

# Longfonds

## Vrijwilligersbeleid



**Strijd mee  
voor gezonde lucht  
en gezonde longen**

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Het Longfonds.....</b>	<b>3</b>
<b>2.1 Achtergrond .....</b>	<b>3</b>
<b>2.2 Definitie vrijwilliger .....</b>	<b>4</b>
<b>2.3 Visie vrijwilligerswerk.....</b>	<b>4</b>
<b>2.4 Positie van de vrijwilligers .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Werving, selectie en introductie .....</b>	<b>4</b>
<b>3.1 Verantwoordelijkheden .....</b>	<b>4</b>
<b>3.2 Werving.....</b>	<b>5</b>
<b>3.3 Selectie .....</b>	<b>5</b>
<b>3.4 Introductie en inwerken.....</b>	<b>5</b>
<b>3.5 Begeleiding.....</b>	<b>6</b>
<b>3.6 Waarderen .....</b>	<b>6</b>
<b>3.7 Onkostenvergoeding en verzekering .....</b>	<b>6</b>
<b>3.8 Klachten en geschillen .....</b>	<b>6</b>
<b>3.9 Afscheid.....</b>	<b>7</b>
<b>Bijlage 1: Vrijwilligersovereenkomst.....</b>	<b>8</b>
<b>Bijlage 2: Format profielschets vrijwilligers .....</b>	<b>9</b>

## 1. Inleiding

Het Longfonds is een gezondheidsfonds én patiëntenorganisatie. Vaak zijn die gescheiden, wij combineren ze. Dat is een unieke kracht: mensen staan centraal in ons werk, wetenschap is de basis. De bestuurder en toezichthouders zien erop toe dat uw steun goed terecht komt. In de gehele organisatie worden werkzaamheden uitgevoerd door betaalde medewerkers en vrijwilligers. Het gezondheidsfonds én patiëntenorganisatie werken als eenheid aan het bereiken van de gezamenlijk vastgestelde beoogde resultaten. Vrijwilligers zijn voor het Longfonds van groot belang en vele activiteiten kunnen niet worden uitgevoerd zonder hun betrokkenheid.

Het Longfonds kent een regionale organisatiestructuur (regio's), waarin vrijwilligers samenwerken om de vastgestelde doelen uit het beleidsplan te bereiken. Vrijwilligers kunnen werkzaam zijn als bijvoorbeeld ervaringsdeskundigen of adviseur op het bureau.

Vrijwilligersbeleid definiëren wij als het geheel aan voorwaarden die nodig zijn om vrijwilligers binnen een organisatie tot hun recht te laten komen en hun eigen doelen na te laten streven op een zodanige manier dat ook de doelstellingen van de organisatie daarmee gediend worden.

Dit vrijwilligersbeleid heeft betrekking op alle vrijwilligersfuncties binnen het Longfonds met uitzondering van de vrijwilligers binnen de Raad van Toezicht. Zij werken volgens de structuur van de Governance code.

## 2. Het Longfonds

### 2.1 Achtergrond

In Nederland zijn ruim een miljoen mensen met een chronische longziekte. Mensen met astma, COPD of een zeldzame chronische longziekte. Het Longfonds zet zich voor hen in, want longen zijn van levensbelang. Daarnaast strijdt het Longfonds voor gezonde lucht en gezonde longen. Voor en met iedereen. We maken onderzoek mogelijk. We pakken vieze lucht aan. En we doen er alles aan om kinderen rookvrij te laten opgroeien. We komen op voor de beste zorg voor longpatiënten én voor iedereen die dat misschien ooit wordt.

#### *Onderzoek*

We financieren onderzoek naar longziekten en naar mogelijkheden om beschadigde longen te herstellen. We zoeken naar een betere behandeling voor mensen met ernstige longziekten en werken aan een medicijn tegen astma. We willen in de toekomst alle longziekten de wereld uit helpen en kapotte longen repareren. Deze wens komt steeds dichterbij.

#### *Voorlichting*

We geven informatie en advies over de beste zorg voor longpatiënten. Daarnaast willen we niet dat gezonde longen beschadigen en geven we voorlichting om een longziekte te voorkomen. We doen er bijvoorbeeld alles aan om kinderen rookvrij te laten opgroeien.

#### *Belangenbehartiging*

We komen op voor de belangen van longpatiënten. We strijden voor betere zorg en een prettiger leven voor iedereen met een longziekte. Dat doen we samen met art-

sen, verzekeraars en patiënten zelf. Voor patiënten zijn er 60 longpunten in Nederland waar mensen kennis op kunnen doen over hun aandoening en hoe hier mee om te gaan en ervaringen kunnen uitwisselen.

## **2.2 Definitie vrijwilliger**

Vrijwilligerswerk is werk dat iemand in enig georganiseerd verband en onbetaald verricht ten behoeve van anderen of van de samenleving.

## **2.3 Visie vrijwilligerswerk**

Vrijwilligers zijn onmisbaar voor het Longfonds. Zonder vrijwilligers is het voor het Longfonds zowel inhoudelijk als financieel niet haalbaar de doelstellingen te realiseren. Het Longfonds biedt vrijwilligers de voorwaarden hun vrijwilligerswerk zo optimaal mogelijk te kunnen verrichten en daarnaast hun persoonlijke doelen na te streven. Het Longfonds wil daarmee een aantrekkelijke organisatie zijn voor vrijwilligers.

Bij het Longfonds zijn op dit moment ruim 50.000 vrijwilligers actief. Deze vrijwilligers zijn met name lokaal en regionaal actief met belangenbehartiging, lotgenotencontact, voorlichting, het inbrengen van ervaringsdeskundigheid en patiëntperspectief en de jaarlijkse collecte. Vrijwilligers worden hierbij begeleid en ondersteund door medewerkers in de regio om samen de doelen van het Longfonds te verwezenlijken.

Een deel van de vrijwilligers van het Longfonds is longpatiënt en hierdoor niet altijd in staat het werk op tijd uit te voeren en/of afspraken na te komen. Het Longfonds houdt hier te allen tijde rekening mee. Van vrijwilligers van het Longfonds wordt verwacht dat zij de doelstelling en het werk van de organisatie ondersteunen en dat ook naar buiten uitdragen. De vrijwilligers bepalen, net zoals de betaalde medewerkers, het gezicht van het Longfonds en nemen hierin hun verantwoordelijkheid.

## **2.4 Positie van de vrijwilligers**

Vrijwilligers verrichten uit eigen keuze werkzaamheden voor het Longfonds, maar vrijwilligerswerk is niet vrijblijvend. Van vrijwilligers wordt verwacht dat zij gemaakte afspraken nakomen en binnen het gesteld kader hun activiteiten verrichten.

Vrijwilligers van het Longfonds ontvangen geen loon of materiële beloning voor hun werk; de gemaakte onkosten voor het vrijwilligerswerk worden wel vergoed. Vrijwilligers wordt een gratis lidmaatschap van het Longfonds aangeboden voor de duur dat zij vrijwilliger zijn. Vrijwilligers van het Longfonds zijn niet enkel mensen met een longziekte maar ook mensen met gezonde longen.

Vanwege de aard van het werk - het werken met/voor mensen met luchtwegklachten – hanteert het Longfonds een gedragscode: zo wordt er tijdens het uitvoeren van werkzaamheden voor Longfonds niet gerookt, en wordt betrokkenen verzocht geen luchtjes te gebruiken.

## **3. Werving, selectie en introductie**

### **3.1 Verantwoordelijkheden**

De werving en selectie van vrijwilligers voor de collecte en regio's vindt zoveel mogelijk lokaal plaats. Waar nodig kan dit worden ondersteund door medewerker op kantoor. De lokale werving valt onder de verantwoordelijkheid van het team participatie. De werving en selectie van vrijwilligers voor landelijke activiteiten in de vorm van projecten valt onder de verantwoordelijkheid van de projectleider waarbij ondersteuning

wordt geboden door het team participatie. Vrijwilligers die werkzaam zijn op het kantoor in Amersfoort vallen onder verantwoordelijkheid van de teamleider van het team waar zij deel van uitmaken en deze wordt hierin ondersteund door het team participatie.

### **3.2 Werving**

Werven is en blijft een permanent punt van aandacht. De teams leggen de werving- en selectieprocedures vast in hun werkplannen. Algemene werving zal niet vaak plaatsvinden omdat een persoonlijke methode meer resultaat oplevert. Tevens is een aantal doelgroepen lastig te bereiken met algemene campagnes en moet het Longfonds het meer hebben van individueel contact. Aangezien het Longfonds een netwerkorganisatie is, mag het duidelijk zijn dat er bij het werven een gedeelde verantwoordelijkheid bestaat die intern onderling dient te worden afgestemd. Het uitgangspunt is dat het team participatie ondersteunend is en niet leidend. Een uitzondering hierop zijn de Longfonds Ervaringsdeskundigen (LED). Hun inzet wordt landelijk gecoördineerd.

Voordat wordt begonnen met het werven van vrijwilligers moeten taken en bevoegdheden van de functie duidelijk zijn en moet de benodigde kennis en vaardigheden van de nieuwe vrijwilliger worden vastgelegd in profielen. Zowel voor het Longfonds als de vrijwilliger moeten verwachtingen helder zijn. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van de bestaande functieprofielen en bij nieuwe taken kan een nieuw profiel worden opgesteld.

### **3.3 Selectie**

Het Longfonds gaat zorgvuldig om met mensen die interesse tonen in vrijwilligerswerk voor het Longfonds. Wanneer iemand aangeeft dat hij interesse heeft vrijwilliger te worden vindt er een gesprek plaats met een vertegenwoordiger van het Longfonds. In dit gesprek wordt geïnventariseerd of er een match is tussen beide partijen en worden verwachtingen uitgesproken. Als een gesprek/selectie niet tot een match leidt, dient dit altijd te worden toegelicht door het Longfonds aan de kandidaat. Op regioniveau heeft de consulent een leidende rol in dit proces. Waar nodig wordt er een vrijwilligersovereenkomst afgesloten.

### **3.4 Introductie en inwerken**

Voor een vrijwilliger aan het werk gaat is een goede introductie belangrijk; die vormt de basis voor de relatie van de vrijwilliger met het Longfonds.

Het Longfonds maakt bij de introductie van nieuwe vrijwilligers onderscheid tussen een algemene en een taakgerichte introductie. Alle nieuwe vrijwilligers, collectanten, van het Longfonds krijgen een algemene introductie. Het doel van de algemene introductie is de vrijwilliger kennis te laten maken met het Longfonds, de activiteiten, het vrijwilligerswerk, andere vrijwilligers en beroepskrachten in de organisatie. Het doel van de taakgerichte introductie is de vrijwilliger kennis te laten maken met de directe werkomgeving en taken van de vrijwilliger (inwerken). Het inwerken van vrijwilligers gebeurt binnen het Longfonds lokaal binnen de regio meestal door de directe begeleider. De introductie wordt afgestemd op de functie en op de competenties en wensen van de vrijwilliger zelf. Indien gewenst kan met de vrijwilliger een inwerkprogramma worden opgesteld. Binnen het kantoor zal deze introductie uitgevoerd worden door de desbetreffende teamleider of zijn vervanger.

Afhankelijk van de situatie kan met de vrijwilliger een proefperiode worden afgesproken, waarin de vrijwilliger een periode meeloopt. Na deze proefperiode wordt gekeken of wederzijdse verwachtingen aansluiten bij de praktijk. Indien dit niet het geval is kunnen afspraken eventueel worden aangepast.

### **3.5 Begeleiding**

Zowel taakgerichte begeleiding als persoonsgerichte begeleiding zijn nodig voor het behouden (en vergroten) van de motivatie, deskundigheid en plezier van vrijwilligers in hun vrijwilligerswerk.

Het Longfonds hanteert zoveel mogelijk het beleid van begeleiding op maat. Vrijwilligers zijn verschillend, zowel qua capaciteiten als persoonlijke behoeften. Het Longfonds wil dat haar vrijwilligers tevreden zijn en op de juiste plaats in de organisatie actief zijn.

Het Longfonds heeft regelmatig contact met haar vrijwilligers zodat knelpunten, mogelijkheden en wensen snel worden gesignaleerd en worden besproken.

### **3.6 Waarderen**

Vrijwilligers van het Longfonds zetten zich geheel belangeloos en vrijwillig in en leveren daarmee een grote bijdrage aan het werk van het Longfonds. Vergoeding van de gemaakte kosten zijn vastgelegd in de Richtlijnen. Immateriële waardering geeft het Longfonds door het bieden van persoonlijke ontplooiing via trainingen, delen van ervaring en kennis, workshops, informeren van vrijwilligers en inspraak en persoonlijke aandacht.

### **3.7 Onkostenvergoeding en verzekering**

Het Longfonds vergoedt de werkelijke onkosten van vrijwilligers (maximaal 1500 euro per jaar volgens regels belastingdienst) die voortvloeien uit werkzaamheden voor het Longfonds volgens de richtlijnen Subsidies (hiervoor is een onkostenregeling opgesteld).

Daarnaast zijn er ten behoeve van de vrijwilligers twee verzekeringen afgesloten:

1. Ongevallenverzekering: deze garandeert een uitkering in geval van ernstig lichamelijk letsel of overlijden ten gevolge van een ongeval dat de vrijwilliger tijdens de werkzaamheden is overkomen.
2. Aansprakelijkheidsverzekering: deze dekt de schade die de vrijwilliger tijdens de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden veroorzaakt.

Op deze verzekeringen kan een beroep worden gedaan als de vrijwilliger tijdens uitoefening van vrijwilligerswerk voor het Longfonds schade ondervindt. De verzekering zal tot uitkering overgaan als duidelijk aangetoond kan worden dat het Longfonds in gebreke is gebleken en de schade niet elders verhaald kan worden.

### **3.8 Klachten en geschillen**

Het Longfonds hanteert als uitgangspunt bij geschillen en conflicten dat partijen ernaar streven dit in goed onderling overleg op te lossen. Als men er niet uitkomt, kan de vrijwilliger zich wenden tot de manager participatie, vervolgens tot de directeur en tenslotte tot de geschillenregeling zoals opgenomen in de CAO voor betaalde krachten.

### **3.9 Afscheid en Jubilarissen**

Zowel de vrijwilliger als het Longfonds is gerechtigd te allen tijde de samenwerking op te zeggen. Het Longfonds wil bij vertrek van de vrijwilliger de samenwerking goed afronden. Met elke vertrekkende vrijwilliger wordt een exitgesprek gehouden (telefonisch of in een persoonlijk gesprek). Dit gesprek heeft twee doelen:

1. vrijwilliger bedanken voor zijn/haar inzet
2. bespreken van de reden van vertrek; hieruit kunnen eventueel leerpunten voor de toekomst naar voren komen.

Het jubilarissen beleid is onder constructie. Wordt eind 2017 opgeleverd.

## **Bijlage 1: Vrijwilligersovereenkomst**

### Vrijwilligersovereenkomst

De ondergetekenden,

Het Longfonds te ....., vertegenwoordigd door ....., hierna te noemen "Longfonds", en.....(naam vrijwilliger) te ..... (woonplaats vrijwilliger), hierna te noemen "de vrijwilliger", komen als volgt overeen:

De vrijwilliger zal met ingang van ..... (datum) voor het Longfonds diverse werkzaamheden verrichten in het kader van .....

De vrijwilliger verricht de overeengekomen werkzaamheden voor het Longfonds op onderling overeengekomen (wisselende) dagen en tijden.

De vrijwilliger heeft de volgende persoon die zijn/haar aanspreekpunt is bij het Longfonds (naam contactpersoon).....

Bij verhindering (ziekte, vakantie) brengt de vrijwilliger het Longfonds tijdig op de hoogte en de vrijwilliger en het Longfonds zorgen in onderling overleg voor vervanging.

De vrijwilliger voelt zich verantwoordelijk voor de door hem/haar verrichte werkzaamheden (vrijwillig is niet vrijblijvend). Het Longfonds voelt zich verantwoordelijk voor dat hij/zij de vrijwilliger faciliteert in de juiste werkomgeving waarin de vrijwilliger zijn/haar werkzaamheden kan uitvoeren.

De vrijwilliger en het Longfonds zijn gebonden aan de interne regelingen van het Longfonds.

Het Longfonds zal de vrijwilliger begeleiden en zo nodig trainen en op de hoogte stellen van nieuws met betrekking tot de werkzaamheden.

De vrijwilliger ontvangt geen beloning voor de werkzaamheden, maar krijgt een vergoeding voor gemaakte onkosten zoals in het vrijwilligersbeleid van het Longfonds is vastgesteld.

De vrijwilliger is verzekerd voor schade aan derden via een WA-verzekering die door het Longfonds is afgesloten.

De vrijwilliger is tijdens en na afloop van de overeenkomst geheimhouding verplicht van alle informatie over het Longfonds en haar leden. Beide partijen kunnen in onderling overleg de overeenkomst beëindigen.

Namens het Longfonds

De vrijwilliger,.....

Handtekening

Handtekening



## Bijlage 2: Format profielschets vrijwilligers

Funcienaam	
Indicatie tijdsbesteding	<p>Indien mogelijk tijdsbesteding per week of maand aangeven. Ga uit van een gemiddelde en wees reëel.</p> <p><i>Voorbeeld: kost u gemiddeld 2 uur per week.</i></p>
Plaats in de organisatie	<p>Geef afdeling en plaats binnen afdeling aan. Geef aan met wie vrijwilliger samenwerkt, bijvoorbeeld functie boven en onder vrijwilliger.</p> <p><i>Voorbeeld: werkt samen met regiomanager en organisatoren.</i></p>
Verantwoordelijkheden	<p>Bij verantwoordelijkheden gaat het om omschrijvingen van de gebieden waarop resultaten moeten worden gehaald.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximaal 3 bullets</li> </ul> <p><i>Voorbeeld: zorgdragen voor de jaarlijkse collecte in een bepaalde regio, middels het aansturen en begeleiden van de regionale collecteorganisatie.</i></p>
Taken	<p>Bij taken gaat het om activiteiten die bijdrage aan het behalen van de resultaten op de verantwoordelijkheidsgebieden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximaal 10 bullets</li> </ul> <p><i>Voorbeeld: indelen en verdelen collectegebieden in de regio onder de organisatoren, al naar gelang plaats, grootte gebied, groeimogelijkheden.</i></p>
Bevoegdheden	<p>Verschaffen de mogelijkheid om sturing te geven aan het werk en daadwerkelijk verantwoordelijkheid te kunnen dragen. Bij de invulling van deze punten kun je denken aan: neemt zelfstandig beslissing tot..., doet voorstellen aan en over..., overlegt met relatie manager/regioconsulent over..</p> <p><i>Voorbeeld: representeren van het Longfonds in de regio.</i></p>
Wenselijke kwaliteiten	<p>Op het gebied van kennis, vaardigheden en gedrag. Denk hierbij ook aan: houding, affiniteit, werkwijze, flexibel (werktijden), verantwoordelijkheden, communicatief. Geef korte en concrete omschrijvingen.</p> <p><i>Voorbeeld: in staat tot het zelfstandig uitvoeren van taken.</i></p>
Vereisten	<p>Geef hierbij alleen noodzakelijkheden aan. Beperk dit zoveel mogelijk.</p> <p><i>Voorbeelden: in bezit van auto, in bezit van pc.</i></p>
Wat bieden wij (aanvrager/organisatie)	<p>Items als onkostenvergoeding, verzekering, trainingen worden standaard opgenomen. Denk hierbij aan ervaringen, uitdagingen, interesses</p> <p><i>Voorbeeld: de mogelijkheid om ervaring op te doen in het aansturen van een groep vrijwilligers.</i></p>