

Vrijwilligersbeleid: Selectie- en introductieprocedure en gesprekscyclus

Aanmeldingsformulier

Aanmeldingsformulieren zijn beschikbaar bij Klantenservice en te downloaden van de website van de Bibliotheek.

De sollicitant vult het aanmeldingsformulier in en levert deze in bij de Bibliotheek.

Intakegesprek

Met iedere sollicitant die een aanmeldingsformulier heeft ingeleverd wordt een intakegesprek gevoerd door de functieverantwoordelijke.

Doel: Beoordelen of vrijwilliger past bij de Bibliotheek en of de Bibliotheek past bij de vrijwilliger.

Uitgangspunt: Het functieprofiel

Gespreksonderwerpen:

- motivatie en verwachtingen van de sollicitant
- verwachtingen van de bibliotheek
- relevante opleidingen, (werk)ervaringen en vaardigheden van de sollicitant
- de functie van de bibliotheek
- de taken van de vrijwilliger en de gevraagde tijdsinvestering (beschikbaarheid)
- fysieke belasting
- attentieregeling
- rechten en plichten
- vervolgprocedure

Binnen een week na het intakegesprek wordt contact met de sollicitant opgenomen. De samenwerkingsovereenkomst wordt ter info gemaild.

Introductieperiode

De vrijwilliger krijgt een proefperiode van 2 maanden. Deze periode is bedoeld om de vrijwilliger wegwijs te maken in de Bibliotheek, maar dient ook als proefperiode voor geschiktheid voor de functie. Na 2 maanden kunnen zowel de vrijwilliger als de Bibliotheek de overeenkomst ontbinden.

1 á 2x per jaar organiseert de Bibliotheek een informatieavond voor alle nieuwe vrijwilligers. Hier worden de vrijwilligers over bibliotheek brede zaken geïnformeerd (zie communicatieplan)

Introductie 1^e werkdag

- De vrijwilliger wordt ontvangen door- en heeft een gesprek met de functieverantwoordelijke.
- Samenwerkingsovereenkomst tekenen.
- Bespreek functie-specifieke zaken.
- Regel administratieve zaken (bv bibliotheekpas, kleding, etc.).
- Bespreek de regels en voorschriften en de dagelijkse gang van zaken.
- Wijs de vrijwilliger op de schriftelijke informatie die op de website staat (inlogcode en wachtwoord).

- Bespreek het programma voor de komende tijd.
- Kennismaking met collega's.

Aandachtspunten:

Wijs een collega-vrijwilliger, medewerker of teamleider aan die de vrijwilliger gaat inwerken.

Zorg dat er tijdens de introductieperiode altijd een aanspreekpunt is waar de vrijwilliger met zijn vragen terecht kan.

Gesprekscyclus

Na de eerste dagen

De functieverantwoordelijke evalueert de introductie met de vrijwilliger en bespreekt zaken die nog onduidelijk zijn of onvoldoende aan bod zijn gekomen.

- Hoe zijn de eerste dagen verlopen?
- Eerste indrukken van de vrijwilliger (onderlinge samenwerking, organisatie, werkwijzen).
- Gaat alles naar wens?
- Welke zaken zijn opgevallen?
- Wat mist hij?
- Wat dient nog geregeld te worden?
- Wat vindt hij van de sfeer?
- Voldoende aandacht en ondersteuning van collega's?

Na de introductieperiode van 2 maanden

De functieverantwoordelijke evalueert de samenwerking en bepaalt of de samenwerking voortgezet gaat worden (in samenspraak met de vrijwilliger).

- Positieve en negatieve ervaringen van beide partijen.
- Komen verwachtingen overeen met de praktijk?
- Tevreden over de samenwerking?
- Willen we de samenwerking voortzetten?

Jaargesprek

De functieverantwoordelijke evalueert jaarlijks de samenwerking en bepaalt of de samenwerking voortgezet gaat worden (in samenspraak met de vrijwilliger).

Uitgangspunt is het evaluatieformulier wat door de vrijwilliger is ingevuld.

- Positieve en negatieve ervaringen van beide partijen.
- Komen verwachtingen overeen met de praktijk?
- Tevreden over de samenwerking?
- Willen we de samenwerking voortzetten?

Tussentijdse gesprekken

Op initiatief van zowel de vrijwilliger als de bibliotheek kunnen er extra gesprekken gevoerd worden tussen de functieverantwoordelijke en de vrijwilliger. Indien nodig zorgt de functieverantwoordelijke voor dossiervorming.

Exit gesprek

Bij vertrek van een vrijwilliger wordt een exitgesprek gevoerd tussen de vrijwilliger en de functieverantwoordelijke. Het geeft de mogelijkheid om waardevolle feedback te verzamelen en om op een prettige manier uit elkaar te gaan. Een vrijwilliger die met een goed gevoel afscheid neemt, zal zich tegenover anderen positief uitlaten over zijn ex-werkgever en dat is de beste reclame die we kunnen krijgen.

- Hoe heeft de medewerker zijn tijd bij de organisatie ervaren?
- Welke zaken kunnen verbeterd worden?
- Wat is de reden van vertrek?
- Mag Bibliotheek Hof van Twente de persoonsgegevens van de vrijwilliger bewaren?