



WNTWEB
westland natuur & techniek web

Medewerkersbeleid voor gastdocenten en vrijwilligers

Dit beleidsplan is opgesteld d.d. 25-8-2022
door de directeur-bestuurder van WNTweb
en goedgekeurd door de Raad van Toezicht d.d. 14-10-2022

1. INLEIDING

Voor u ligt het medewerkersbeleid van stichting Westland Natuur en Techniek Web. WNTweb hecht veel waarde aan haar gastdocenten en vrijwilligers. Er zijn in 2022 ongeveer 10 gastdocenten en 60 vrijwilligers actief in en voor onze organisatie. In onderstaand stuk noemen we deze groepen, inclusief de programmamanagers, de bureaumanager en de stagiaires van WNTweb, tezamen 'medewerkers'.

WNTweb organiseert zelf diverse lesactiviteiten, die bemenst worden door vrijwilligers en (betaalde) gastdocenten. Daarnaast werken we samen met tientallen aanbieders, die vaak ook met vrijwilligers en / of betaalde medewerkers werken. Er vindt periodiek contact plaats met de diverse aanbieders. Zij zorgen vaak zelf voor de werving van medewerkers, maar doen soms ook een beroep op WNTweb, waarna wij hen helpen met hun zoektocht. Dit stuk richt zich op de directe medewerkers van WNTweb. Met onze aanbieders gaan we in schooljaar 2022/2023 in gesprek in hoeverre zij zelf medewerkers- of vrijwilligersbeleid hebben en of zij op dit stuk van WNTweb mee willen liften.

Het werk bij WNTweb moet zowel van toegevoegde waarde zijn voor afnemers van WNTweb als voor de medewerker zelf. Deze legt nieuwe contacten en maakt gebruik van soms onbekende kwaliteiten. Kortom, werken bij WNTweb is leuk en uitdagend!



2. MEDEWERKERSBELEID

2.1. Doel van het medewerkersbeleid

Dit plan heeft tot doel om zowel de Raad van Toezicht¹ als de medewerkers houvast te geven aan wat werken bij WNTweb inhoudt. Medewerkers kunnen lezen wat er van ze verwacht wordt, wat de mogelijkheden zijn tot ontplooiing binnen WNTweb en wat er vanuit WNTweb tegenover staat.

2.2. Belang van medewerkers

Medewerkers zijn van het grootste belang voor WNTweb. Daarnaast heeft werk betekenis voor de medewerker zelf. Er wordt rekening gehouden met de wensen van de medewerker, zodat het werk goed aansluit bij de persoon. Het biedt mogelijkheden tot sociale contacten, saamhorigheidsgevoel, zingeving, betrokkenheid, persoonlijke ontwikkeling, zicht op een mogelijke beroepskeuze, ontplooiing en het opdoen van werkervaring.

Vrijwilligerswerk is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. WNTweb stelt zich ten doel de gastdocenten en vrijwilligers een goede werksfeer te bieden. Duidelijke afspraken moeten met elke medewerker gemaakt worden over taken, ureninzet, begeleiding, ondersteuning, onkostenvergoedingen, verzekeringen en waardering. De afspraken worden met iedere medewerker individueel vastgelegd.

Medewerkers kunnen bij WNTweb allerlei taken vervullen, zowel bij het begeleiden van activiteiten als coördinerende en ondersteunende functies, zoals administratie of onderhoud van materiaal. Als er voor bepaalde functies of activiteiten eisen gesteld worden ten aanzien van opleiding en vaardigheden biedt WNTweb de medewerkers hiervoor scholingsmogelijkheden aan. Jaarlijks wordt er een scholingsaanbod samengesteld en naar de betrokken medewerkers gecommuniceerd.

Er wordt op de medewerker geen druk uitgeoefend om zich meer dan de afgesproken tijd in te zetten. Afbakening van grenzen in het werk worden duidelijk uitgewisseld en samen met de medewerker bewaakt.



2.3. Visie op werken bij WNTweb

Voor WNTweb zijn de programmamanagers, bureaumanager, gastdocenten en vrijwilligers onmisbaar als het gaat om het organiseren van onze educatieve activiteiten. WNTweb ondersteunt de inzet van vrijwilligers graag, ook vanwege het maatschappelijke belang en de individuele betekenis ervan voor de vrijwilligers. WNTweb wil zorgen dat alle medewerkers zich gewaardeerd en nuttig voelen, kunnen bijleren en in verbinding komen met andere collega's, leerkrachten en kinderen.

Het werken met medewerkers gebeurt vanuit de doelstellingen, zoals beschreven in de statuten die WNTweb heeft. Van medewerkers verwachten wij dan ook dat zij hun werkzaamheden binnen deze doelstellingen uitvoeren. Medewerkers proberen aan te sluiten op de belevingswereld van de kinderen, hebben respect voor de mening van kinderen en hun leerkrachten / begeleiders en dragen zorg voor een prettige sfeer waarin iedereen op een goede manier zijn activiteiten kan uitvoeren.

2.4. Passend vrijwilligerswerk

Vrijwilligers zijn vaak werkzaam in lessenbegeleiding. Vrijwilligers ontvangen ondersteuning en begeleiding door ervaren gastdocenten of programmamanagers van WNTweb. Zij worden geïnformeerd over voor hen relevante ontwikkelingen. Dit gebeurt onder andere via de nieuwsbrief en de jaarlijkse bijeenkomst van WNTweb.

2.5. Vrijwilligerswerk met behoud van uitkering

Soms worden werkzoekenden gestimuleerd of verplicht om vrijwilligerswerk te gaan doen. Voor deze groep vrijwilligers gelden binnen WNTweb uiteraard dezelfde regels als voor niet werkzoekenden. Vrijwilligerswerk biedt mogelijkheden om werkervaring op te doen of te oriënteren op een nieuwe carrière of opleiding in de educatieve hoek.



2.6. Stages

In toenemende mate worden stichtingen, zoals WNTweb, benaderd door scholen voor stageplekken. Wij staan hiervoor open. We laten de jongeren kennismaken met onze specifieke doelgroepen. De begeleiding van deze stagiaires wordt verzorgd door een ervaren programmamanager.

2.7. De plaats van het medewerkersbeleid binnen WNTweb

De medewerkers die direct voor WNTweb werken, vallen onder de verantwoordelijkheid van een programmamanager techniek of natuur- en milieueducatie. Deze programmamanagers zijn verantwoordelijk voor:

- Werving, selectie en introductie van medewerkers.
- Het opstellen van een taakbeschrijving van de medewerkers.
- Vraag en aanbod van het werk binnen WNTweb op elkaar afstemmen.
- Informatie verstrekken over het medewerkersbeleid en de uitvoering van het werk.
- Stimuleren, ondersteunen, aansturen en begeleiden ten aanzien van het werk.
- Bemiddelen in probleemsituaties.
- Organiseren van (bij)scholing en bijeenkomsten voor medewerkers.
- Zorgdragen voor een goede administratie rond het werk.

2.8. Financiering

Medewerkersbeleid kost geld en tijd. Daarom wordt in de begroting vastgelegd hoeveel budget er jaarlijks beschikbaar is voor het medewerkersbeleid.

2.9. De rol van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht¹ heeft de verantwoordelijkheid toezicht te houden op het bestuur van WNTweb, voor wat betreft realisatie van effecten en doelen, het naleven van regelgeving, de financiën, de risico's en de integriteit. Daarbij onderschrijft zij de principes van de Governance Code Cultuur, rond het scheppen van waarde voor en in de samenleving, integer en rolbewust handelen, zorgvuldig besturen en goed toezicht uitoefenen. Sinds 1 juli is de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen (WBTR) ingegaan. Deze is bedoeld om bestuur en toezicht van verenigingen en stichtingen te verbeteren. Er zijn regels opgesteld over taken, bevoegdheden, verplichtingen en aansprakelijkheid. De overheid wil met de wet voorkomen dat wanbestuur, onverantwoordelijk financieel beheer, zelfverrijking, misbruik van posities en andere ongewenste activiteiten verenigingen en stichtingen schaden. De leden van het bestuur en de Raad van Toezicht van WNTweb hebben de procedures en verantwoordelijkheden met elkaar besproken en vastgelegd. Ook de UBO's (Ultimate Beneficial Owners) van WNTweb zijn bij de Kamer van Koophandel geregistreerd.

3. WERKEN BIJ WNTWEB

3.1. Vinden: de zoektocht en selectie van medewerkers

Om gericht medewerkers te werven voor specifieke taken kijken we naar beroep, hobby's, opleiding en beschikbare tijd. We schrijven een duidelijke taakomschrijving, waarin vermeld staat hoeveel tijd nodig is om die taak in te vullen. We werven via onze website, social media, Vitis Welzijn, kranten, vrijwilligersmarkten en de nieuwsbrieven. We volgen regelmatig workshops van Vitis op het gebied van vrijwilligerswerving. Daarnaast zorgen dat we heel zichtbaar zijn op social media en in de media, zodat mensen WNTweb massaal leren kennen en een warm hart toedragen.

3.2. Verwelkom: onthalen van medewerkers

Een goede verwelcoming en een goede eerste indruk zijn belangrijk. Medewerkers die zich welkom voelen, blijven langer gemotiveerd. Daarom kan een medewerker eerst enkele keren meekijken bij diverse activiteiten om te zien of WNTweb bij hem of haar past. Uiteraard wordt de persoon in kwestie vooraf goed geïnformeerd en achteraf bevroegd naar de ervaringen. Als een gastdocent of vrijwilliger besluit zich bij WNTweb aan te sluiten, worden de afspraken vastgelegd op een informatiekaart. Zo weten gastdocenten en vrijwilligers precies waar ze aan toe zijn. Naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres en geboortedatum worden genoteerd op de kaart. Hierop worden ook afspraken genoteerd met betrekking tot het werk. Voor aanvang van het werk zal de programmamanager de identiteit controleren en naar een origineel en geldig legitimatiebewijs vragen. Hier maken wij geen afdruk van. Als de medewerker zich kan vinden in de afspraken, tekent hij of zij de kaart. Daarmee geeft de medewerker te kennen volgens de doelstellingen en richtlijnen van WNTweb te willen werken. WNTweb neemt de AVG-privacyregels hierbij in acht². Voor elke medewerker wordt een dossier aangelegd waarin de gegevens op een veilige manier bewaard worden. Na vertrek van de medewerker worden deze gegevens vernietigd.

3.3. Versterk: begeleiding en motivering

Zodra een medewerker weet wat van hem of haar verwacht wordt, kan diegene in principe aan de slag binnen WNTweb. Dit gebeurt door een goed inwerkprogramma. De eerste periode staat in het teken van het inwerken en kennismaken met de organisatie. Een ervaren gastdocent of programmamanager van WNTweb zal de medewerker zoveel mogelijk informeren en begeleiden. In overleg met de medewerker worden afspraken gemaakt over periodieke evaluaties en ontwikkelgesprekken. Hierin komen de ontwikkeling van de medewerker aan bod, maar wordt ook feedback gevraagd of de werkzaamheden van WNTweb verder te verbeteren zijn. Het verslag hiervan wordt opgenomen in het medewerkersdossier. Mocht een medewerker tegen problemen aanlopen of met vragen zitten, kan hij / zij zich wenden tot de aangewezen programmamanager.



3.4. Versterk: waardering

Medewerkers zijn voor WNTweb van het grootste belang. Wij vinden dan ook dat we onze waardering moeten laten blijken voor het werk dat zij doen. De waardering naar onze medewerkers komt onder andere tot uiting in het aanbieden van cursussen of trainingen en in de informatieverstrekking aan medewerkers. Maar ook in meer tastbare zaken zoals een jaarlijkse bijeenkomst waarbij medewerkers in het zonnetje worden gezet. Daarnaast krijgen de medewerkers jaarlijks een presentje van WNTweb en een bloemetje bij langdurige ziekte. Ook wordt er aandacht geschonken aan verjaardagen, jubilea en andere belangrijke gebeurtenissen. Vrijwilligers wordt de wettelijk vastgestelde vrijwilligersvergoeding aangeboden, evenals de wettelijke vergoeding voor reiskosten. Met gastdocenten worden individueel afspraken gemaakt over de uurvergoeding, waarbij in het oog wordt gehouden dat deze elkaar niet teveel ontlopen. Ook voor hen geldt de wettelijk toegestane reiskostenvergoeding. Met stagiaires maken we individueel afspraken, omdat er grote verschillen zijn tussen niveau en inzet van stagiaires.

3.5. Versterk: scholing

Van onze gastdocenten en vrijwilligers worden in de basis geen diploma's of bepaalde opleidingen verwacht. Voor enkele taken kunnen er eisen gesteld worden ten aanzien van opleiding. WNTweb gaat ervan uit dat de medewerker gemotiveerd is, affiniteit met de doelgroep heeft, positief ingesteld is en zich verantwoordelijk voelt.

Naast ondersteunende begeleiding vanuit WNTweb kan er scholing gevolgd worden. Jaarlijks vindt een inventarisatie plaats aan welke scholing behoefte is. Het bestuur besluit op basis van de noodzaak van het volgen van de scholing waar het opleidingsbudget aan besteed wordt. Door de medewerkers actief te stimuleren om van dit aanbod gebruik te maken, zorgen we dat de kwaliteit van gastdocenten en vrijwilligers gewaarborgd blijft.



3.6. Veiligheid

Vanuit WNTweb werken wij dagelijks met jongeren op scholen en de kinderopvang. Wij vinden het belangrijk dat kinderen veilig zijn bij onze medewerkers. Dit betekent niet alleen dat we zorgen voor een veilige omgeving, maar ook dat we ernaar streven dat kinderen zich bij ons prettig en veilig voelen. Wij willen een veilige omgeving waarborgen door aandacht te hebben voor een open en positieve atmosfeer en door duidelijke afspraken over omgangsvormen te maken. Dit is belangrijk omdat ongewenste omgangsvormen daardoor minder kans krijgen, sneller bespreekbaar zijn en kunnen worden aangepakt als ze toch de kop opsteken.

In een sociaal veilige organisatie zijn mensen beschermd en voelen mensen zich beschermd tegen bedreigingen. Voorbeelden van deze bedreigingen zijn:

- Psychisch geweld, zoals uitschelden, pesten, discriminatie en kleineren
- Seksueel overschrijdend gedrag
- Fysiek geweld

Door een sociaal veiligheidsbeleid op te stellen werkt WNTweb actief om seksueel overschrijdend gedrag en andere vormen van geweld te voorkomen. We laten hiermee als organisatie aan onze medewerkers zien dat we sociale veiligheid serieus nemen en er alles aan doen om excessen te voorkomen. Ook maakt het opstellen van duidelijke afspraken over wat wel en niet mag binnen de organisatie onderwerpen rondom sociale veiligheid bespreekbaar. Daarnaast voorkomt dit vervelende discussies achteraf.

Voor onze medewerkers geldt dat zij hun werk pas goed kunnen doen als ze zich veilig voelen, zich kwetsbaar op kunnen stellen en zich gezien en gehoord voelen. De leerlingen waarmee wij werken zijn pas in staat om te leren en zichzelf te ontwikkelen als ze zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn. Daarvoor is het nodig dat ze zich kwetsbaar kunnen opstellen, dat ze zich gezien en geaccepteerd voelen en dat ze het gevoel hebben erbij te horen. Zorgen voor sociale veiligheid gaat dus over méér dan het tegengaan van onveiligheid. Voor leerlingen is de school de plek waar zij leeftijdsgenoten ontmoeten en waar zij kennismaken met de samenleving en verschillen in normen, waarden en omgangsvormen. Dit doet een beroep op de pedagogische professionaliteit van onze medewerkers.

Om te kunnen werken bij WNTweb moeten medewerkers van WNTweb in het bezit zijn van een geldige verklaring omtrent gedrag (VOG). Met een VOG toont een medewerker aan dat hij in het verleden niet iets heeft gedaan dat het werk bij WNTweb in de weg staat. Deze VOG nemen we op in het dossier van de medewerker². Wanneer voldaan wordt aan de voorwaarden voor een gratis VOG-toelating zijn de VOG-aanvragen voor vrijwilligers gratis.

Gezond en veilig werken

Een gezonde en veilige werkplek zorgt voor meer werkplezier. Om te borgen dat onze medewerkers hun werk veilig en arbotechnisch verantwoord kunnen doen, heeft WNTweb een BHV'er en een Preventiemedewerker⁴ in dienst. Eind 2023 is een BHV-plan opgesteld. In 2024 zal een RI&E uitgevoerd worden, waarin de belangrijkste risico's in kaart worden gebracht en te nemen maatregelen en een plan van aanpak worden opgenomen om veilig werken te bevorderen. Tweemaal per jaar zal het onderwerp 'veilig werken' met de medewerkers besproken worden.

Preventie van seksueel misbruik

Wij willen seksueel misbruik en seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomen. Het gaat hierbij om elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst wordt ervaren. Hierbij gaan we uit van de gevoelens van het slachtoffer. Deze zijn bepalend en niet de gedachten of bedoelingen van de pleger.

We hebben een gedragscode voor medewerkers die met kinderen werken. In deze gedragscode is vastgelegd waar grenzen liggen in het contact tussen medewerkers en kinderen. De gedragscode is gemaakt om de risico's van ongewenst gedrag in de relatie tussen kind/jongere en begeleider te verkleinen. Hij fungeert ook als toetssteen voor het gedrag van begeleiders en kinderen in concrete situaties. Er is één heel duidelijke grens en die is dat seksuele handelingen en contacten tussen volwassen medewerkers en kinderen absoluut ontoelaatbaar zijn! Daarom hebben wij voor al onze medewerkers een gedragscode opgesteld. Wij vragen iedereen die bij ons komt werken en die met kinderen te maken heeft, de gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaren zij de gedragscode te kennen en niet tegen de gedragscode in te zullen handelen.

De gedragscode voor medewerkers van WNTweb:

- De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
- De medewerker gebruikt tijdens de lessen geen verdovende middelen, rookt niet en is ook niet onder invloed van verdovende middelen.
- De medewerker onthoudt zich ervan de minderjarige te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
- De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
- De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, contacten en –relaties (ook via social media) tussen medewerker en minderjarige zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- De medewerker mag de minderjarige niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden. Medewerkers beperken zich tot het geven van een hand of boks en proberen kinderen verder niet aan te raken.
- De medewerker heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
- Indien de medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij het bestuur.
- In die gevallen waar de gedragscode niet voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met het bestuur.
- Overtreding van deze code kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten, zal het bestuur politie en/of justitie inschakelen.



3.7. Goed verzekerd

Gezien het belang van vrijwilligers en vrijwilligerswerk, heeft de gemeente Westland het als haar taak gezien een vrijwilligersverzekering af te sluiten. De verzekering is voor iedere vrijwilliger die bij een organisatie onbetaalde werkzaamheden met een maatschappelijk belang verricht. Daarnaast vallen ook maatschappelijke stage scholieren en uitkeringsgerechtigden vanuit de tegenprestatie onder de verzekering. Aanmelden is niet nodig, de doelgroepen zijn automatisch verzekerd.

Vanuit de gemeente Westland zijn de volgende zaken verzekerd:

- Ongevallen- en persoonlijke eigendommenverzekering voor vrijwilligers;
- Aansprakelijkheidsverzekering voor vrijwilligers;
- Bestuursaansprakelijkheidsverzekering voor vrijwilligers (voorwaarde: als de bezittingen en schulden van de rechtspersoon minder zijn dan €500.000,-);
- Aansprakelijkheidsverzekering voor rechtspersonen;
- Verkeersaansprakelijkheid voor rechtspersonen

Gastdocenten werken vanuit een ZZP-constructie en dienen hun verzekeringen zelf af te sluiten.

Zowel de activiteit als de heen- en terugreis vallen onder de dekking van de verzekeringspolis van de scholen. De leerkracht of begeleider kan te allen tijde een activiteit stoppen als deze het idee heeft dat de activiteit niet veilig is. Uiteraard stelt WNTweb alles in het werk om activiteiten veilig te laten verlopen. Hiervoor wordt uiterlijk in 2023 een risico-inventarisatie opgesteld, om in kaart te brengen waar de risico's zitten en hoe wij deze zo goed mogelijk kunnen voorkomen.

3.8. Vertrouwenspersoon: geschillen

Waar mensen werken, worden fouten gemaakt en ontstaan soms conflicten. Lukt het niet om dit zelf op te lossen of heeft een medewerker behoefte om zijn verhaal te delen, kan de vertrouwenspersoon³ van WNTweb benaderd worden. Op de website van WNTweb zijn de gegevens van de vertrouwenspersoon gemakkelijk te vinden en richting de medewerkers wordt dit daarnaast expliciet gecommuniceerd.

3.9. Vertrek: afscheid en waardering

Als een gastdocent of vrijwilliger wil stoppen, verzoeken wij dat zo snel mogelijk aan de programmamanager of aanbieder te laten weten, zodat vervanging gezocht kan worden. De programmamanager zal vragen naar de reden van vertrek en of er suggesties of opmerkingen zijn ten aanzien van het werk of beleid binnen de organisatie.

Wanneer iemand vertrekt kan desgewenst een getuigschrift meegegeven worden. Hierop staat vermeld welke werkzaamheden diegene heeft verricht, voor welke periode en voor hoeveel uur per week. Wanneer iemand het vrijwilligerswerk ziet als een opstap naar een betaalde baan of een opleiding, kan een getuigschrift handig zijn.



Quote vrijwilliger: 'het enige waar ik spijt van heb, is dat ik niet al veel eerder vrijwilliger bij WNTweb geworden ben'.

4. BRON- EN VERWIJZINGENLIJST

In dit medewerkersbeleid wordt verwezen naar diverse bronnen en websites. Hieronder volgt een opsomming:

¹ Zie organogram op www.wntweb.nl/over-wntweb/over-ons

² Lees meer over ons privacybeleid op www.wntweb.nl/over-wntweb/algemene-informatie

³ Met ingang van oktober 2023 is Willemijn Hillebrand, werkzaam bij Stichting Kwest vertrouwenspersoon voor de medewerkers van WNTweb. Zij is bereikbaar op willemijnhillebrand@stichtingkwest.nl of op telefoonnummer 06-86835538

⁴ Eind 2023 is Sandra Tegmeier BHV-er geworden en Judith Zuiderwijk bekleedt de functie van preventiemedewerker.