

VRIJWILLIGERSOVEREENKOMST

Ondergetekenden

Stichting Parousie te Scherpenzeel, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer drs. A.Th. Houwen, bestuurder, hierna te noemen: de organisatie,

en

.....,

geboren op..... wonende te,

aan de, postcode,

hierna te noemen vrijwilliger,

verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1: Werkzaamheden

- 1.1. De vrijwilliger gaat met ingang van voor de organisatie één van de volgende werkzaamheden verrichten:
 - ontspanningsactiviteiten met cliënten
 - administratieve taken
 - onderhoudstaken
 - activiteiten bij dagbesteding
- 1.2. De vrijwilliger verricht de werkzaamheden op wisselende tijden, in overleg met de vrijwilligerscoördinator of bij haar afwezigheid met de manager zorg, welzijn en kwaliteit/W&T.
- 1.3. De partijen kunnen de werkzaamheden in onderling overleg wijzigen.
- 1.4. De vrijwilliger wordt ingewerkt. De inwerkperiode is afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en het aantal inzetbare uren. Aan de hand van een periodiek evaluatiegesprek wordt wederzijds beoordeeld of de vrijwilliger werkzaamheden voor de organisatie blijft uitvoeren. De manager zorg, welzijn en kwaliteit is het aanspreekpunt voor - en draagt zorg voor de begeleiding van de aspirant vrijwilliger. De aard

van de begeleiding wordt in overleg bepaald met de manager zorg, welzijn en kwaliteit.

- 1.5. De vrijwilliger verricht alleen werkzaamheden welke niet voorkomen uit de contractueel vastgelegde basisprocessen en zorgverplichtingen t.a.v. de cliënten.

Artikel 2: Duur

- 2.1. De overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd van een half jaar. Bij geen bijzonderheden gaat de overeenkomst automatisch over in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.
- 2.2. De eerste twee maanden gelden als inwerkperiode. Tijdens deze periode kan zowel organisatie als vrijwilliger de overeenkomst op elk gewenst moment onmiddellijk beëindigen.
- 2.3. Zowel de vrijwilliger als de organisatie kunnen de overeenkomst door schriftelijke opzegging beëindigen met inachtneming van een opzegtermijn van vier weken.
- 2.4. Bij dringende reden kan de organisatie met opgaaf van reden de overeenkomst per direct beëindigen.
- 2.5. Mocht blijken dat tijdens de inwerkperiode, om wat voor reden dan ook, de vrijwilliger een niet passende werkplek heeft, dan zal de organisatie zo mogelijk zorgen voor een andere werkplek. Mocht blijken dat er geen geschikte werkplek gevonden kan worden, dan wordt van verdere samenwerking afgezien.

Artikel 3: Aard van de overeenkomst

- 3.1. Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek en de relatie tussen de organisatie en de vrijwilliger is geen arbeidsverhouding in de zin van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen of de Ziektewet.
- 3.2. De vrijwilliger kan op grond van deze overeenkomst geen aanspraak maken op uitkeringen wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

Artikel 4: Onkostenvergoeding

- 4.1. De vrijwilliger ontvangt geen vergoeding voor de door hem of haar verrichte werkzaamheden.
- 4.2. De vrijwilliger ontvangt een vergoeding voor reiskosten voor woon-werkverkeer en reiskosten die hij/zij maakt ten behoeve van zijn/haar werkzaamheden (werk-werkverkeer). Deze kosten worden vergoed op basis van de geldende fiscale regeling en dienen te worden gedeclareerd via het daarvoor bestemde formulier, dat bij voorkeur maandelijks wordt ingeleverd bij de secretaresse Raad van Bestuur.

Artikel 5: Scholing / deskundigheidsbevordering

- 5.1. De organisatie draagt indien van toepassing zorg voor (aanvullende) scholing/deskundigheidsbevordering of instructie van de vrijwilliger.

Artikel 6: Verhinderings

- 6.1. In geval van verhindering wegens vakantie, ziekte of andere reden zal de vrijwilliger de organisatie zo spoedig mogelijk op de hoogte brengen, zodat de werkzaamheden voortgang kunnen hebben.

Artikel 7: Verzekeringen

- 7.1. De organisatie heeft (ten behoeve van de vrijwilliger) een rechtsbijstandsverzekering afgesloten.
- 7.2. De organisatie heeft (ten behoeve van de vrijwilliger) een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten. De vrijwilliger stelt de organisatie direct op de hoogte van de schade. De organisatie zal de vrijwilliger voor schade die hij tijdens zijn werkzaamheden toebrengt aan de organisatie alleen aanspreken in geval van grove opzet of schuld.
- 7.3. De organisatie heeft (ten behoeve van de vrijwilliger) een werkgevers-aansprakelijkheid motorrijtuigenverzekering (Wegam) afgesloten. Deze dekt de eventuele schade die medewerkers en vrijwilligers lijden terwijl zij bij de uitoefening van hun werkzaamheden een motorrijtuig besturen.
- 7.4. Indien de vrijwilliger in de uitoefening van zijn/haar taak of functie gebruikt maakt van een eigen vervoermiddel, is hij/zij zelf verantwoordelijk voor de verzekering van de inzittenden. Hiervoor kan de aspirant vrijwilliger een vergoeding ontvangen.
- 7.5. De polisvoorwaarden van alle verzekeringen zijn bij de organisatie ter inzage.

Artikel 8: Geheimhouding

- 8.1. De vrijwilliger is verplicht tot geheimhouding van gegevens die hem/haar uit hoofde van zijn functie ter kennis komen, voor zover die verplichting volgt uit de aard der zaak of hem/haar uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de overeenkomst.
- 8.2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover derden die rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst, het behandelingsplan of het onderzoeksprotocol en degene die optreedt als vervanger van de hulpverlener, voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.
- 8.3. De organisatie is verplicht tot geheimhouding van wat hem over de vrijwilliger uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de vrijwilliger toestemming geeft voor het verstrekken van gegevens die betrekking hebben op zijn/haar persoon.

Artikel 9: Instemming grondslag

- 9.1. De vrijwilliger stemt in met het doel en de grondslag van de organisatie zoals die in de statuten staan vermeld en handelt in de uitvoering van de overeengekomen taken daarnaar.

Artikel 10: Goederen van waarde

- 10.1 De vrijwilliger mag geen geld of goederen van enige waarde van cliënten aannemen, ook niet in de vorm van een erfenis of legaat.

Artikel 11: Problemen, conflicten en klachten

- 11.1. Bij problemen tijdens het werk binnen de organisatie dient de vrijwilliger zich te richten tot de vrijwilligerscoördinator of Raad van Bestuur. De vrijwilligerscoördinator of Raad van Bestuur zal zich inspannen om de problemen opgelost te krijgen.
- 11.2. De vrijwilliger maakt zo snel mogelijk melding aan de vrijwilligerscoördinator of Raad van Bestuur van gebeurtenissen die tot een schadelijk gevolg voor één van de cliënten van de organisatie hebben geleid of kunnen leiden.

Artikel 12: Hardheidsclausule

- 12.1. In alle zaken die niet in de overeenkomst zijn opgenomen, beslist de Raad van Bestuur na overleg met de vrijwilligerscoördinator.

Artikel 13: Gedragscode

- 13.1. De vrijwilliger stemt in met de Gedragscode voor de vrijwillige medewerker en ondertekent deze (bijlage 1).

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te Scherpenzeel op

Namens de organisatie,

A.Th. Houwen

Mw./Dhr.....

.....

.....

Handtekening

Handtekening

Gedragcode vrijwillige medewerkers

Veel grenzen in het contact tussen vrijwillige medewerker en cliënt zijn niet eenduidig. De ene cliënt vindt een aai over de bol prettig, een andere cliënt vindt het niet prettig om te worden aangeraakt. Hierover kunnen geen exacte grenzen worden afgesproken die voor alle partijen en in alle situaties gelden. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen vrijwillige medewerkers en cliënten absoluut ontoelaatbaar zijn. Daarom hebben wij als stichting voor onze vrijwillige medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor cliënten en vrijwillige medewerkers, en de omschrijving van seksueel overschrijdend gedrag – die het uitgangspunt is van het sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd.

Wanneer je bij ons komt werken als vrijwillige medewerker, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

1. De gedragsregels voor de vrijwillige medewerker:

1. De vrijwillige medewerker onthoudt zich ervan de cliënt te bejegenen op een wijze die de cliënt in zijn waardigheid aantast.
2. De vrijwillige medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de cliënt dan functioneel noodzakelijk is.
3. De vrijwillige medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de cliënt. Alle seksuele handelingen, contacten en seksuele relaties tussen vrijwillige medewerker en cliënt zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel overschrijdend gedrag.
4. De vrijwillige medewerker mag de cliënt niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
5. Indien de vrijwillige medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel overschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen persoon.
6. De vrijwillige medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
7. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de vrijwillige medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

2. Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag cliënten en sanctiebeleid:

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan zij: Enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele duiding dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden.

De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met cliënten door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met cliënten waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Deze gedragscode is vastgesteld door de Raad van Bestuur van Stichting Parousie.

Ondertekening vrijwilliger

Ondertekening Raad van Bestuur

.....

.....