

VRIJWILLIGERS BELEIDSPPLAN

UIT EEN GOED GEVOEL VOOR MENSEN EN DINGEN



INHOUDSTAFEL

Inleiding en kader	5
Algemene museale context en inhoudelijke specialisatie	6
I. Visie en waardering	8
II. Vinden, werven en selecteren	13
III. Verwelkomen - onthaal en informatie	17
IV. Versterken - begeleiden, motiveren, ondersteunen en coachen	18
V. Verbeteren - evalueren en feedback geven	19
VI. Vertrekken - afscheid en waardering - exit	19

Inleiding

In het Huis van Alijn zijn vrijwilligers van onschatbare waarde. Vanuit een oprechte betrokkenheid en engagement matchen we de passie van de vrijwilliger met de museumwerking, zodat beide fundamenteel versterkt en verrijkt worden.

Deze visie weerspiegelt zich in dit vrijwilligersbeleidsplan, dat zowel voor de vrijwilliger alsook voor de professionele medewerkers het nodige kader hiervoor schept en de motivatie voor de samenwerking tussen beide versterkt. Een goede visie legt de basis voor alle aspecten van het vrijwilligersbeleid. Een vrijwilligersbeleidsplan is een belangrijke bouwsteen om het Huis van Alijn verder uit te bouwen tot en te versterken als een **vrijwilligersvriendelijke organisatie**. Het beschrijft de visie, motivatie en keuze. Uiteraard is dit document geen doel, maar een middel om dit te kunnen realiseren. Deze visie is één van de 6 V's die samen de krijtlijnen tekenen. Deze **6 V's** zijn geïnspireerd op de 5 V's van Heemkunde Vlaanderen en Faro¹ en de 5 bouwstenen van Koen Vermeulen², expert vrijwilligerswerking.

De basis van vrijwilligerswerk is samen de schouders onder iets zetten, waarbij een gemeenschappelijk doel wordt nagestreefd. Vrijwilligers ondersteunen is niet alleen mensen een plan geven, maar mensen goesting doen krijgen, mensen inspireren.

1. Visie – waarden
2. Vinden – werven en selecteren
3. Verwelkomen – onthaal en informatie
4. Versterken – begeleiden, ondersteunen, motiveren en coachen
5. Verbeteren – evalueren en feedback geven
6. Vertrekken – afscheid en waardering – exit

Bij dit vrijwilligersbeleidsplan voorzien we een **onthaalbrochure**, een document voor de vrijwilliger met alle nodige praktische informatie.

1 De vijf V's van het vrijwilligersbeleid. Stappenplan voor een succesvolle vrijwilligerswerking in je erfgoedorganisatie. Vind, Verwelkom, Versterk, Verbeter en Vertrek. Heemkunde Vlaanderen en Faro, 2016.
2 5 bouwstenen van Koen Vermeulen: Rekruteren, onthalen, coachen, evalueren, exit.

Algemene museale context en inhoudelijke specialisatie

We vertrekken vanuit de **missie van het Huis van Alijn** zoals geformuleerd in het beleidsplan 2014-2018:

“Het Huis van Alijn zet zich met passie en kennis van zaken in voor de cultuur en het erfgoed van alledag. Om ideeën, beelden en verhalen over dit cultureel erfgoed op een betekenisvolle, dynamische en duurzame manier te kunnen delen en doorgeven neemt het Huis van Alijn zijn rol als zorgzame beheerder en als creatieve hub ter harte. Op een inspirerende, ‘disruptieve’ en appellerende manier maken we anderen deelgenoot van onze missie.”

Het Huis van Alijn is vandaag uitgegroeid tot een begrip in Vlaanderen als collectie-beherende organisatie en kenniscentrum met een passie voor de **cultuur van alledag**. Een doorgedreven professionalisering, vernieuwende aanpak, het durven inzetten op experiment, een open geest en nieuwe focus geeft het museum een versterkte en unieke positie in het erfgoedveld. Deze vernieuwing is het resultaat van een sterke werking voor en achter de schermen. Achter de schermen ligt de focus op vooruitstrevend collectiebeheer en wetenschappelijk onderzoek. Vóór de schermen focust het museum op een out-of-the-box publiekswerking, het inzetten op de participatieve kracht en herkenning van de collectie en het thema.

Het **dagelijks leven** is het centrale thema waar het Huis van Alijn rond werkt, zowel in collectiebeheer en onderzoek als in de publiekswerking waaronder de museumpresentatie, tentoonstellingen, educatie, extra-museale activiteiten en zo veel meer. De **maatschappelijke kracht en de mate van herkenning** vormen de grote waarde van de collectie. De directe maatschappelijke meerwaarde voor het Huis van Alijn moet in alle facetten van de museumwerking versterkt worden.

Het Huis van Alijn wil de inhoudelijke laagdrempeligheid (dagelijks leven) ten volle inzetten in de toegankelijkheid van het museum en de museale werking. Het museum bouwde de afgelopen jaren een sterke **participatieve werking** op en geniet een sterke reputatie op dit vlak. Participatie kan op veel diverse manieren worden geïnterpreteerd. In het Huis van Alijn is participatie niet zomaar deelnemen. Het is inherent aan de missie dat de bezoeker, het publiek, kortom iedereen kenner is van het thema van het museum: iedereen heeft zijn/haar verhaal over dagelijkse dingen en bijzondere momenten in het dagelijks leven. Deze verhalen en persoonlijke emoties krijgen een plek in het museum. Ook specialistische kenners van specifieke thema's krijgen een belangrijke rol, inzake kennisopbouw van het museum maar ook in kennisdeling met het publiek.

Met het streven naar een maximale toegankelijkheid van de collectie en het museum, wordt sterk ingezet op de sociale dimensie van de museumwerking. **Doelgroepenwerking** is van groot belang. Voor diverse specifieke doelgroepen wordt een aanbod op maat uitgewerkt.

De samenwerking met de zorgsector wordt in de toekomst nog verdiept. De maatschappelijke kracht van de collectie kan hier echt gevalideerd worden en krijgt een directe meerwaarde. Op die manier trekt het Huis van Alijn resoluut de kaart van **community museum**. In een community museum is de betrokkenheid van het publiek bijzonder groot en is het museum vooral ondersteunend. Het is een manier om de erfgoedreflex bij het brede publiek, vooral bij mensen die anders geen musea binnenstappen, wakker te maken.

Een netwerkmuseum denkt niet in doelgroepen maar in gemeenschappen.
Een netwerkmuseum gaat niet over het verleden maar over het heden.
Een netwerkmuseum gaat niet over de waarheid maar over betekenis.
Is niet objectief maar subjectief.
Een netwerkmuseum gaat niet (louter nvdr.) over tijdloze kwaliteit
maar over vloeiende waarden.
Een netwerkmuseum is per definitie een ondernemend museum.
Een netwerkmuseum kent geen leken of amateurs.
Een netwerkmuseum luistert én toont visie.

Arnoud Odding, Het disruptieve museum, 2011

I. VISIE EN WAARDERING

Waarom kiezen we voor vrijwilligerswerk in het Huis van Alijn? Hoe gaan we om met vrijwilligers?

Waardevol, Waarachtig en Wederkerig

De attitude “samenwerken met en voor het publiek” is duidelijk ingeschreven in onze missie. Dit wordt geïntegreerd in onze volledige museumwerking. De missie bevat ook **inherent** een **engagement** van het Huis om te kiezen voor vrijwilligerswerk. Het Huis van Alijn vindt de **band met het brede publiek** van primordiaal belang om te slagen in zijn opdracht het erfgoed van alledag te verzamelen, te bewaren en vooral te delen.

Vrijwilligerswerk is een vorm van **participatie** en van **sociale betrokkenheid**. Beide zijn heel belangrijke pijlers voor het Huis van Alijn. De vrijwilliger vormt de verbinding met de samenleving en biedt op die manier een duidelijke meerwaarde. De basiswaarden van het Huis van Alijn zijn engagement, gedrevenheid, vertrouwen, maatschappelijke betrokkenheid, respect, creativiteit en openheid. Het Huis van Alijn wil daarom verder werken om een **vrijwilligersvriendelijke organisatie** te blijven en dit verder uit te bouwen, vanuit een **oprechte betrokkenheid** (mensgericht eerder dan taakgericht).

Vrijwilligers zijn onze ambassadeurs. Ze stralen hun enthousiasme af op de professionele medewerkers, op de museumbezoekers én op de potentiële museumbezoekers.

Onze relatie met het publiek definiëren we met de woorden ‘**waardevol, waarachtig en wederkerig**’. Als professionele organisatie integreren we de passie van de vrijwilliger in onze werking. Beide partijen leren van elkaar: de vrijwilliger brengt expertise binnen, het Huis van Alijn zorgt voor de professionele omkadering.

Beide partijen gaan op een respectvolle manier om met elkaar en zorgen voor zinvolle invulling.

Alle motivaties zijn welkom en worden afgewogen. Basisvoorwaarde is echter het engagement vanuit de vrijwilliger. Op de vraag “*Wie kan vrijwilligerswerk doen in het Huis van Alijn?*” is “*iedereen*” dus resoluut het antwoord. De enige voorwaarde is, dat er tijd en ruimte is bij de professionele medewerker voor begeleiding en dat er een oprechte motivatie, passie, gedrevenheid en goesting is bij de vrijwilliger om in het Huis van Alijn een engagement op te nemen.

Vrijwilligerswerk is bovendien een vorm van **sociaal engagement** (zie hoger: community museum). Het Huis van Alijn beschouwt vrijwilligerswerking als een **essentiële pijler**. Wij zien vrijwilligers als mensen met een **passie** en een **expertise** die ervoor kiezen om hun kennis ten dienste te stellen van het museum. Wij laten ons graag door hen omringen. Zij verdienen onze waardering en respect.

De **verhouding tussen vrijwilligers en professionelen** is gebaseerd op wederzijds respect. Net die samenwerking maakt een sterk team. Vrijwilligers in het Huis van Alijn verstevigen de professionele werking. Ze vervangen deze niet. Vrijwilligers werken samen met professionelen en beide dragen verantwoordelijkheid voor het welslagen van de samenwerking. Een vrijwilliger neemt dus nooit een takenpakket over van een professionele medewerker. Zij versterken het museumteam, ze creëren extra mogelijkheden en vormen juist daarom een belangrijke meerwaarde om de visie vanuit teamwerk meer glans te geven. Deze samenwerking is de kers op de taart.

Het Huis van Alijn stuurt vanuit zijn werking als collectiebeherende organisatie een eigen geluid de wereld in en schudt aan een aantal tradities uit het museumbedrijf. Met passie en professionaliteit dragen de medewerkers de missie van het museum uit. We streven ernaar om de vrijwilliger mee te nemen in diezelfde passie. De creativiteit en inzet van iedere medewerker, vrijwilliger of professioneel, zorgt voor toegevoegde waarde. Met het museumteam dragen we customer delight hoog in het vaandel: we streven naar optimale service en aandacht. Deze attitude blijft van groot belang en is de cruciale sleutel voor het welslagen van de publieksparticipatie en de implementatie van de vrijwilligerswerking.

Inzetten op talent en goesting

Eén van de sterktes van het Huis is een **strategische en inclusieve benadering van de vrijwilligers** in de werking. In elk team werken vrijwilligers samen met professionelen, altijd met aandacht voor ieders capaciteiten en mogelijkheden. We vertrekken vanuit de **passie** en het **talent** van mensen. Op die manier heeft het Huis van Alijn aandacht voor **actief burgerschap** en biedt het mensen mogelijkheden om zich als vrijwilliger te engageren en zich te bekwamen of hun kennis te delen. Met actief burgerschap bedoelen we het opnemen van sociale verantwoordelijkheid en ook mogelijkheden creëren voor burgers om bij te dragen aan een democratische en inclusieve samenleving. In onze museale context kunnen we hieraan bewust meewerken.



De vertrekbasis is de behoefte van de vrijwilliger, op deze basis genereren we verbondenheid en bouwen we aan een duurzame relatie en samenwerking. Vanuit onze visie dat het museum een **gemeenschapsvormende en emancipatorische taak** heeft, koppelen we zelfontplooiing en diversiteit aan elkaar. Beide beschouwen we als zeer intens met elkaar verbonden en niet van elkaar los te bekijken. In het Huis van Alijn kijken we niet alleen binnen de eigen museummuren. Sociale betrokkenheid staat centraal. **Interculturaliteit** dragen we hoog in het vaandel. Net zoals elke professionele medewerker ondertekent ook de vrijwilliger de **anti-discriminatieverklaring**. We kiezen bewust voor **intergenerationeel werken**, weg van elk generatieconflict. In het laten samenwerken van meerdere generaties kan elk individu zijn plaats vinden.

Het Huis kiest bewust voor het pad van **participatie en community werking**. Het proces is belangrijk, er is ruimte voor experiment.

In het Huis van Alijn kunnen vrijwilligers actief zijn met een verschillende intensiteit en engagement. Vrijwilligerswerk kan dus gaan van een zeer kortstondige tot een intense en langdurige deelname aan een project.

Gastvrijheid in de museumwerking

Vrijwilligerswerking is een belangrijk onderdeel van het **gastvrij beleid** in het Huis van Alijn. **Gastheerschap** en **gastvrijheid** zijn hoog aangeschreven waarden in de missie, visie en werking. Het ter harte nemen van deze waarden is een opdracht die medewerkers elke dag opnemen. Professionelen én vrijwilligers engageren zich om in dialoog te gaan met het publiek. De kwaliteit van de dienstverlening wordt voortdurend bewaakt en geoptimaliseerd. Het Huis van Alijn kiest voor een **professioneel persoonlijk contact**. Elke klacht of reactie wordt opgevolgd en beantwoord. Het museum investeert in een oprechte relatie met de vrijwilliger en wil dat elke vrijwilliger zich "thuis" voelt in het museum.

Concreet betekent dit een grote **aandacht, opvolging, waardering en appreciatie** voor het werk van de vrijwilliger zodat het gevoel leeft deel uit te maken van de community. Op die manier willen we ervoor zorgen dat vrijwilligers trots worden op de organisatie en zo **ambassadeurs** van het Huis van Alijn worden.



Waarderingsbeleid: wat bieden wij onze vrijwilligers?

Het Huis van Alijn uitbouwen als vrijwilligersvriendelijke organisatie betekent dat er moet worden ingezet op de maatschappelijke context, uitdagingen en motivaties om het voor de vrijwilliger echt tot een aantrekkelijke en interessante plek te maken. Vergrijzing, het steeds groter wordende vrijetijdsaanbod en flexibiliteit zijn zowel voor de vrijwilliger als voor de vrijwilligersvriendelijke organisatie belangrijke uitdagingen.

Belangrijke motivaties voor vrijwilligerswerk zijn onder andere:

- Vermogen (leren): ervaringen opdoen, referenties verzamelen,...
- Verbonden voelen
- Verlangen om het verschil te maken

Het Huis van Alijn probeert hier een passend op antwoord te vinden. Het Huis van Alijn wil de vrijwilliger de nodige ondersteuning bieden in een duidelijk kader en welomschreven organisatiestructuur. Door een persoonlijke aanpak streven we naar **maatwerk** waardoor we ieders talent ten volle kunnen inzetten (zowel naar inhoud als naar engagement). We koppelen de juiste taak aan de juiste persoon. De vrijwilliger heeft de motivatie, het museum maakt de match. We streven naar **binding**. Binding creëert vertrouwen. Ook de **acties** die we doen, bepalen het merk en de ziel van onze vrijwilligerswerking. Vrijwilligers zijn ons menselijk kapitaal.

Personeel

In de organisatiestructuur worden diverse **personele middelen** ingezet voor dit vrijwilligersbeleid: de **vrijwilligerscoördinator** is het aanspreekpunt en de vertrouwenspersoon voor deze werking. Een peter/meter-systeem is geïmplementeerd. De taakgerichte aansturing van de vrijwilliger gebeurt door de peter/meter. Op regelmatige basis komen de museumdirecteur, conservator, vrijwilligerscoördinator en een vrijwilligersverantwoordelijke per team samen in een **vrijwilligersteam**. Via dit team willen we een vinger-aan-de-pols-beleid voeren, begeleiding van vrijwilligers opvolgen en acties ondernemen om blijvend te zorgen voor een breed draagvlak.

Formele en informele waardering

Eenzijds proberen we de vrijwilliger te bedanken en te waarderen via een aantal "vaste" momenten. Deze **formele waardering** wordt idealiter ingebouwd in de organisatiestructuur. Het gaat onder andere om activiteiten tijdens de Week van de Vrijwilliger, team-activiteiten,...

Vrijwilligerswerk is onbezoldigd werk. Voor opdrachten die gegeven worden vanuit het museum, wordt een kostenvergoeding voorzien. Hiervoor worden de nodige **financiële middelen** gereserveerd.

Anderzijds is er ook de **informele waardering**. Het Huis van Alijn zet sterk in op de persoonlijke waardering van de vrijwilliger. Naast maatwerk en tijd maken, gaat het om feedback geven: dingen benoemen die goed lopen, maar ook bijsturen indien nodig.

We waken erover dat vrijwilligers betrokken worden bij de **interne communicatie**.

Samenvattend

De vijf fundamenteën van het vrijwilligersbeleidsplan van het Huis van Alijn:

1. Elke vrijwilliger heeft zijn talent en dus zijn plaats.
2. De museale werking steunt op het breedste team.
3. Door participatie en passie creëren we ware teamambassadeurs van en voor elke generatie.
4. Via actief burgerschap dragen we bij aan een democratische en inclusieve samenleving.
5. Binding via informele en formele waardering in een kader van gastvrij beleid.

*'Uit louter ambitie of plichtsbewustzijn ontstaat zelden iets goeds.
Wel uit een goed gevoel voor mensen en dingen'*

Einstein



II. VINDEN - WERVEN EN SELECTEREN: ORGANISATIE VINDT VRIJWILLIGER – VRIJWILLIGER VINDT ORGANISATIE

*“Een vrijwilliger voelt zich aangesproken wanneer hij/zij weet wat er van hem/haar verwacht wordt en waar hij/zij terecht kan.
Belangrijk is ook dat hij/zij zich niet meteen gebonden voelt.”*

Koen Vermeulen

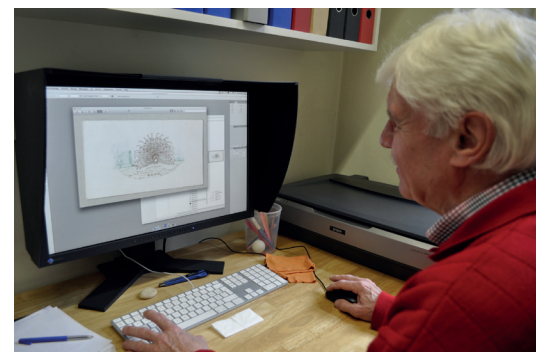
Structuur

Het Huis van Alijn (AGB Erfgoed)

Het museum en kenniscentrum bieden ruimte voor museumgebonden activiteiten voor en achter de schermen en dit bij alle pijlers van de museale werking. Zowel bij team collectie en onderzoek, team publiekswerking als team organisatie zijn vrijwilligers van harte welkom. Bij elk team zijn **verschillende vormen van inzet** mogelijk.

Enkele concrete voorbeelden:

- Meewerken aan de digitalisering van de museumcollectie (scannen en fotograferen)
- Publiekswerking/educatie (bv. wekelijkse voorstelling poppenspel, flyeren, onthaal en begeleiding van bezoekers,...)
- Administratieve ondersteuning
- ...



Vrienden van het Huis van Alijn vzw

“Team Tuupe tegoare”

Het doel van de Vrienden van het Huis van Alijn is

- het stimuleren van de belangstelling voor het museum en het erfgoed van alledag door het **organiseren van activiteiten** (uitstappen in binnen- en buitenland, lezingen, concerten...).
- het publiek actiever bij het museum betrekken door de uitbouw van een actieve **vrijwilligersvereniging**: vrijwilligers baten het café uit en verlenen **logistieke hulp** bij de op-, afbouw en tijdens evenementen. Ook het bestuur van de vereniging bestaat uit vrijwilligers.
- **fondsen** inzamelen om de initiatieven van het museum te helpen verwezenlijken (lidgelden en uitbating museumcafé).

Een deel van de leden zet zich als vrijwilliger in (bestuurslid, waard, hulp bij recepties, Gentse Feesten, Patersholfeesten,...) op wekelijkse of op occasionele basis. Op reguliere basis zijn er ongeveer een 20 vrijwilligers actief. Op niet-reguliere basis loopt dit op tot een 80 à 100 vrijwilligers. Het betreft vooral hulp bij horeca- en logistieke taken.

OOK VRIEND WORDEN ?



WWW.
HUISVANALIJN
BE
/INFO/VRIEND-WORDEN

WWW.FACEBOOK.COM/VRIENDENHUISVANALIJN



© Willem Van Cauwenberghe

Werving

Spontane aanmelding

We streven naar een constante werving en niet enkel werven bij tekorten.

De eerste indruk is altijd de belangrijkste. Het Huis van Alijn wil dat vrijwilligers zich welkom voelen en dat vanaf het eerste contact. De spontane aanmeldingen worden doorgegeven aan de vrijwilligerscoördinator die de kandidaat-vrijwilliger uitnodigt voor een kennismakingsgesprek (intake).

Gerichte oproep (actief zoeken)

Gerichte vacatures worden uitgeschreven door de vrijwilligerscoördinator samen met de peter/meter.

Van elke vrijwilligersfunctie wordt een functieomschrijving uitgeschreven.

Intakegesprek (selectie)

De vrijwilligerscoördinator doet het intakegesprek met de potentiële vrijwilliger en zoekt naar een passende functie en peter/meter. De peter/meter is de verantwoordelijke voor verdere concrete afspraken, taakhoud en begeleiding.

Het intakegesprek is de eerste afspraak met de kandidaat-vrijwilliger, het kennismakingsgesprek. De infofiche wordt overlopen en dient als gespreksleidraad:

- voorstelling museum en werking
- individueel: pijlen naar competenties, passies, interesses, motivaties
- wederzijdse verwachtingen scherp stellen
- vraag naar engagement

Vrijwilligers blijven zelf hun takenpakket bewaken, hebben hierin inspraak en bepalen hun intensiteit. Vrijwilligerswerk is echter niet vrijblijvend. Het is belangrijk dat de vrijwilliger de afspraken naleeft. We streven ernaar de vrijwilligers maximaal op de hoogte te houden.

We verwachten van de vrijwilliger betrokkenheid, engagement en een klantvriendelijke houding. Alle bezoekers en medewerkers zijn gelijk, ongeacht hun overtuiging, afkomst, geslacht of politieke voorkeur. De kandidatuur wordt voorgelegd aan het vrijwilligersteam, de match wordt gezocht. We zoeken een geschikte taak en bepalen de peter/meter. Dan wordt feedback gegeven aan de vrijwilliger:

Bij match:

- Afspraken maken: 3 x proberen (proefperiode) en dan feedback/evaluatie geven
- **Taakomschrijving** afspreken. Proeven van diverse mogelijkheden is eveneens een mogelijkheid.
- Opmaak en ondertekening vrijwilligersovereenkomst

Rechtspositie van de vrijwilligers

De wettelijke regelingen rond vrijwilligerswerk worden toegepast.

Met elke vrijwilliger wordt een **vrijwilligersovereenkomst** afgesloten met het AGB Erfgoed – Huis van Alijn. Hier worden de rechten, plichten en vrijheden van beide partijen geformuleerd. Hierdoor zijn volgende verzekeringen geregeld:

- Verzekering lichamelijke ongevallen – vrijwillige en onbezoldigde medewerkers
- Algemene burgerlijke aansprakelijkheid
- Elke nieuwe vrijwilliger zorgt voor een attest van goed gedrag en zeden.
- Het statuut van de vrijwilliger wordt nagevraagd. Eventueel inleveren van attesten wordt **opgevolgd**.
 - Ziekte: de kandidaat vrijwilliger vraagt eerst toelating aan de adviserend geneesheer vooraleer hij vrijwilligerswerk mag uitoefenen.
 - Werkloosheidsuitkering/andere uitkering RVA: de vrijwilliger doet eerste schriftelijke aangifte **van het vrijwilligerswerk en bezorgt het goedkeuringsattest**.
- Er wordt gewezen op het belang van de vrijwilligersregistratie.
- Ondertekening **anti-discriminatieverklaring**: AGB Erfgoed is een organisatie waar respect voor elkaar een evidentie is.
Net zoals elke professionele medewerker ondertekent ook de vrijwilliger de anti-discriminatieverklaring, dit om het belang van gelijkwaardigheid te ondersteunen.
- Toevoegen mailadres in adressenbestand: de vrijwilliger blijft op de hoogte van activiteiten van het Huis van Alijn.
- Voorzien naambadge.

Bij geen match:

Duidelijke en snelle communicatie met eventuele doorverwijzing naar andere organisaties of mogelijkheden.

III. VERWELKOMEN - ONTHAAL EN INFORMATIE

Aan de slag

- **Persoonlijk onthaal en verwelkoming** op eerste dag gebeuren door de vrijwilligerscoördinator samen met de peter/meter. Er is aandacht voor het doorgeven van informele afspraken en bedrijfscultuur en de onthaalbrochure wordt overlopen. De peter/meter staat vanaf dan in voor de effectieve taakbegeleiding.
- Rondleiding achter de schermen: voorstellen aan medewerkers
- De vrijwilligerscoördinator zorgt dat medewerkers (professionelen en vrijwilligers) van het Huis van Alijn op de hoogte zijn van de komst van nieuwe vrijwilligers (voorstelling en taakomschrijving doormailen).

Interne structuur

- De **algemeen museumdirecteur** en de **conservator** zorgen samen met de vrijwilligerscoördinator voor de huisstijl van de vrijwilligerswerking.
- De **vrijwilligerscoördinator** neemt de rol van makelaar op zich: binden en verbinden. De vrijwilligerscoördinator is het eerste aanspreekpunt voor de vrijwilligerswerking (zowel voor de vrijwilliger als voor de professionelen) en kijkt door de bril van de vrijwilliger. De vrijwilligerscoördinator zoekt naar constante verbetering voor de vrijwilligerswerking en zorgt voor de interne communicatie naar de vrijwilligers. Ook het samenstellen van kwalitatieve vorming, activiteiten en begeleiding behoort tot de opdracht. De vrijwilligerscoördinator is aanwezig op de Raad van Bestuur van de Vrienden van het Huis van Alijn en fungeert als verbinding tussen het museum en de Vrienden én staat in voor de interne communicatie.
- Een **peter/meter** per vrijwilliger staat in voor de persoonlijke begeleiding bij de specifieke opdracht/taak.
- Het **vrijwilligersteam** wordt **samengeroepen** volgens noodzaak met de vrijwilligerscoördinator en de peters/meters. Dit om het **draagvlak** blijvend te onderhouden. Door deze structuur willen we het vinger-aan-de-pols-beleid blijven voeren en constante rekrutering en werving mogelijk maken.

Mogelijke agendapunten:

- Bespreking nieuwe kandidaturen
- Kennisdeling: aanpak - uitwisseling
- Optimale vrijwilligersbegeleiding: ervaringsuitwisseling
- Vorming voor vrijwilligers/professionelen
- Waarderingsbeleid
- ...

Overzicht verantwoordelijkheden:

Taken	Vrijwilligers- coördinator	Peter/Meter
Intake/kennismakingsgesprek	X	
Opmaak vrijwilligerscontract - beheer persoonsgegevens	X	
Rondleiding nieuwe vrijwilliger	X	X
Ondersteuning peter/meter	X	
Organisatie vrijwilligersoverleg	X	
Vinger-aan-de-pols-beleid	X	
Inhoudelijke begeleiding vrijwilliger (taak/ opdracht)		X
Organisatie bedankingsmomenten	X	
Algemene coördinatie	X	

IV. VERSTERKEN – BEGELEIDEN, MOTIVEREN, ONDERSTEUNEN EN COACHEN

De vrijwilliger kan steeds bij iemand terecht, hetzij bij de vrijwilligerscoördinator, hetzij bij de peter/meter.

- De functiebeschrijving is de basis.
- De peter/meter begeleidt de vrijwilliger bij de specifieke taak of opdracht. Hij/zij voorziet de behoeften en de organisatie van de werkplek. Deze persoon laat de vrijwilliger kennis maken met de verschillende aspecten van de werking en coacht de vrijwilliger door moeilijkere opdrachten.
- Coaching en evalueren is een constante in de samenwerking.
- Vrijwilligers kunnen deelnemen aan vormingen. In onderling overleg worden opportuniteiten besproken.
- Indien gemaakte afspraken niet worden nagekomen, is duidelijke en snelle communicatie nodig.

V. VERBETEREN - EVALUEREN EN FEEDBACK GEVEN

- Sterke inzet op persoonlijke opvolging en begeleiding door de peter/meter. Hierbij is het dagdagelijkse contact waarbij **constant** aandacht is voor het geven van **feedback** essentieel.

Daarnaast is altijd een opvolgingsgesprek mogelijk met de vrijwilliger waarbij op een informele manier getoetst wordt naar: tevredenheid, ondersteuning, motivatie om vrijwilligerswerk te (blijven) doen, mogelijkheden tot volgen van vormingen en cursussen,...

Dit gesprek kan gevoerd worden door de peter/meter of met de vrijwilligerscoördinator.

VI. VERTREKKEN - AFSCHIED EN WAARDERING - EXIT

- **Vrijwillige stopzetting door de vrijwilliger:**

Wanneer een vrijwilliger zijn/haar engagement wil stopzetten, nodigen we hem/haar uit voor een afsluitend gesprek waarin we de samenwerking nabespreken. Er wordt ook gezorgd voor een bedanking, via een geschenk en een drink. De vrijwilligerscoördinator organiseert dit afscheid.

- **Stopzetting vanuit het Huis van Alijn:**

Het kan nodig zijn in het kader van een optimale werking dat beide partijen afscheid nemen.

Het exitgesprek is een waarderend bedankingsgesprek. Nazorg en afscheid nemen met een positief gevoel zijn zeer belangrijk. Het exitgesprek wordt gevoerd door de vrijwilligerscoördinator samen met de peter/meter.

- **Einde specifieke opdracht:**

Het Huis van Alijn doet voor bepaalde tijdelijke projecten een beroep op de hulp, input en expertise van de vrijwilliger. **Feedback** naar de vrijwilliger wordt voorzien: evaluatie van het project, onderzoeksrapport indien van toepassing,...