niet de reden te weten te komen van hun stopzetting. Dit wordt reeds gedaan bij dagelijkse vrijwilligers en willen we graag doortrekken naar kampvrijwilligers.

16.1.3 Vrijwilligers die Diggie een warm hart toedragen en Diggie ontgroeid zijn, willen we blijvend op de hoogte houden van het Diggieproject via Diggienieuwsbrief, Diggiewijze, persoonlijk bericht.... Er wordt gepolst op welke manier ze graag op de hoogte gehouden worden, waarna ze dan in de juiste database gestoken worden.

en zijn ze aanspreekbaar voor organisatorische zaken, zoals bijvoorbeeld het organiseren van verwenweekend.





Stopzetting vanuit Diggie vzw

Uitgangspunten van Diggie die we belangrijk vinden in het kader van vrijwilligersbeleid zijn dat we er voor iedereen zijn en dat we vertrekken vanuit een positief mensbeeld. Daarom zal een stopzetting vanuit Diggie vzw eerder een uitzondering zijn.

17. Doelstelling: Soms kan het nodig zijn dat beide partijen afscheid nemen.

17.1 Acties:

17.1.1 Een stopzetting vanuit Diggie vzw wordt geval per geval bekeken binnen het Diggieteam of op een RVB-vergadering met oog op voorlopigheid van de stopzetting en het aanbieden van een kader om een vrijwilliger nieuwe kansen te bieden.

17.1.2 De stopzetting wordt op een respectvolle manier meegedeeld in een exitgesprek door een teamlid. Nazorg en afscheid nemen met een positief gevoel zijn hierbij belangrijk.





Bijlage: brainstorm onthaalleidraad

Onthaalleidraad ter inspiratie

- voorstellen van relevante vragen:
 - o Vanwaar kom je?
 - o Hoe ben je op diggie geraakt?
 - o Ervaring in het jeugdwerk? Andere relevante ervaring?
 - o Leeftijd?
 - o Adres?
 - o Telefoonnummer?
 - o E-mailadres?
 - o Hoe wil je gecontacteerd worden?
 - o Vragen naar interesses, hobby's of waar ze mee bezig zijn
 - o Waar ben je goed in?
 - o Werk je of ga je nog naar school?
 - o Heb je een attest in het jeugdwerk?
 - o Ervaring met dieren?
 - o Wat kan diggie voor jou betekenen?
 - o Wat zijn jouw ambities op diggie? Enkel geïnteresseerd in kamp geven? Geïnteresseerd om HA-cursus te volgen?
- opmerking: fingerspitzengefühl: persoon aanvoelen
- Belangrijk in gesprek ook:
 - o vrijwilligersnota,
 - o uitleggen dat kampen intern zijn,
 - o hoe een kamp eruit ziet,
 - o vrijwilligersweekends,
 - o structuur van diggie: wg, rvb, dagelijkse werking, diggiefeest, we zijn vzw, open poorten.
 - o unieke van diggie in kampen,
 - o uitgangspunten min of meer meegeven,
 - o verschillende communicatiekanalen (ploegmail, diggievrijwilligers-facebookgroep (voornaamste communicatie), gsmnr.)
 - o uitleggen wie de kampkool is
 - o ...

Bijlage 2: verantwoordelijkheden en rechten als Diggievrijwilliger

De informatieplicht van Diggie

woensdag 17 augustus 2016

Proficiat! Jij bent vrijwilliger op de leukste kinderboerderij die er bestaat! Dat verdient een pluim, maar Diggie wil jou als vrijwilliger ook graag informeren over het één en ander. Het is

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





namelijk interessant om enkele zaken te weten over de organisatie waar je vrijwilligerswerk doet.

Diggie is ook verplicht haar vrijwilligers te informeren over haar werking.

Hieronder enkele interessante weetjes over Diggie:

Het soort organisatie

Diggie is een vereniging zonder winstoogmerk (vzw). Dit wil zeggen dat alle financiële winst die Diggie maakt ook weer geïnvesteerd wordt in Diggie. Er worden dus geen mensen rijk van de eventuele winst die Diggie maakt.

Als vzw heeft Diggie een Raad van Bestuur (RvB): dat zijn eveneens vrijwilligers die een groot engagement opgenomen hebben ten opzichte van Diggie, want zij besturen namelijk de organisatie. Elk jaar is er in het voorjaar een Algemene Vergadering. Op die vergadering is iedereen welkom en dan worden de bestuursleden gekozen.

Diggie heeft een openbaar bestuur, dit wil zeggen dat alle vrijwilligers welkom zijn op de maandelijkse vergadering van de RvB. Soms kan het ook zijn dat er vertrouwelijke materie moet besproken worden, dan is de vergadering voor een keer niet openbaar.

Het doel van je organisatie: waar is ze mee bezig?

Diggie heeft als kernthema 'het tegengaan van vervreemding tussen mensen onderling en tussen mens en natuur'. Mensen - vooral kinderen en jongeren - in contact brengen met elkaar en met de natuur is de grote drijfveer van Diggie.

Maar Diggie heeft ook andere uitgangspunten, zoals ervaringsgericht leren, het 'ont-moeten', een positief mens- en maatschappijbeeld...

Diggie wil een organisatie in beweging zijn en heeft daarom geen uitgeschreven visie- of missietekst, maar uitleg over alle uitgangspunten van Diggie kan je uitgebreid lezen op de website <http://www.diggie.be/uitgangspunten.html>, bekijk ze gerust.

Welke verzekeringen zijn er voor je afgesloten?

Als vrijwilliger op Diggie ben je altijd verzekerd voor lichamelijke ongevallen. Geef je kamp op Diggie en staat de pony – per ongeluk! - op je voet, snij je tijdens het oogsten van courgettes in je hand of verstuik je je enkel tijdens een nachtspel op verwenweekend... De verzekering van Diggie betaalt de dokters- en ziekenhuiskosten.

Diggie heeft ook een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid. Dat betekent dat, als jij per ongeluk het raam van de burens uit shot, de verzekering de schade zal betalen. Maar opgelet! Dit geldt niet bij opzettelijke of herhaaldelijke fouten!

aan elk blad zat ooit een boom, denk na voor je print.





Vrijwilligerswerk op Diggie doe je onbetaald, maar welke kosten krijg je wel terugbetaald en hoe en wanneer krijg je die?

Als je naar Diggie of een Diggie-activiteit komt met trein – tram – bus krijg je alles volledig terugbetaald. Je hoeft enkel je ticket af te geven aan het Diggieteam, samen met je rekeningnummer. Als je met de auto komt, krijg je €0.2/km terugbetaald, op voorwaarde dat je met een volle auto komt, dit kan met mensen zijn of met materiaal dat bv. nodig is voor een Diggie-activiteit. Carpoolen is dus de boodschap! Indien het niet lukt om te carpoolen omdat je bijvoorbeeld in niemandsland woont, kan je komen vragen aan het Diggieteam of er een uitzondering kan toegestaan worden.

Als je materiaal aankoopt om een activiteit te geven op Diggiekamp, wordt dit uiteraard ook terugbetaald. Spaar dus zeker je kassabonnetjes!

Aarzel niet om een terugbetaling te vragen. Ook als je een vraag hebt hierover, mag je altijd het Diggieteam contacteren.

Elke vrijwilliger moet zich houden aan de geheimhoudingsplicht.

Dit is een plicht die jij als vrijwilliger hebt. Als je voor een organisatie (vrijwilligers)werk doet, mag je geen vertrouwelijke informatie doorgeven aan derden.

Concreet houdt dit in dat je als kampvrijwilliger bijvoorbeeld geen medische informatie over kinderen doorvertelt aan je vrienden. Heb je een leuke foto van jezelf met enkele kinderen op kamp, dan mag je die niet op jouw facebook of andere sociale media plaatsen. Aangezien de kinderen minderjarig zijn, is er eerst toestemming nodig van de ouders of er foto's van hen op sociale media mogen geplaatst worden.

Ziezo, interessant hé! Heb je hier nog meer vragen over of over vrijwilligerswerk op Diggie in het algemeen, aarzel niet ons te contacteren via mail info@diggie.be, telefoon 055/42 21 56 of GSM 0499/73 11 41.

Bedankt voor jouw inzet en tot op Diggie!

