

# hulp in bedrijf!

## Handleiding voor het inzetten van vrijwilligers op uw zorgboerderij

Een stap-voor-stap methodiek voor de zorgboer



# Handleiding voor het inzetten van vrijwilligers op uw zorgboerderij

Een stap-voor-stap methodiek voor de zorgboer

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteur, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

Alle rechten voorbehouden. Verspreiden is toegestaan mits de bron vermeld wordt.

Uitgave            Stichting Vrijwillige Thuiszorg Overijssel, voorjaar 2012

Eindredactie    Stuur! Bedrijfsvoering



Deze uitgave is mogelijk gemaakt door financiële ondersteuning van de Taskforce Multifunctionele Landbouw



## Inhoud

1	Inleiding .....	5
1.1	Waarom vrijwilligers? .....	5
1.2	De oorsprong van de werkwijze .....	5
1.3	Werving en begeleiding door de zorgboer zelf .....	5
2	Wat is een zorgboerderij? .....	6
3	De vrijwilliger .....	7
3.1	Fiscale aspecten en rechtsvormen .....	7
3.2	Waarom moet een vrijwilliger voldoen? .....	7
3.3	Waardering .....	7
3.4	Wederzijdse verwachtingen .....	7
4	Procedure werving en inzet vrijwilligers .....	8
5	Aanmelding door de vrijwilliger .....	8
6	Werving en selectie door de zorgboer .....	9
6.1	Vorbereiding .....	9
6.1.1	Profielchets zorgboerderij .....	9
6.1.2	Kaders voor de inzet van een vrijwilliger .....	9
6.1.3	Profielchets vrijwilliger .....	9
6.1.4	Motivatie zorgboerderij .....	10
6.1.5	Aanvullende informatie .....	10
6.1.6	Informeren mantelzorgers en deelnemers .....	10
6.2	De werving .....	10
6.2.1	Publicatie .....	10
6.3	De selectie .....	11
6.3.1	Het kennismakingsgesprek .....	11
6.3.2	Bespreken van de inzet en taken van de vrijwilliger .....	12
6.3.3	Motivatie vrijwilliger .....	12
6.3.4	Aanvullende informatie uitwisselen .....	12
6.3.5	Checken profielchets vrijwilliger .....	12
6.3.6	Verklaring omtrent het gedrag .....	12
6.4	De terugkoppeling .....	12
6.5	Meedraaien .....	13
6.5.1	Evaluatie van het meedraaien .....	13
7	Inzet en begeleiding .....	14
7.1	De proeftijd .....	14
7.1.1	Inwerken van de vrijwilliger .....	14
7.1.2	Het evaluatiegesprek na de proeftijd .....	14
7.2	Begeleiden en binden van de vrijwilliger .....	14
7.2.1	Contacten met andere vrijwilligers .....	14
7.2.2	Deskundigheidsbevordering vrijwilligers .....	15
7.2.3	Sociale activiteiten .....	15
7.2.4	Het binden van de vrijwilliger door de zorgboerderij .....	15
7.3	Het voortgangsgesprek (functioneringsgesprek) .....	16
8	Beëindiging inzet .....	17
8.1	Exitgesprek .....	17
9	Klachtenprocedure .....	17
10	Over LTO, LTO Noord, ZLTO en LLTB .....	18
11	Over de Stichting Vrijwillige Thuiszorg Overijssel, voor mantelzorgers en vrijwilligerszorg .....	19
12	Adressen en websites .....	20

13	Formulieren .....	21
	Profielschets zorgboerderij .....	22
	Profielschets vrijwilliger .....	23
	Vragenlijst kennismakingsgesprek .....	24
	Formulier vrijwilliger .....	26
	Werkovereenkomst.....	27
	Vragenlijst einde proeftijdgesprek / voortgangsgesprek .....	28
	Declaratieformulier reiskostenvergoeding .....	32
	Vragenlijst exitgesprek .....	33

## 1 Inleiding

Deze brochure is geschreven voor zorgboeren die vrijwilligers (willen) inzetten voor de ondersteuning op de zorgboerderij. Met behulp van de beschreven werkwijze kunnen de zorgboeren zelf de werving, selectie, scholing en begeleiding ter hand nemen.

### 1.1 Waarom vrijwilligers?

Bij de opvang en begeleiding van deelnemers op een zorgboerderij kunnen vrijwilligers extra helpende handen bieden, zodat meer ruimte ontstaat voor de zorg en aandacht voor de deelnemers.

### 1.2 De oorsprong van de werkwijze

In deze brochure wordt de werkwijze beschreven zoals deze door de Stichting Vrijwillige Thuiszorg Overijssel, voor mantelzorgers en vrijwilligerszorg (hierna: Vrijwillige Thuiszorg) in samenwerking met een aantal zorgboerderijen is ontwikkeld. Zorgboerderijen binnen het verzorgingsgebied<sup>1</sup> van de Vrijwillige Thuiszorg kunnen gebruik maken van deze werkwijze. Door middel van deze brochure stelt de Vrijwillige Thuiszorg de methodiek beschikbaar voor zorgboeren in het hele land.

Kenmerkend voor de werkwijze is dat de zorgboer de werving, selectie en begeleiding van vrijwilligers uitbesteedt aan de Vrijwillige Thuiszorg. De zorgboer stelt zich hierbij op als zorgvrager en de Vrijwillige Thuiszorg neemt volgens de gangbare procedures<sup>2</sup> de werving, koppeling, scholing en begeleiding van de vrijwilligers ter hand, waarbij rekening wordt gehouden met het specifieke karakter van het werk op een zorgboerderij.

De kracht van deze werkwijze is dat zowel de zorgboer als de Vrijwillige Thuiszorg zich kunnen richten op hun eigen vakgebied, kennis en expertise. Dit komt de afstemming tussen zorgboer, Vrijwillige Thuiszorg en vrijwilliger en daardoor de begeleiding van de deelnemers ten goede.

Voor meer informatie of een uitgebreide beschrijving kan contact worden opgenomen met de Vrijwillige Thuiszorg: [info@vrijwilligethuiszorg.nl](mailto:info@vrijwilligethuiszorg.nl).

### 1.3 Werving en begeleiding door de zorgboer zelf

Op initiatief van het project 'Personeelsbeleid in de multifunctionele landbouw', met betrokken partijen LTO Noord, ZLTO en LLTB en met financiële ondersteuning van de Taskforce Multifunctionele Landbouw is de werkwijze op hoofdlijnen vastgelegd in deze brochure. Hiermee kan de zorgboer zelf de werving, selectie, scholing en begeleiding uitvoeren. De reden hiervoor is tweeledig:

- Niet alle thuiszorgorganisaties hanteren dit samenwerkingsmodel; de ondersteuning zoals deze in het verzorgingsgebied van de Vrijwillige Thuiszorg is geregeld is derhalve niet overal beschikbaar.
- Er zijn zorgboeren die er voorkeur aan geven om zelf de werving en begeleiding van vrijwilligers op zich te nemen en hiervoor niet afhankelijk willen zijn van externe partijen. Op deze wijze kunnen zij hun eigen werkwijze hanteren.

De beschreven methodiek kan worden beschouwd als een cafetariamodel. Zorgboeren kunnen hierdoor naar eigen inzicht gebruik maken van de elementen uit het model die zij zelf nuttig achten.

---

<sup>1</sup> Het verzorgingsgebied van de Stichting Vrijwillige Thuiszorg Overijssel omvat de gemeenten Dalfsen, Hardenberg, Hellendoorn, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte, Rijssen-Holten, Staphorst, Twenterand en Wierden.

<sup>2</sup> In de inzet- en begeleidingsprocedures van de Vrijwillige Thuiszorg zijn de opleiding, de WA- en ongevallenverzekering, de VOG, de periodieke evaluaties en de begeleiding en binding van de vrijwilliger geregeld. Daarnaast heeft de Vrijwillige Thuiszorg een eigen klachtenprocedure en -commissie.

## **2 Wat is een zorgboerderij?**

Een zorgboerderij is een landbouwbedrijf, tuinbouwbedrijf of dierhouderij waar mensen met een zorgvraag een passende dagbesteding vinden en/of meewerken. Er zijn ook boerderijen waar zorgvragers werken en wonen en er zijn zorgboerderijen die logeeropvang bieden in het weekend of in vakanties.

Er is een grote diversiteit in zorgboerderijen voor wat betreft ontstaansachtergrond, verhouding tussen landbouw- en zorgaspecten, omvang, aard van de begeleiding en type werkzaamheden. Daarnaast richten veel zorgboerderijen zich niet op één doelgroep of doelstelling maar op verschillende cliëntgroepen met verschillende doelstellingen op de boerderij. De overeenkomst tussen alle zorgboerderijen is dat er gezocht wordt naar combinaties van landbouw en zorg.

Landbouw en zorg kunnen op verschillende manieren met elkaar verweven zijn. Er zijn zorgboerderijen waar een efficiënte landbouwproductie centraal staat en waar de zorg ondergeschikt is. Er zijn ook zorgboerderijen waar de zorgfunctie de boventoon voert en waar een optimale landbouwproductie minder belangrijk is. Tussen deze twee uitersten bestaan veel tussenvormen.

Op de website [www.zorgboeren.nl](http://www.zorgboeren.nl) is meer informatie te vinden over de zorgboerderijen in Nederland. Op deze site is tevens een [overzicht van de zorgboerderijen](#) te vinden.

### **3 De vrijwilliger**

De begeleiding van de deelnemers op de boerderij gebeurt meestal door de zorgboer en zorgboerin zelf. Soms brengen deelnemers hun eigen begeleiding mee, bijvoorbeeld iemand van de zorginstelling waar zij wonen. Het komt ook voor dat de boer en de boerin worden ondersteund door een team van begeleiders of vrijwilligers.

De vrijwilliger is een persoon die ondersteuning biedt bij de begeleiding van een zorgvrager. Een vrijwilliger verricht geen medische of risicovolle handelingen, en ontvangt geen of slechts een geringe vergoeding voor zijn werkzaamheden. Normaliter ontvangt hij wel een reiskostenvergoeding.

#### **3.1 Fiscale aspecten en rechtsvormen**

Indien er sprake is van een vergoeding voor het vrijwilligerswerk is de zogenoemde vrijwilligersregeling van de Belastingdienst van belang. Deze regeling staat, tot een bepaald maximum, onbelaste vergoedingen toe<sup>3</sup>. Echter, bij rechtsvormen zonder rechtspersoonlijkheid (eenmanszaak, vof, cv, maatschap) wordt degene die niet bij wijze van beroep arbeid verricht door de Belastingdienst niet als vrijwilliger aangemerkt. De vrijwilligersregeling is bij dergelijke rechtsvormen dus niet van toepassing.

Bij een vof mag wel vrijwillige inzet plaatsvinden, maar elke vergoeding voor arbeid is belast. Onkostenvergoedingen kunnen alleen onbelast worden verstrekt indien dat met bonnetjes e.d. kan worden onderbouwd.

Privaatrechtelijke rechtspersonen kunnen de regeling wel toepassen. Dit zijn bv's met beperkte aansprakelijkheid, nv's, stichtingen, verenigingen, coöperaties en onderlinge waarborgmaatschappijen. De vrijwilligersregeling geldt alleen voor rechtspersonen zonder winstoogmerk.

#### **3.2 Waaraan moet een vrijwilliger voldoen?**

Op een zorgboerderij worden diverse taken uitgevoerd. Deze taken stellen specifieke eisen aan de kennis, vaardigheden en attitude van de in te zetten vrijwilligers. Het is belangrijk hier aandacht voor te hebben bij de werving, selectie, scholing en begeleiding van vrijwilligers. Daarnaast is het van belang om oog te hebben voor de tevredenheid van de vrijwilliger en de relatie met de zorgboer, en de prestaties van de vrijwilliger periodiek te evalueren.

#### **3.3 Waardering**

Een vrijwilliger is geen betaalde kracht. Daarom is het van belang om, indien de inzet van de vrijwilliger tot tevredenheid leidt, dit met regelmaat aan de vrijwilliger te laten merken. Dit komt de sfeer en de motivatie van de medewerker ten goede. Indien er aanleiding is tot klachten of opmerkingen over de vrijwilliger is het de taak van de zorgboer om dit aan de vrijwilliger kenbaar te maken.

#### **3.4 Wederzijdse verwachtingen**

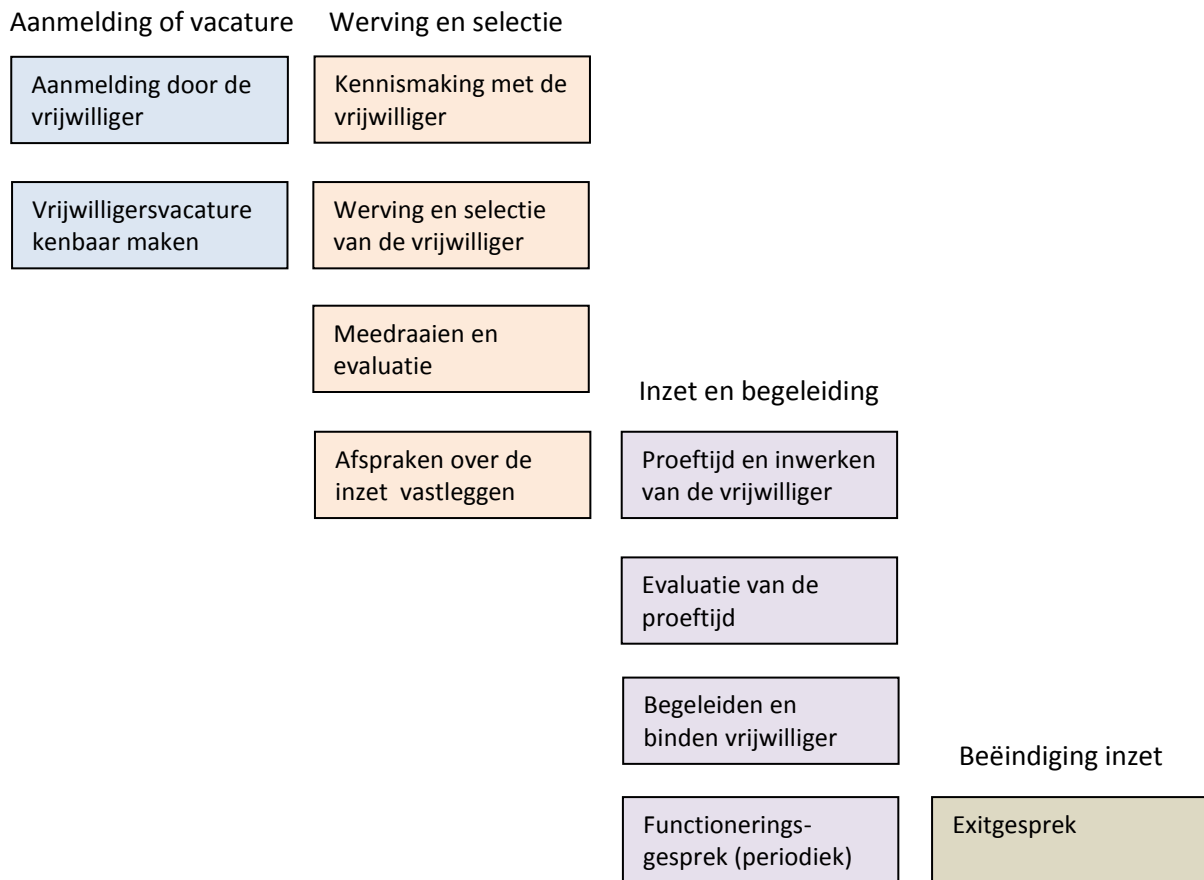
Niet iedereen is gewend aan het werken met vrijwilligers. Het is belangrijk om aandacht te hebben voor de wederzijdse verwachtingen en goede afspraken te maken over de inzet van de vrijwilliger.

---

<sup>3</sup> Voor 2012 geldt dat als de vrijwilliger vergoedingen of verstrekkingen ontvangt met een gezamenlijke waarde van maximaal € 150 per maand en maximaal € 1500 per kalenderjaar (c.q. € 95 en € 764 als de vrijwilliger een uitkering heeft) de bedragen zijn vrijgesteld voor de loonbelasting en inkomstenbelasting. Ook hoeft u geen urenadministratie bij te houden. Het maximale uurloon bedraagt € 4,50 voor vrijwilligers van 23 jaar en ouder en € 2,50 voor vrijwilligers jonger dan 23 jaar. Deze maximale vergoedingen mogen niet overschreden worden.

#### 4 Procedure werving en inzet vrijwilligers

De procedure kent vier fasen. Deze zijn hieronder schematisch weergegeven. In de volgende hoofdstukken worden de stappen verder uitgewerkt.



#### 5 Aanmelding door de vrijwilliger



Indien een vrijwilliger belangstelling heeft om op een zorgboerderij aan de slag te gaan kan hij zelf het initiatief nemen en zich aanmelden bij een zorgboerderij. Indien de zorgboer bereid is om te onderzoeken of de vrijwilliger iets voor hem kan betekenen vindt er een kennismakingsgesprek plaats waarin de zorgboer de kennis, vaardigheden, ervaring en motivatie van de vrijwilliger bespreekt. In deze situatie zal er doorgaans geen profielschets van een in te zetten vrijwilliger beschikbaar zijn, tenzij de zorgboer al eerder vrijwilligers heeft geworven. Op basis van het verloop en de uitkomst van dit gesprek kan een volgende fase in gang worden gezet.



## 6 Werving en selectie door de zorgboer

Vrijwilligersvacature kenbaar maken

Werving en selectie van de vrijwilliger

Meedraaien en evaluatie

Afspraken over de inzet vastleggen

### 6.1 Voorbereiding

Voordat kan worden geworven moet een aantal voorbereidende stappen worden genomen.

#### 6.1.1 Profielschets zorgboerderij

Het is verstandig om een duidelijke beschrijving te maken van de zorgboerderij zodat de te werven vrijwilliger een goed beeld van de werksituatie kan vormen. Denk daarbij aan:

- Beschrijving zorgboerderij;
- Doelstellingen en motivatie;
- Doelgroepen;
- Aantal deelnemers;
- Aantal verzorgende en ondersteunende medewerkers;
- Aanvullende informatie.

Er is een speciale '[profielschets zorgboerderij](#)' opgenomen achterin deze handleiding. Dit kan worden gebruikt bij het vastleggen van de profielschets.

#### 6.1.2 Kaders voor de inzet van een vrijwilliger

De zorgboer zal een aantal eisen stellen aan een in te zetten vrijwilliger. Andersom zijn er grenzen aan wat redelijkerwijs van een vrijwilliger verwacht kan worden. Redelijke voorwaarden zijn:

- De basiszorg moet geregeld zijn door de zorgboer(in) en zijn/haar betaalde krachten.
- Vrijwilligers worden alleen ingezet voor de aanvullende zorg.
- Vrijwilligers dragen nooit de eindverantwoordelijkheid bij een zorgboerderij.
- Vrijwilligers verrichten geen medisch technische handelingen.
- Zorgboerderijen moeten bereid zijn om vrijwilligers in te werken. Van de kant van de zorgboerderij wordt dus een tijdsinvestering gevraagd.
- Zorgboerderijen moeten openstaan voor overleg. Communicatie moet mogelijk zijn.

#### 6.1.3 Profielschets vrijwilliger

Het is van belang om de hulpvraag duidelijk te omschrijven zodat er geen misverstanden over de taken en mogelijkheden van vrijwilligers ontstaan.

Naast de praktische kant moeten ook de verwachtingen die een zorgboerderij heeft aandacht krijgen. Verwachtingen blijken bij verschillende zorgboerderijen erg uiteen te lopen. Afstemming is erg belangrijk om onduidelijkheden te voorkomen en de kans van slagen te vergroten.

Om de verwachtingen ten aanzien van de vrijwilliger duidelijk te kunnen omschrijven komen de volgende facetten aan bod:

- Werktijden;
- Wel / geen ervaring met de doelgroep;
- Taken (bijvoorbeeld koken, vervoer, activiteiten met deelnemers);
- Verwachtingen;
- Motivatie;
- Flexibiliteit;
- Fysieke belastbaarheid;
- Opleiding.

Er is een speciale '[profielschets vrijwilliger](#)' opgenomen achterin deze handleiding. Dit kan worden gebruikt bij het vastleggen van de profielschets.

Aanvullende eisen die aan vrijwilligers van zorgboerderijen gesteld kunnen worden:

- Affiniteit met de deelnemers (autisten, verstandelijk gehandicapten, jeugdzorg, ouderen);
- Affiniteit met het boerenleven (buiten zijn, met dieren);
- Kunnen werken in groepsverband;
- Sociaal betrokken zijn;
- Praktisch ingesteld zijn, een doener.

Verwachtingen kunnen na verloop van tijd veranderen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren als het langere tijd duurt voordat er een vrijwilliger gevonden wordt. Ook kunnen veranderingen op de zorgboerderij de oorzaak zijn van het bijstellen van de verwachtingen, bijvoorbeeld als er wijzigingen zijn in de populatie of het aantal deelnemers.

#### **6.1.4 Motivatie zorgboerderij**

Waarom wil men gaan werken met vrijwilligers? Zorg ervoor dat de verwachtingen van de zorgboerderij reëel zijn. De vrijwilliger kan ingezet worden voor diverse taken, echter *niet* voor de basiszorg. De vrijwilliger levert een paar extra handen om zo de medewerkers van de zorgboerderij te ontlasten. Van een vrijwilliger kan dan ook niet hetzelfde gevraagd worden. Een vrijwilliger draagt niet de eindverantwoordelijkheid en kan daarom niet alleen worden gelaten op de zorgboerderij met de deelnemers.

Besteed ook aandacht aan wat een zorgboerderij een vrijwilliger te bieden heeft. Welke plaats heeft een vrijwilliger binnen het team? Vrijwilligers houden het werk langer vol als de zorgboerderij waardering laat blijken, dit kan onder andere door vrijwilligers onderdeel te laten worden van het team.

#### **6.1.5 Aanvullende informatie**

Naast het verstrekken van bovenstaande basisinformatie wordt er ook aanvullende informatie verstrekt:

- Is de vrijwilliger bij de zorgboerderij verzekerd voor W.A.- en ongevallen?
- Ontvangt de vrijwilliger van de zorgboerderij een onkostenvergoeding? Zo ja, hoeveel?
- Worden de reiskosten van en naar de zorgboerderij door de zorgboerderij vergoed<sup>4</sup>?

Een algemeen uitgangspunt is dat vrijwilligerswerk de vrijwilliger geen geld mag kosten. Wanneer dit wel het geval is bestaat de mogelijkheid van misbruik van de betreffende vrijwilliger. Zelfs een enthousiaste vrijwilliger kan dan na enige tijd overwegen om met het vrijwilligerswerk te stoppen.

#### **6.1.6 Informeren mantelzorgers en deelnemers**

Voordat er geworven wordt informeert de zorgboer de mantelzorgers, deelnemers en eventuele vrijwilligers van de zorgboerderij over het plan om vrijwilligers te gaan werven. De betrokkenen zijn dan op de hoogte en hoeven niet in de krant te lezen dat de zorgboerderij vrijwilligers werft.

## **6.2 De werving**

### **6.2.1 Publicatie**

De zorgboer bepaalt via welke weg de vrijwilligersplek wordt gepubliceerd. Publicatiemogelijkheden zijn:

- Persberichten in de krant;
- Vacatures plaatsen bij de vrijwilligerscentrales en vacaturebanken;
- Artikel in de krant met daaraan gekoppeld een oproep voor vrijwilligers;

---

<sup>4</sup> Voor 2012 geldt dat voor reiskosten een bedrag van € 0,19 per kilometer onbelast mag worden vergoed.

- Artikel in kerkbladen;
- Posters in de buurt van de zorgboerderij (bij winkels, maneges, bibliotheken, kulturhus);
- Benaderen van reeds bekende vrijwilligers;
- Contacten met lokale organisaties;
- Verspreiden van flyers;
- Interview bij plaatselijke radiostations;
- Werving via open dagen;
- Werkende vrijwilligers die anderen enthousiasmeren om ook bij een zorgboerderij aan de slag te gaan.

De ervaring is dat vrijwilligers het best geworven kunnen worden in de maanden september t/m april. In de maanden mei t/m augustus wordt er weinig gereageerd op de advertenties. Het plaatsen van de advertenties heeft in deze maanden dan ook minder zin.

Veel vrijwilligers zijn bekend met het boerenleven en/of hebben ervaring met de doelgroep. Ze komen uit een boerengezin, zijn boer geweest of zijn met een boer getrouwd. Vaak lopen ze al langer met het idee rond om vrijwilligerswerk op een zorgboerderij te doen. Een mogelijkheid om zich hierop te oriënteren is het bezoeken van open dagen. Juist op die dagen is het dan ook goed om actief te werven, door mensen aan te spreken of het uitdelen van flyers.

### **6.3 De selectie**

Als de werving naar wens verloopt zullen zich een of enkele vrijwilligers als geïnteresseerde melden. Met deze geïnteresseerden worden afspraken gemaakt voor de kennismakingsgesprekken.

#### **6.3.1 Het kennismakingsgesprek**

Een kennismakingsgesprek is belangrijk om in te kunnen schatten of een vrijwilliger past binnen de zorgboerderij. Vrijwilligers denken vaak te licht over het werken op een zorgboerderij, vooral wanneer zij niet bekend zijn met de doelgroep. Tijdens het kennismakingsgesprek geeft de zorgboer informatie over de zorgboerderij en de openstaande vrijwilligersplek inclusief het vastgestelde profiel en de beoogde werkzaamheden. Bij het gesprek kunnen de ingevulde formulieren '[profiel schets zorgboerderij](#)' en '[profiel schets vrijwilliger](#)' als input worden gebruikt, evenals de '[vragenlijst kennismakingsgesprek](#)'. Aansluitend aan het gesprek kan een rondleiding over de zorgboerderij plaatsvinden.

Tijdens dit gesprek waarbij de motivatie van de vrijwilliger duidelijk wordt bepaalt de zorgboer of de betreffende geïnteresseerde geplaatst kan worden als vrijwilliger bij de zorgboerderij.

Redenen om geïnteresseerden af te wijzen:

- Als ze geen goed beeld hadden van de werkzaamheden;
- Als de werkzaamheden te zwaar blijken te zijn;
- Als de geïnteresseerden geen goede motivatie hadden;
- Als de geïnteresseerden toch op de gewenste tijden niet beschikbaar waren;
- Als de geïnteresseerden niet stevig in hun schoenen staan;
- Als de problematiek van de deelnemers te dicht bij eigen problematiek ligt;
- Als er een familieband is met deelnemers van de betreffende zorgboerderij.

De zorgboer heeft de taak om een inschatting te maken of de betreffende vrijwilliger bij een zorgboerderij past. Wanneer tijdens het gesprek blijkt dat iemands mogelijkheden niet passen bij de taken van een vrijwilliger op een zorgboerderij, zal de zorgboer dit tijdens het gesprek meedelen. De taak van de zorgboer is om zowel de vrijwilliger als de zorgboerderij te beschermen tegen een teleurstelling.

### **6.3.2 Bespreken van de inzet en taken van de vrijwilliger**

De gegevens die tijdens het kennismakingsgesprek worden besproken kunnen op het '[formulier vrijwilliger](#)' worden ingevuld. Naast de praktische gegevens wordt hierin vermeld:

- Welke hulp men graag wil bieden bijvoorbeeld; koken, vervoer, spel- of activiteitenbegeleiding.
- Frequentie van de hulp. Dit kan variëren van enkele uren per maand (bijv. alleen in de schoolvakanties) tot enkele dagen per week.
- Voorkeursdag; veelal worden vrijwilligers gevraagd voor woensdag en/of in het weekend.
- Aantal uren per keer. Dit kan zeer divers zijn.
- Roken. Roken binnenshuis is meestal niet toegestaan. Zorgboerderijen voor ouderen hebben vaak wel een speciale rookkamer.

### **6.3.3 Motivatie vrijwilliger**

- Tijdens het kennismakingsgesprek wordt stilgestaan bij wat de vrijwilliger verwacht dat het vrijwilligerswerk hem te bieden heeft.
- De vrijwilliger wordt gevraagd te vertellen waarom hij/zij graag bij een zorgboerderij wil werken.
- Met de vrijwilliger worden de houdingsaspecten besproken. Hoe stel je je op als nieuwe vrijwilliger? Is een vrijwilliger er zich van bewust dat hij onderdeel van een team wordt? Durft iemand vragen te stellen?
- De motivatie wordt in onderling overleg samengevat en genoteerd.

Uitgangspunt is hierbij het laten ontstaan van een zo gelijkwaardig mogelijke relatie met medewerkers van de zorgboerderij.

### **6.3.4 Aanvullende informatie uitwisselen**

- Verduidelijken van de vraag, zoals:
  - Wat verwacht de zorgboerderij?
  - Om welke doelgroep gaat het?
  - Wat zijn de taken?
  - Wat zijn de tijden?
- Verantwoordelijkheden;
- Verzekeringen;
- Onkosten- en reiskostenvergoeding;
- De vrijwilliger verricht in geen geval medisch voorbehouden handelingen en geen activiteiten die door beroepskrachten behoren te worden gedaan.

### **6.3.5 Checken profielschets vrijwilliger**

Tijdens de voorbereiding is door de zorgboer een profielschets opgesteld voor de vrijwilliger. De zorgboer checkt in hoeverre een vrijwilliger voldoet aan deze profielschets.

### **6.3.6 Verklaring omtrent het gedrag**

De Federatie Landbouw en Zorg heeft in het kwaliteitssysteem L & Z vastgelegd dat een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) verplicht is om vrijwilligerswerk te doen bij een zorgboerderij. Daarnaast is het verstandig om een kopie van het paspoort of identiteitsbewijs in het dossier te bewaren.

## **6.4 De terugkoppeling**

Tijdens het kennismakingsgesprek ontstaat er al dan niet een 'klik' tussen de kandidaat en de zorgboer. Op grond van de gesprekken besluit de zorgboer met welke vrijwilliger(s) hij doorgaat. De volgende stap is het terugkoppelen van het besluit naar de kandidaten, inclusief de motivatie en onderbouwing van het besluit. Doorgaans zal dit telefonisch gebeuren.

Wanneer de zorgboer het telefoongesprek begint met een vraag naar de ervaringen van de vrijwilliger tijdens het kennismakingsgesprek blijkt vaak dat de zorgboer en de vrijwilliger dezelfde mening delen. In veel gevallen is dan een slechtnieuwsgesprek overbodig.

Indien beide partijen positief zijn volgt er een meedraaiochtend of -middag.

## **6.5 Meedraaien**

De vrijwilliger maakt met de zorgboerderij een afspraak om een ochtend of middag mee te draaien. Op dat moment kan er gekeken worden hoe een vrijwilliger contact maakt met de deelnemers. Of hij initiatieven toont, bereid is om aan te pakken en of het klikt.

De vrijwilliger kan ervaren of dit een baan is die bij hem past. Vindt hij wat hij zoekt binnen deze vrijwilligersbaan?

### **6.5.1 Evaluatie van het meedraaien**

Na het meedraaien bespreken de zorgboer en de vrijwilliger hun ervaringen. Het komt voor dat de verwachtingen van beide partijen niet uitkomen en dat er van samenwerking wordt afgezien.

Redenen hiervoor kunnen zijn:

- Een vrijwilliger weet zich geen houding te geven;
- De wijze van verbaal reageren;
- Een te afwachtende houding, geen initiatief tonen;
- Lichamelijk blijkt het werk toch te zwaar te zijn;
- Het werk komt niet overeen met de verwachtingen van de vrijwilliger.

Wanneer de vrijwilliger of de zorgboer afzien van samenwerking wordt de procedure met een andere kandidaat voortgezet of wordt er opnieuw geworven.

Wanneer duidelijk is dat beide partijen met elkaar aan het werk willen volgt er nog een aantal administratieve handelingen:

- De vrijwilliger en de zorgboer tekenen een werkovereenkomst; zie hiervoor het formulier '[werkovereenkomst](#)'.
- De vrijwilliger krijgt uitleg over de wijze waarop eventuele vergoedingen worden verstrekt; indien hier formulieren voor zijn worden deze aan de vrijwilliger ter beschikking gesteld. Er is een speciaal [reiskostenformulier](#) opgenomen achterin deze handleiding.

## 7 Inzet en begeleiding

Proeftijd en inwerken van de vrijwilliger

Evaluatie van de proeftijd

Begeleiden en binden vrijwilliger

Functioneringsgesprek (periodiek)

### 7.1 De proeftijd

De vrijwilliger start bij de zorgboerderij. Er volgt een proeftijd van twee maanden. Na twee maanden volgt er een evaluatiegesprek tussen de zorgboer en de vrijwilliger.

#### 7.1.1 Inwerken van de vrijwilliger

De zorgboer draagt er zorg voor dat de vrijwilliger wordt ingewerkt in de uit te voeren taken en ziet er op toe dat de taken met voldoende kwaliteit worden uitgevoerd. Deze fase kost relatief veel tijd en aandacht van de zorgboer, afhankelijk van het tempo waarin de vrijwilliger zich de uitvoering van de taken eigen maakt en deze zelfstandig kan uitvoeren.

#### 7.1.2 Het evaluatiegesprek na de proeftijd

Tijdens het evaluatiegesprek komen de volgende punten aan bod:

- Past het werk bij de vrijwilliger (aard en niveau van het werk)?
- Hoe is de beleving van het werk (onder andere de samenwerking met collega's)?
- Zijn er factoren die goed functioneren verhinderen?
- Toekomstplannen van de zorgboerderij en van de vrijwilliger.

Er is een speciale '[vragenlijst einde proeftijdgesprek / voortgangsgesprek](#)' opgenomen achterin deze handleiding. Deze vragenlijst kan worden gebruikt bij de evaluatie.

Veranderingen die kunnen voorkomen na het doorlopen van de proeftijd zijn werkveranderingen met betrekking tot de inhoud van de taken van de vrijwilliger. Ook kunnen er veranderingen nodig zijn voor wat betreft de werktijden. Het kan ook zijn dat de vrijwilliger concludeert dat dit toch niet het vrijwilligerswerk is wat hij zoekt en besluit te stoppen.

### 7.2 Begeleiden en binden van de vrijwilliger

Wanneer een vrijwilliger geplaagd is bij een zorgboerderij en de proeftijd naar tevredenheid van beide kanten is verlopen, gaat er een nieuwe fase in. Het is belangrijk dat de zorgboer in de gaten houdt of de vrijwilliger het naar zijn zin blijft houden bij de zorgboerderij en of hij blijft doen waarvoor hij aangenomen is. Het is in sommige gevallen belangrijk om de vrijwilliger tegen zichzelf te beschermen. Door zijn enthousiasme kan hij teveel hooi op de vork nemen.

#### 7.2.1 Contacten met andere vrijwilligers

Er kan op verschillende manieren invulling worden gegeven aan uitwisseling van ervaringen door vrijwilligers:

- Indien er meer vrijwilligers op de zorgboerderij aan het werk zijn zal dit veelal op verschillende tijdstippen zijn. In dit geval is het aan te raden om op gezette tijden een bijeenkomst te organiseren waarop de vrijwilligers elkaar kunnen spreken en hun ervaringen kunnen uitwisselen.
- Een andere manier om ervaringsuitwisseling te bewerkstelligen is het onderhouden van contacten met vrijwilligers van andere zorgboerderijen binnen de regio. Afhankelijk van de onderlinge contacten tussen de betrokken zorgboeren kunnen de vrijwilligers elkaar periodiek ontmoeten en hun ervaringen delen. De mogelijkheid van wisselende locaties biedt de vrijwilligers tevens de kans om bij elkaar in de keuken te kijken en daarvan te leren.

Naast het uitwisselen van ervaringen kunnen er praktische zaken aan bod komen. Dan volgt het uitwerken van een relevant thema<sup>5</sup>. Om aan te sluiten bij de interesse van de vrijwilligers wordt met de zorgboer besproken welke thema's aandacht verdienen.

Wanneer doelgroepen van zorgboerderijen erg verschillend zijn kan ervoor gekozen worden om verschillende bijeenkomsten te organiseren.

### **7.2.2 Deskundigheidsbevordering vrijwilligers**

Naast de contactbijeenkomsten kunnen de vrijwilligers zich aanmelden of worden uitgenodigd voor informatieavonden<sup>6</sup> van lokale of regionale (thuis)zorgorganisaties. Deze bijeenkomsten zijn in het algemeen zeer informatief, er worden thema's behandeld die bij het vrijwilligerswerk aansluiten.

### **7.2.3 Sociale activiteiten**

Sociale activiteiten bevorderen het groepsgevoel, het gevoel ergens bij te horen. Het is belangrijk dat de vrijwilligers zich verbonden voelen en blijven voelen met de zorgboerderij. Zonder hen kan er geen vrijwillige zorg worden geboden.

Het is aan te bevelen om één of twee maal per jaar de vrijwilligers uit te nodigen voor een gezellige activiteit zoals een vrijwilligersuitje of een kerstbijeenkomst. Tijdens deze bijeenkomsten ontmoeten vrijwilligers elkaar en hebben de zorgboeren en de vrijwilligers de mogelijkheid tot een informeel gesprek. Het tonen van belangstelling voor de vrijwilliger op zowel werk- als persoonlijk vlak wordt vaak op prijs gesteld.

Met het aanbieden van de sociale activiteiten toont de zorgboer zijn waardering voor het werk dat vrijwilligers doen. Verjaardagen van de vrijwilligers worden niet vergeten en tijdens de dag van de vrijwilliger kan de waardering middels een kleine attentie worden geuit.

### **7.2.4 Het binden van de vrijwilliger door de zorgboerderij**

De binding van een vrijwilliger aan een zorgboerderij staat of valt bij het zich prettig en gewaardeerd voelen door de zorgboer en zijn medewerkers. Vrijwilligers voelen zich onder andere gewaardeerd als:

- Er voor de werktijd tijd wordt uitgetrokken om even de dag door te nemen en de taken te verdelen.
- Ruimte is voor eigen inbreng / creativiteit.
- Na afloop van de dag even teruggeblikt kan worden.
- Men betrokken wordt bij leuke activiteiten met de deelnemers ook al worden deze georganiseerd op een andere dag.
- Men betrokken wordt bij overleg / activiteiten met het team.
- Er ook eens gevraagd wordt hoe het met de vrijwilliger zelf gaat en belangstelling wordt getoond.
- Men respectvol wordt behandeld, gelijk aan de eventuele betaalde werknemers.
- Er aandacht is (bijv. een kaartje of attentie) voor de verjaardag van de vrijwilliger.
- Ze een kleinigheid ontvangen rondom de feestdagen.

---

<sup>5</sup> Voorbeelden van thema's zijn de cursuspakketten zoals deze door de Vrijwillige Thuiszorg worden aangeboden: Wat biedt een zorgboerderij?, Verschillen tussen mantelzorg en vrijwilligerswerk, Werken met kinderen en volwassenen met een verstandelijke beperking, Werken met kinderen met autisme, Werken met ouderen, Werken met (ex) psychiatrische patiënten, Activiteiten met deelnemers, Intervisie - je mening geven, Communicatie en samenwerking en EHBO. De Vrijwillige Thuiszorg stelt deze cursuspakketten ter beschikking. Voor meer informatie en de cursuspakketten kunt u contact opnemen met de Stichting Vrijwillige Thuiszorg Overijssel via [info@vrijwilligethuiszorg.nl](mailto:info@vrijwilligethuiszorg.nl).

<sup>6</sup> Voorbeelden van informatieavonden zijn een Alzheimercafé, een autismecafé en soortgelijke laagdrempelige bijeenkomsten. Hier wordt niet bedoeld op de basisopleiding die de (thuis)zorgorganisaties voor hun eigen vrijwilligers organiseren.

Het is van belang dat de zorgboer zijn waardering uit. Door de drukte bij een zorgboerderij bestaat de kans dat er te weinig momenten zijn om de waardering voor de vrijwilliger te laten blijken. De tijd die hierin wordt geïnvesteerd verdient zich echter dubbel en dwars terug. Vrijwilligers zijn gemotiveerder en voelen zich onderdeel van het team. Men durft in een prettige sfeer eerder zijn mening te geven en op te komen voor zichzelf. Door deze betrokkenheid zal men langer verbonden blijven aan de zorgboerderij.

### **7.3 Het voortgangsgesprek (functioneringsgesprek)**

Eenmaal per jaar vindt er een voortgangs- of functioneringsgesprek plaats tussen de zorgboer en de vrijwilliger. Tijdens het voortgangsgesprek komen de volgende punten aan bod:

- Past het werk nog bij de vrijwilliger?
- Hoe is de beleving van het werk. Hoe is de samenwerking met collega's?
- Zijn er factoren die het goed functioneren verhinderen?
- Wat zijn de toekomstplannen van de zorgboerderij en van de vrijwilliger?

Er is een speciale ['vragenlijst einde proeftijdgesprek / voortgangsgesprek'](#) opgenomen achterin deze handleiding. Deze vragenlijst kan worden gebruikt bij het voortgangsgesprek.

Het is belangrijk dat de zaken die in dit gesprek worden besproken schriftelijk worden vastgelegd en in een dossier bewaard. De voortgangsgesprekken worden door de vrijwilligers en de zorgboeren als zeer waardevol ervaren. Het is goed om eens per jaar bewust stil te staan bij het functioneren van de vrijwilliger.



## 8 Beëindiging inzet

Exitgesprek

### 8.1 Exitgesprek

Zowel de vrijwilliger als de zorgboer kan besluiten de samenwerking te stoppen. Om tot een goede afronding te komen wordt de vrijwilliger door de zorgboer uitgenodigd voor een gesprek. Belangrijk is om te achterhalen waarom een vrijwilliger stopt. Dit om te voorkomen dat er meerdere vrijwilligers om dezelfde reden stoppen. Voordat het exitgesprek plaatsvindt kan ervoor worden gekozen om de vrijwilliger een vragenlijst toe te sturen en te laten invullen door de vrijwilliger. Er is een speciale '[vragenlijst exitgesprek](#)' opgenomen achterin deze handleiding. Deze vragenlijst kan worden gebruikt bij het exitgesprek.

Het is van groot belang om met de vertrekkende vrijwilliger een exitgesprek te voeren. Ieder kan dan nog zijn zegje doen. Ook is het wenselijk om tijdens een bijeenkomst, met de andere vrijwilligers erbij, officieel afscheid te nemen middels een kleine attentie als dank.

Redenen voor een vrijwilliger om te stoppen met vrijwilligerswerk:

- Het vinden van een betaalde baan;
- Gezondheidsproblemen;
- Niet langer te combineren met andere activiteiten;
- Geen voldoening vinden in het vrijwilligerswerk.

Het verloop van vrijwilligers die bij een zorgboerderij werken ligt hoger dan bij vrijwilligers die werken in de thuissituatie. Een reden hiervoor kan zijn dat er per week meer uren gewerkt worden bij een zorgboerderij. Men werkt vaak één of meerdere dagdelen per week wat op den duur moeilijker te combineren kan zijn met andere activiteiten.

Redenen voor de zorgboer om de werkovereenkomst met de vrijwilliger te ontbinden:

- De vrijwilliger houdt zich niet aan afspraken en verschijnt regelmatig niet op het werk.
- De vrijwilliger is niet in staat, ondanks de extra begeleiding, contact op te bouwen met deelnemers van een zorgboerderij en benadert deze tactloos.
- De vrijwilliger weigert begeleiding.
- De vrijwilliger vertoont gedrag dat ook in de maatschappij niet getolereerd wordt.

## 9 Klachtenprocedure

Indien de zorgboerderij is aangesloten bij de Federatie Landbouw en Zorg kunnen, indien daartoe aanleiding bestaat, eventuele klachten worden behandeld door de klachtencommissie van de Federatie, die daartoe een klachtenprotocol hanteert. Dit houdt onder ander in dat een klachtencommissie met een onafhankelijke voorzitter benaderd kan worden wanneer men intern een klacht niet kan oplossen.

Wanneer het om een klacht gaat die een vrijwilliger heeft over de zorgboerderij kan deze gemeld worden bij de klachtencommissie van de zorgboerderij. Dit betreft dan in de meeste gevallen de onafhankelijke landelijke klachtencommissie opgezet door de Federatie Landbouw en Zorg. Klachten worden in eerste instantie besproken met de betrokkenen. Wanneer er na intern overleg niet tot een oplossing kan worden gekomen kan men zich richten tot de klachtencommissie.

## 10 Over LTO, LTO Noord, ZLTO en LLTB

Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO) is de ondernemers- en werkgeversorganisatie in de agrarische sector. LTO is in feite een samenwerkingsverband van de regionale organisaties LTO Noord, ZLTO en LLTB en vertegenwoordigt bijna 50.000 agrarische ondernemers. De organisatie maakt zich sterk voor hun economische en maatschappelijke positie. Met succes: dankzij de grote bijdrage die boeren en tuinders leveren aan de economie, de werkgelegenheid, het landschap en het milieu, is de meerwaarde van de Nederlandse land- en tuinbouw onmiskenbaar.

LTO Noord behartigt de belangen in de sector in de negen provincies boven de Maas, de ZLTO doet dat in Noord Brabant en Zeeland en de LLTB vervult deze taak in Limburg. Alle drie de organisaties hebben ook specifieke aandacht voor multifunctionele landbouw, zoals zorgboerderijen. Hieronder volgen enkele voorbeelden per regionale organisatie.

De vakgroep Multifunctionele Landbouw van LTO Noord richt zich op zes subsectoren: agrarische kinderopvang, boerderijeducatie, landbouw & zorg, toerisme & recreatie, product & afzet en multifunctionele landbouw sectorbreed. De vakgroep ondersteunt de bedrijven bij het scheppen van de voorwaarden die het ondernemerschap in de multifunctionele landbouw bevorderen. Belangrijk uitgangspunt hierbij is de professionalisering van de ondernemer en het bedrijf. LTO Noord wil ervaren worden als een resultaatgerichte en ondernemende belangenbehartiger die dicht bij haar leden staat.

ZLTO ondersteunt agrarische ondernemers die zorg bieden, door inzet voor zaken als omgevingsbeleid, marktversterking, projectuitvoering en versterking van het ondernemerschap. De ondernemers in de klankbordgroep Landbouw en Zorg signaleren belangrijke zaken die in de sector spelen. Denk aan de Wet maatschappelijke ondersteuning die vorig jaar van kracht is geworden of de wijziging van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) naar Zorg Zwaarte Pakketten.

LLTB ondersteunt multifunctionele ondernemers actief, met bijvoorbeeld het uitstippelen van de nieuwe bedrijfskoers of met het aanvragen van subsidie. LLTB benoemt als einddoel dat multifunctionele landbouw variëteit brengt en het platteland vitaal houdt, en de ondernemers het resultaat leveren.

De Nederlandse land- en tuinbouw is bijzonder rijk geschakeerd met agrarische ondernemers verspreid over uiteenlopende dierlijke en plantaardige sectoren als akkerbouw, melkveehouderij, bollenteelt, glastuinbouw, boomteelt en varkenshouderij, en natuurlijk ook de multifunctionele landbouw. Via LTO Noord, ZLTO en LLTB is het merendeel van deze boeren en tuinders vertegenwoordigd via LTO. Met hun lidmaatschap ondersteunen zij de meerwaarde van de ondernemers en werkgeversorganisatie, die hun belangen op lokaal, regionaal, nationaal en internationaal gebied effectief behartigt.

Neem eens contact op met uw regionale organisatie over wat zij u kan bieden om uw ondernemerschap op uw zorgboerderij te versterken.



## 11 Over de Stichting Vrijwillige Thuiszorg Overijssel, voor mantelzorgers en vrijwilligerszorg

De Vrijwillige Thuiszorg is in 1981 opgericht en richt zich in 2012 al ruim dertig jaar als professionele organisatie op de informele zorg. Met informele zorg wordt alle zorg bedoeld die onbetaald en niet beroepshalve wordt verricht zoals mantelzorg en vrijwilligerszorg. Voor deze zorg is geen indicatie nodig.

### Wat is de Vrijwillige Thuiszorg?

- Een zelfstandige, onafhankelijke en laagdrempelige organisatie, waarbij de focus volledig ligt op de informele zorg;
- Een stichting met een goede naam bij de klanten: mantelzorgers, zorgvragers, vrijwilligers en stagiaires;
- Een belangrijke partner voor de opdrachtgevers: de gemeenten, de provincie en het ministerie van VWS als het gaat om het bevorderen van vrijwilligerswerk en het ondersteunen van mantelzorgers;
- Een platte organisatie waardoor de kostprijs laag is;
- Aanwezig in tien gemeenten in Salland en Twente met steunpunten mantelzorg / informele zorg waarbij wordt samengewerkt met de zorg- of Wmo loketten en lokale welzijn- en zorgorganisaties;
- Een organisatie die preventief werkt en daarmee voorkomt en/of uitstelt dat mensen een beroep moeten doen op formele en dure voorzieningen;
- Een organisatie die samen met de gemeenten invulling geeft aan in de Wmo genoemde basisfuncties vrijwilligerswerk en mantelzorg .

### Verzorgingsgebied

De Vrijwillige Thuiszorg is werkzaam in Midden en Noordoost Overijssel in de gemeenten Dalfsen, Hardenberg, Hellendoorn, Olst-Wijhe, Ommen, Raalte, Rijssen-Holten, Staphorst, Twenterand en Wierden. De Vrijwillige Thuiszorg legt het accent op lokaal zichtbaar zijn voor de klanten en het lokaal uitvoeren van de werkzaamheden door middel van lokale werkplekken en spreekuren. Het regionaal kantoor is gevestigd in Nijverdal.

### Diensten

De Vrijwillige Thuiszorg levert diverse diensten die in vijf hoofdgroepen zijn onder te brengen:

- Intensieve vrijwillige thuiszorg / buddyzorg / respijtzorg;
- Mantelzorgondersteuning;
- Vrijwillige palliatieve terminale thuiszorg (VPTZ ) en hospice zorg;
- Sociale netwerken;
- Innovatieve projecten gekoppeld aan onze kennis en kunde.

Stichting Vrijwillige Thuiszorg Overijssel

Constantijnstraat 32a

7442 ME Nijverdal

0548 638830

[info@vrijwilligethuiszorg.nl](mailto:info@vrijwilligethuiszorg.nl)

[www.vrijwilligethuiszorg.nl](http://www.vrijwilligethuiszorg.nl)



## 12 Adressen en websites

### kennisnetwerk Multifunctionele Landbouw

[www.multifunctionelelandbouw.nl](http://www.multifunctionelelandbouw.nl)

### koepelorganisaties

[www.zorgboeren.nl](http://www.zorgboeren.nl)

[www.multifunctionelelandbouw.nl](http://www.multifunctionelelandbouw.nl)

[www.lto.nl](http://www.lto.nl)

[www.ltonoord.nl](http://www.ltonoord.nl)

[www.lltb.nl](http://www.lltb.nl)

[www.zlto.nl](http://www.zlto.nl)

[www.landbouwzorg.nl](http://www.landbouwzorg.nl)

[www.cooperatieboerenzorg.nl](http://www.cooperatieboerenzorg.nl)

### regionale organisaties voor zorgboerderijen

[www.zorgboeren-groningen.nl](http://www.zorgboeren-groningen.nl)

[www.zorgboerenfryslan.nl](http://www.zorgboerenfryslan.nl)

[www.zorgboerderijendrenthe.nl](http://www.zorgboerderijendrenthe.nl)

[www.zorgboerenoverijssel.nl](http://www.zorgboerenoverijssel.nl)

[www.zorgboerenoostgelderland.nl](http://www.zorgboerenoostgelderland.nl)

[www.zorgboerderijenflevoland.nl](http://www.zorgboerderijenflevoland.nl)

[www.zorgboerderijenutrecht.nl](http://www.zorgboerderijenutrecht.nl)

[www.verenigingvanzorgboerenzuidholland.nl](http://www.verenigingvanzorgboerenzuidholland.nl)

[www.zorgboerenzuid.nl](http://www.zorgboerenzuid.nl)

### koepelorganisatie voor vrijwillige thuiszorg

[www.mezzo.nl](http://www.mezzo.nl)

### 13 Formulieren

Door de Vrijwillige Thuiszorg is een aantal formulieren ontwikkeld die door de zorgboer kunnen worden gebruikt tijdens de werving en inzet van een vrijwilliger.

Profielschets zorgboerderij .....	22
Profielschets vrijwilliger .....	23
Vragenlijst kennismakingsgesprek .....	24
Formulier vrijwilliger .....	26
Werkovereenkomst.....	27
Vragenlijst einde proeftijdgesprek / voortgangsgesprek .....	28
Declaratieformulier reiskostenvergoeding .....	32
Vragenlijst exitgesprek .....	33

## Profielchets zorgboerderij

Ingevuld door :

Datum :

Datum intake :

### Gegevens zorgboerderij

Bedrijfsnaam : Landbouw / tuinbouw / dierhouderij  
Adres :  
Postcode en plaats :  
Naam contactpersoon :  
Telefoon overdag :  
Email adres :  
Website :  
Accent productie / zorg

### Doelgroep

- mensen met een verstandelijke beperking
- mensen met psychische of sociale problemen
- mensen met een lichamelijke beperking
- (ex)verslaafden
- (ex)gedetineerden
- dementerende ouderen
- ouderen
- mensen met autisme
- mensen met niet aangeboren hersenletsel
- mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
- jongeren met leerproblemen of opvoedingsmoeilijkheden
- leerlingen uit het speciaal onderwijs
- mensen met een burn-out

### Bedrijfsomvang

Aantal vaste medewerkers (inclusief zorgboer / zorgboerin):

Aantal stagiairs:

Aantal vrijwilligers:

Aantal deelnemers per doelgroep:

- Doelgroep:
- Doelgroep:
- Doelgroep:
- Doelgroep:

### Zorgaanbod

- Dagbesteding                      aantal deelnemers:
- Werken en wonen                      aantal deelnemers:
- Logeeropvang weekend                      aantal deelnemers:
- Logeeropvang vakanties                      aantal deelnemers:

## Profielchets vrijwilliger

### Taken vrijwilliger

Welke taken voert de vrijwilliger uit?

- Hulp bij verpleging en verzorging
- Huishoudelijke taken
- Koken
- Vervoer
- Spel / activiteiten
- Administratie
- Emotionele steun
- Oppas, ook 's nachts? ja / nee

### Inzet en tijdbesteding vrijwilliger

Aantal uren per week:

Welke dagen:

Ochtend / middag / avond

Flexibiliteit:

### Profielchets vrijwilliger

Eisen aan kennis:

Eisen aan ervaring:

Eisen aan opleiding:

Eisen aan fysieke belastbaarheid:

Bezwaar roken: ja / nee

### Overige aspecten

## Vragenlijst kennismakingsgesprek

In te vullen door de zorgboerderij **indien de vrijwilliger hiervoor toestemming geeft.**

Naam vrijwilliger:	
Vrijwilliger bij zorgboerderij:	
Naam zorgboer(in):	
Activiteiten:	
Aantal uur per week:	
Datum gesprek:	

### A. Informatie geven over:

- Zorgboerderij: ontstaan van de zorgboerderij, verdeling zorg en landbouw / tuinbouw / dierhouderij, doelgroep deelnemers, omvang / grootte van deelnemersgroep, aard van de begeleiding
- Vacature: type werkzaamheden, uren, dag, eventuele (reiskosten)vergoeding

### B. Informatie inwinnen

**Hoe weet de vrijwilliger van de vrijwilligersvacature op de zorgboerderij?**

.....  
.....

**Waarom wil de vrijwilliger graag bij uw zorgboerderij aan de slag?**

.....  
.....  
.....

**Heeft de vrijwilliger ervaring met zorgboerderijen?**

ja, .....

nee

**Heeft de vrijwilliger ervaring met de doelgroep(en)?**

ja, met .....

nee

**Is de vrijwilliger gewend om in teamverband te werken?**

ja, namelijk bij.....

nee

**Welke eerder opgedane kennis en ervaring kan de vrijwilliger gebruiken in het vrijwilligerswerk op uw zorgboerderij ?**

.....  
.....  
.....



**Wat heeft de vrijwilliger geleerd van de ervaringen en kennis die hij opgedaan heeft in vorige werkzaamheden ?**

.....  
.....

**Heeft de vrijwilliger een opleiding richting agrarische sector of zorg en welzijn? .....**

0 ja, namelijk .....

0 nee .....

**Hoe is de fysieke belastbaarheid (indien de werkzaamheden fysieke belastbaarheid vragen)?**

0 goed

0 redelijk omdat .....

0 niet fysiek belastbaar omdat

.....

**Waar is de vrijwilliger goed in en wat wil hij verder ontwikkelen?**

.....  
.....

**Wat waarderen anderen in de vrijwilliger?**

.....  
.....

**Wat zijn sterke kanten van de vrijwilliger?**

.....  
.....

**Wat zijn minder sterke kanten van de vrijwilliger?**

.....  
.....

**C. Informatie geven over het verdere verloop van de procedure:**

- Wanneer krijgt de vrijwilliger bericht.
- Bij geachte geschiktheid volgt een meedraaidag.
- Wanneer de meedraaidag goed verloopt en zowel de vrijwilliger als de zorgboer verder willen met elkaar wordt de werkovereenkomst ingevuld.
- Er worden afspraken gemaakt over het inwerken.

## Formulier vrijwilliger

### Algemene gegevens

Datum:	
--------	--

Achternaam:		Man/vrouw:	
Voorletters:		Voornaam:	
Adres:		Huisnummer:	
Postcode:		Woonplaats:	
Telefoon:		Mobiel:	
E-mail:		Bankrekeningnummer:	
Geboortedatum:			

### Overige gegevens

Vervoer:	
WA verzekering:	Ja / nee
Inzittende verzekering:	Ja / nee
Roken:	Ja / nee
Bezwaar roken hulpvrager:	Ja / nee
Bezwaar huisdieren:	Ja / nee

### Interesse in

Vrijwillige thuishulp / zorgboerderij	
Frequentie hulp:	
Voorkeursdag:	
Voorkeur dagdeel:	Ochtend / middag / avond / nacht
Aantal uren per keer:	

### Motivatie

Motivatie vrijwilliger	

### Voorkeur voor doelgroep

mensen met een verstandelijke beperking	
mensen met psychische of sociale problemen	
mensen met een lichamelijke beperking	
(ex)verslaafden	
(ex)gedetineerden	
dementerende ouderen	
ouderen	
mensen met autisme	
mensen met niet aangeboren hersenletsel	
mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	
jongeren met leerproblemen of opvoedingsmoeilijkheden	
leerlingen uit het speciaal onderwijs	
mensen met een burn-out	

### Soort hulp

Hulp bij verpleging en verzorging	
Huishoudelijke taken	
Koken	
Vervoer	
Spel / activiteiten	
Administratie	
Emotionele steun	
Oppas, ook 's nachts? ja / nee	
Hulp bij verpleging en verzorging	

## Werkovereenkomst

### Gegevens zorgboerderij

#### Algemene gegevens

Naam:	
Adres:	
Postcode en woonplaats:	
Telefoon:	

#### Doelgroep / ziektebeeld

mensen met een verstandelijke beperking	
mensen met psychische of sociale problemen	
mensen met een lichamelijke beperking	
(ex)verslaafden	
(ex)gedetineerden	
dementerende ouderen	
ouderen	
mensen met autisme	
mensen met niet aangeboren hersenletsel	
mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	
jongeren met leerproblemen of opvoedingsmoeilijkheden	
leerlingen uit het speciaal onderwijs	
mensen met een burn-out	

#### Soort hulp

Hulp bij verpleging en verzorging	
Huishoudelijke taken	
Koken	
Vervoer	
Spel / activiteiten	
Administratie	
Emotionele steun	
Oppas, ook 's nachts? ja / nee	
Hulp bij verpleging en verzorging	

### Gegevens vrijwilliger

#### Algemene gegevens

Naam:	
Adres:	
Postcode en woonplaats:	
Telefoon:	

#### Overige gegevens

Frequentie hulp:	
Dag:	
Dagdeel:	Ochtend / middag / avond / nacht
Aantal uren per keer:	
Datum aanvang hulp:	
Bepaalde periode / onbepaalde periode	

d.d. ....

Akkoord zorgboer

Akkoord vrijwilliger

.....

.....

## Vragenlijst einde proeftijdgesprek / voortgangsgesprek

In te vullen door vrijwilliger.

Naam vrijwilliger:	
Vrijwilliger bij zorgboerderij:	
Activiteiten:	
Aantal uur per week:	
Datum gesprek:	

### A. Over je keuze voor vrijwilligerswerk

**Welke eerder opgedane kennis en ervaring kun je gebruiken in je vrijwilligerswerk?**

.....

.....

.....

.....

**Beantwoordt dit vrijwilligerswerk aan je verwachtingen?**

Ja

Nee, want .....

.....

.....

**Wat spreekt je aan in het werk dat je doet?**

Contact met mensen en de gezelligheid

Contact met de deelnemers

Samenwerking met mijn collega's

Mijn werkzaamheden

Iets voor een ander kunnen doen

Lekker bezig zijn

Afwisseling

Mijn kennis en ervaring kwijt kunnen

'Eruit' zijn

Voldoening die het werk mij geeft

Het leren van nieuwe dingen

Anders, namelijk .....

.....

.....

**Wat vind je het leukst aan jouw vrijwilligerswerk?**

.....  
.....  
.....  
.....

**B. Over het vrijwilligerswerk dat je doet**

**Hoe bevalt het werk dat je doet?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Is het duidelijk wat je taken zijn?**

O Ja, want .....

.....  
.....

O Matig, want .....

.....  
.....

O Nee, want .....

.....  
.....

**Kun je je werk goed aan?**

O Ja

O Nee, want .....

.....  
.....

**Ben je tevreden over het aantal uren dat je werkt?**

O Ja

O Nee, want .....

.....  
.....

**Zijn er dingen die je minder aanspreken in het werk?**

Nee

Ja, namelijk .....

.....  
.....

**Heb je zelf ideeën voor verbeteringen of veranderingen in je werk?**

Nee

Ja, namelijk .....

.....  
.....

**Vind je dat er voldoende gebruik wordt gemaakt van ideeën, suggesties, klachten en kritiek die de werkzaamheden zouden kunnen verbeteren?**

Ja

Nee, want .....

.....  
.....

### **C. Over de begeleiding die je krijgt**

**Heb je het idee dat je voldoende bent ingewerkt?**

Ja

Nee, want .....

.....  
.....

**Is het je duidelijk bij wie je terecht kunt als je vragen hebt of als er onduidelijkheden of problemen zijn met je werk?**

Ja

Nee, want .....

.....  
.....

**Vind je dat er vanuit de zorgboerderij voldoende waardering is voor het werk dat je doet?**

Ja

Nee, want .....

.....  
.....

**Vind je dat je goed op de hoogte wordt gehouden over alles wat er speelt binnen de zorgboerderij in zover dat nodig is voor je werk als vrijwilliger?**

Ja

Nee, want .....

.....

.....

**D. Over wat je persoonlijk met je vrijwilligerswerk wilt bereiken**

Heb je plezier in het werk dat je voor de zorgboerderij doet?

Ja

Nee, want .....

.....

.....

**Zou je in de toekomst iets anders willen gaan doen binnen of buiten de zorgboerderij?**

Ja, namelijk .....

.....

.....

Nee

Misschien, omdat .....

.....

.....

## Declaratieformulier reiskostenvergoeding

### Declaratieformulier vrijwilligers

<b>Periode:</b>	
<b>Naam:</b>	
<b>Adres:</b>	
<b>Postcode:</b>	
<b>Plaats:</b>	
<b>Bank / gironummer</b>	

Datum	Omschrijving	Km's	Bedrag
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
			€
	<b>Totaal</b>		<b>€</b>

Datum:

Handtekening:



## Vragenlijst exitgesprek

Naam:	
Vrijwilliger bij zorgboerderij:	
Datum eerste werkdag:	
Datum laatste werkdag:	
Aantal uur per week:	
Datum gesprek:	

### Vrijwilligerstaken

#### Hoe waren de uitgevoerde taken voor wat betreft:

Afwisseling: slecht / voldoende / goed

Uitdaging: slecht / voldoende / goed

Aansluiting op uw interesses: slecht / voldoende / goed

#### Welke verandering of verbetering zou je in de vrijwilligerstaken wenselijk vinden?

.....

.....

.....

#### Heeft het werk beantwoord aan je verwachtingen?

.....

.....

.....

### Algemene vragen

#### Wat vond je prettig aan het werken bij de zorgboerderij?

.....

.....

.....

#### Wat vond je niet prettig aan het werken bij de zorgboerderij?

.....

.....

.....

#### Hoe was de relatie met eventuele andere vrijwilligers?

.....

.....

.....

**Hoe was de relatie met de zorgboer/zorgboerin?**

.....  
.....  
.....

**Hoe was de relatie met de deelnemers?**

.....  
.....  
.....

**Hoe vond je het om met deze doelgroep te werken?**

.....  
.....  
.....

**Hoe was de begeleiding/ondersteuning vanuit de zorgboerderij?**

.....  
.....  
.....

**Bestond er duidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden?**

.....  
.....  
.....

**Had je voldoende inbreng in (verandering van) je takenpakket?**

.....  
.....  
.....

**Heb je nog ideeën of suggesties?**

.....  
.....  
.....

**Organisatorische afronding**

**Is de zorgboer op de hoogte van jouw vertrek?**

.....  
.....  
.....

**Zijn de deelnemers op de hoogte van jouw vertrek?**

.....  
.....  
.....

**Zijn de collega vrijwilligers op de hoogte van jouw vertrek?**

.....  
.....  
.....

**Zijn er werkzaamheden die overgedragen moeten worden?**

.....  
.....  
.....

**Heb je nog boeken of andere materialen van de zorgboerderij in bezit?**

.....  
.....  
.....

**Moeten er nog onkosten verrekend worden?**

.....  
.....  
.....

**Motieven voor vertrek**

**Welke van de volgende motieven spelen een rol bij jouw vertrek:**

Persoonlijke omstandigheden als woon-/werksituatie, gezondheid

Negatieve kanten van de functie

Ik ga liever ander vrijwilligerswerk doen

- Bij andere zorgboerderij / anders, nl .....

**Wil je je motief toelichten?**

.....  
.....  
.....  
.....

**Zou je anderen aanraden om als vrijwilliger bij deze zorgboerderij te gaan werken?**

O Ja, omdat .....

.....

.....

O Nee, omdat .....

.....

.....

**Heb je zelf nog iets dat je kwijt zou willen?**

.....

.....

.....

.....