



Collectieve Vrijwilligers Overeenkomst

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

- | | | |
|----|---------------|---|
| a. | Organisatie: | de organisatie ten behoeve waarvan de vrijwilliger zich inzet, zijnde de Stichting Speeltuin "De Viking" te Geldrop. |
| b. | Vrijwilliger: | de persoon die zich, op basis van deze collectieve vrijwilligersovereenkomst en op basis van een individuele vrijwilligers overeenkomst inzet voor de Stichting Speeltuin "De Viking" te Geldrop. |
| c. | CVO | Collectieve Vrijwilligers Overeenkomst: overeenkomst, geldend voor alle (hulp)vrijwilligers die vrijwilligerswerk verrichten ten behoeve van de Stichting Speeltuin "De Viking" |
| d. | IVO | Individuele (Hulp)Vrijwilligers Overeenkomst: overeenkomst tot stand gekomen in individueel overleg met de vrijwilliger, alleen geldend voor betreffende vrijwilliger. |
| e. | Speeltuin | De gebouwen, terreinen en voorzieningen waar de vrijwilliger zijn werkzaamheden verricht. |

Artikel 2 Algemene verplichtingen organisatie

1. De organisatie is verplicht de bepalingen van deze overeenkomst na te leven. Van de overeenkomst kan slechts voor de vrijwilliger in positieve zin, na overleg met de vrijwilliger, worden afgeweken.
2. Bepalingen of instructies die afwijken van het bepaalde in de CVO zijn nietig.
3. De organisatie zal geen vrijwilligers jonger dan 18 jaar te werk stellen in de winkel of bij het onderhoud. Een uitzondering hierop wordt gevormd door stagiaires en door hulpvrijwilligers bij bijvoorbeeld spelactiviteiten. Zij mogen wel jonger dan 18 jaar zijn. Zij vallen te allen tijde onder de rechten en plichten van de vrijwilligers die 18 jaar of ouder zijn.
4. Tenminste één keer per jaar zal de organisatie overleg voeren met de vrijwilligers, teneinde de kwaliteit van het werk te bevorderen. Het bijwonen van deze vrijwilligersbijeenkomsten is voor de vrijwilliger niet verplicht.

Artikel 3 Verplichtingen organisatie t.a.v. intimidatie en seksueel misbruik.

De organisatie zal zich inspannen het bestaan c.q. het ontstaan van intimidatie en seksueel misbruik in de speeltuin te voorkomen en te bestrijden. Ten aanzien van de preventie en bestrijding van seksueel misbruik van minderjarigen is het protocol "In veilige handen" opgesteld (bijlage 1) dat onderdeel uitmaakt van deze overeenkomst.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de vrijwilliger

1. De vrijwilliger verplicht zich te houden aan richtlijnen en instructies die de organisatie heeft opgesteld en gepubliceerd.
2. De vrijwilliger verplicht zich de door de organisatie verstrekte bedrijfskleding tijdens de werktijd te dragen. De vrijwilliger behandelt de bedrijfskleding naar beste vermogen.
3. Bij beëindiging van de vrijwilligersovereenkomst is de vrijwilliger verplicht, alle in zijn bezit zijnde, aan de organisatie toebehorende bescheiden en eigendommen, direct aan de organisatie terug te geven.

Hoofdstuk 2 Indienstreding en beëindiging van de vrijwilligersovereenkomst

Artikel 5 Proeftijd

1. Bij het afsluiten van de vrijwilligersovereenkomst kan wederzijds een proeftijd van 4 dagdelen gelden, gedurende welke de vrijwilliger zich inzet voor de organisatie. Tijdens de proeftijd kunnen zowel de vrijwilliger als de organisatie de overeenkomst met onmiddellijke ingang, zonder opgave van redenen, beëindigen.
2. De organisatie verplicht zich tot het bieden van adequate begeleiding tijdens de proefperiode.
3. De proefperiode wordt afgesloten met een proeftijdgesprek tussen een vertegenwoordiger van de organisatie en de vrijwilliger.

Artikel 6 Tijdsduur vrijwilligersovereenkomst

De vrijwilligersovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 7 Vastlegging vrijwilligersovereenkomst

1. De vrijwilligersovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd, waarbij tenminste wordt vermeld:
 - a. de datum van indiensttreding
 - b. of er een proeftijd van toepassing is en zo ja de duur van de proeftijd
 - c. de omvang van de arbeidsduur: het aantal dagdelen per week en de dagen waarop de vrijwilliger zich inzet
 - d. de opzegtermijn
 - e. wie de begeleiding tijdens de proeftijd zal verzorgen.
 - f. eventuele bijzondere bepalingen, voor zover deze niet uit de CVO kunnen worden herleid.
2. Bij indiensttreding ontvangt de vrijwilliger een exemplaar van de CVO en bijbehorende bijlagen.
3. Voor iedere vrijwilliger vraagt de organisatie verplicht een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan.
4. De VOG wordt direct bij het ondertekenen van de IVO door de organisatie aangevraagd, in samenwerking met de vrijwilliger.

Artikel 8 Schorsing van de vrijwilliger

1. Bij het vermoeden van het (nalaten van) handelen, welk (nalaten van) handelen een dringende reden tot onmiddellijke beëindiging van de vrijwilligersovereenkomst vormt, kan de organisatie de vrijwilliger gedurende een korte periode schorsen, ten behoeve van een nader onderzoek en hieruit voortvloeiende besluitvorming.
2. Indien uit het direct ingesteld onderzoek blijkt dat de vrijwilliger ten onrechte is geschorst, zal de vrijwilliger openlijk en schriftelijk worden gerehabiliteerd.
3. Indien uit het hiervoor genoemde onderzoek blijkt dat de vrijwilliger zich inderdaad aan het (nalaten van) handelen, zoals omschreven in lid 1 van dit artikel, heeft schuldig gemaakt heeft de organisatie het recht om over te gaan tot onmiddellijke beëindiging van de vrijwilligersovereenkomst.

Artikel 9 Einde vrijwilligersovereenkomst

De vrijwilligersovereenkomst eindigt:

- a. met onmiddellijke ingang door opzegging door de vrijwilliger of organisatie tijdens de proeftijd.
- b. door (tussentijdse) opzegging door de vrijwilliger of de organisatie, met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn.
- c. zonder dat opzegging is vereist, met wederzijds goedvinden, door middel van een schriftelijke vaststellingsovereenkomst die voor akkoord door zowel de vrijwilliger als de organisatie zijn getekend.
- d. indien sprake is van dringende redenen, zoals bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 BW.

Artikel 10 Beëindiging van de vrijwilligersovereenkomst door onvoldoende functioneren

1. Indien er sprake is van onvoldoende functioneren wordt dit in een gesprek aan de vrijwilliger medegedeeld.
2. De vrijwilliger wordt daarbij, onder vermelding van de termijn waarbinnen, in de gelegenheid gesteld zijn functioneren te verbeteren.
3. Mocht er na het verstrijken van die termijn sprake zijn van onvoldoende verbetering van het functioneren, dan kan de organisatie overgaan tot het beëindigen van de vrijwilligersovereenkomst, zulks met inachtneming van de afgesproken opzegtermijn.

Hoofdstuk 3 Verdere bepalingen

Artikel 11 Vergoedingen, onkosten

1. Aan vrijwilligers kan, indien zij dat wensen, een vergoeding worden verstrekt. Hiervoor geldt een wettelijk maximum dat in overeenstemming dient te zijn met bepalingen door de belastingdienst.
2. Door vrijwilligers, in overleg met de organisatie, gemaakte onkosten worden aan de vrijwilliger vergoed. Hiertoe dient gebruik gemaakt te worden van het standaard declaratieformulier. De organisatie verplicht zich de kosten binnen één week nadat de declaratie is ingediend, te vergoeden.

Artikel 12 Rooster

1. De organisatie maakt per maand een rooster waarin de werktijden van de vrijwilliger zijn vastgelegd.
2. Bij het vaststellen van het rooster dient de organisatie zich te houden aan de met de vrijwilliger afgesproken roostervoorkeuren.
3. Van de roostervoorkeuren kan alleen worden afgeweken in overleg tussen de organisatie en de vrijwilliger.

Artikel 13 Verhinderung

In geval van verhinderung wegens ziekte of anderszins, zal de vrijwilliger de organisatie hiervan tijdig op de hoogte stellen.

Artikel 14 Functioneringsgesprek

De organisatie houdt tenminste één keer per jaar een functioneringsgesprek met de vrijwilliger.

Artikel 15 Vakantie

De vrijwilliger informeert de organisatie in een zo vroeg mogelijk stadium, doch uiterlijk twee weken van tevoren, over de periode(s), waarin hij vakantie neemt.

Artikel 16 Scholing

1. De organisatie kan de vrijwilliger verplichten deel te nemen aan cursussen die voor de functie zijn vereist.
2. Daarnaast kan de organisatie cursussen aanbieden waaraan de vrijwilliger op vrijwillige basis kan deelnemen.
3. In beide gevallen zijn alle, uit het volgen van de cursus voortvloeiende, kosten voor rekening van de organisatie.
4. Naast de in artikel 2, lid 4 genoemde vrijwilligersbijeenkomsten, kan de organisatie vrijwilligersbijeenkomsten met een thematisch karakter organiseren, waaraan deelname verplicht kan worden gesteld.

Artikel 17 Verzekering

Door de gemeente Geldrop-Mierlo is een collectieve vrijwilligersverzekering afgesloten voor alle vrijwilligers in de gemeente Geldrop-Mierlo. Deze verzekering omvat een ongevallen en persoonlijke eigendommen verzekering en een aansprakelijkheidsverzekering. De verzekering geldt alleen voor risico dat voortkomt uit het werk als vrijwilliger. Informatie over deze verzekering is als bijlage 2 bijgevoegd bij deze CVO.

Hoofdstuk 4

Artikel 18 Reikwijdte

Door akkoord te gaan met de individuele vrijwilligersovereenkomst verklaart te vrijwilliger tevens akkoord te gaan met het bepaalde in de Collectieve Vrijwilligers Overeenkomst.



DE VIKING

Collectieve Vrijwilligers Overeenkomst

Bijlage 1

Protocol “In Veilige Handsen”



Vereniging
Nederlandse
Organisaties
Vrijwilligerswerk

Dit protocol is ontleend aan de Toolkit “In veilige Handsen” van de Vereniging “Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk”.



Protocol "In Veilige Handen"

1. Inleiding

Hoe maak ik mijn organisatie veilig? Over preventie van seksueel misbruik van minderjarigen in het vrijwilligerswerk.

Misbruik is een lastig onderwerp, maar als vrijwilligersorganisatie heb je de taak om dit onderwerp bespreekbaar te maken en er, door goed preventief beleid, voor te zorgen dat de kans op seksueel misbruik zo klein mogelijk is, want organisaties die dat niet doen, lopen het risico dat:

1. Mensen die de grens overschrijden, zeggen dat ze niet beter weten
2. Minderjarigen die met seksueel misbruik worden geconfronteerd, denken dat zij de enigen zijn en niet weten bij wie ze terecht kunnen
3. Het bestuur door ouders, de gemeente en vrijwilligers als onverantwoordelijk wordt gezien, omdat het geen maatregelen heeft genomen
4. De vereniging, club of stichting aansprakelijk wordt gesteld voor geleden schade.

De schade die seksueel misbruik aanricht is groot. Allereerst bij de slachtoffers, maar ook bij de vrijwilligersorganisatie waar het plaatsvond. Het kan leden kosten, plezier bederven en de prestaties van kinderen/jongeren verminderen. Het is dus van groot belang om te voorkomen dat minderjarigen (in het vrijwilligerswerk) seksueel misbruikt worden, dat staat vast.

Bestuursverantwoordelijkheid : in principe is het bestuur verantwoordelijk voor wat er gebeurt binnen een stichting. Daarnaast draagt het bestuur de verantwoordelijkheid voor de medewerkers die binnen de stichting werken, al dan niet betaald.

2. Omgangsregels.

Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen als je elkaar in je waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dat betekent dat wij in onze organisatie alle vormen van ongelijkwaardige behandeling, zoals pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Wij vragen van alle medewerkers, kinderen, hun ouders of andere bezoekers, dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsregels.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij/zij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de organisatie
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade aan.
5. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.
6. Ik scheld niet en maak geen ongepaste grappen of opmerkingen over anderen.
7. Ik doe niet mee aan pesten
8. Ik gebruik geen geweld
9. Ik gebruik geen drugs/alcohol
10. Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn/haar wil aan.
11. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.

3. Gedragscode (vrijwillige) medewerkers.

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers en minderjarigen leden/deelnemers/bezoekers zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel kinderen is nabijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong) volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Daarom hebben wij als stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. De gedragscode bestaat uit twee delen : regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor kinderen én vrijwilligers, en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht – en sanctiebeleid dat door de organisatie wordt gevoerd. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger of stagiaire, vragen wij je de gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

A. De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers:

1. De medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarin de minderjarigen zich veilig en gerespecteerd voelen.
2. De begeleider onthoudt zich ervan de minderjarigen te bejegenen op een wijze die de minderjarigen in hun waardigheid aantast.
3. De medewerker dringt niet verder door in het privé leven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. De medewerker onthoudt zich elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen medewerker en minderjarige tot 16 jaar, zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De medewerker mag de minderjarige niet op zo danig wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De medewerker heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
7. Indien een medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht
 - a. hiervan melding te maken bij het bestuur (zie hoofdstuk 4. Het meldprotocol)
8. De medewerker krijgt of geeft geen 'immateriële vergoedingen die niet in de rede zijn.
9. 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 medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

B. Omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarige en sanctiebeleid.

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen, verstaan wij : elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en/of plaats vind binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassenen-kind, vrijwilliger-minderjarige bezoeker e.d.); en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht. Gedragingen die volgende de bovenstaande omschrijving vallen onder grensoverschrijdend seksueel gedrag met minderjarigen, kunnen worden gesanctioneerd door een

tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden. De sancties bestaan uit het voor kortere of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen. Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

4. Het meldprotocol

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is verplicht dit te melden bij het bestuur.

Wanneer medewerkers twifelen over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, geldt een consultatieplicht bij een vertrouwenspersoon die zij om advies kunnen vragen. **Voor onze stichting fungeert mevrouw Wies Bakker als vertrouwenspersoon (wies@speeltuindeviking.com).**

De meldplicht overstijgt alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer. Het is niet aan medewerkers om aan waarheidsvinding te doen, dit kan een eventueel juridisch traject verstoren.

Let wel: een melding is geen beschuldiging!

Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is. Er is oog voor zowel de privacy en belangen van het vermoedelijke slachtoffer als die van de beschuldigde. Het bestuur laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen :

1. Gesprek met beschuldigde
2. Informatief gesprek met politie
3. Instellen calamiteitenteam
4. In gang zetten meldprocedure
5. Aangifte bij politie
6. Voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde
7. Veilig stellen en opvang van het slachtoffer
8. Informatie aan betrokkenen
9. Nazorg

Naast de meldplicht geldt een voorlopige zwijgplicht voor het bestuur, de melder en de medewerkers binnen de organisatie ten opzichte van derden. Natuurlijk kunnen deze betrokkenen zich wel uiten bij de vertrouwenspersoon.

Een voorlopige zwijgplicht is nodig, zodat er niet meer personen bij de zaak worden betrokken dan voor een zorgvuldige behandeling noodzakelijk is. Er moeten worden voorkomen dat geruchten ontstaan en iemand al bij voorbaat als 'schuldig' wordt bestempeld. De zwijgplicht is ook belangrijk om te zorgen dat den eventuele strafrechtelijke procedure niet wordt belemmerd.

5. Doen en laten

Het kan zijn dat een minderjarige je spontaan vertelt over het misbruik, een ouder zijn zorgen naar je uitspreekt, of dat je het zelf ter plekke constateert.

Doen

1. Zorg voor de veiligheid van de minderjarige
2. Als je iemand op heterdaad betrapt :
3. - laat het slachtoffer niet alleen
4. - meld het onmiddellijk aan de leidinggevende of degene die bereikbaarheidsdienst heeft voor calamiteiten
5. Als de situatie bedreigend is : bel 112, zodat de politie kan ingrijpen
6. Laat de toestand zoveel mogelijk onaangeroerd ivm eventueel sporen onderzoek. Bel de zedenpolitie (112) meldt waarover het gaat en vraag om instructies

7. Stel zo weinig mogelijk vragen. Luister en stel het kind op zijn of haar gemak.
8. Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op, ook de vragen die je hebt gesteld
9. Vertel dat je verplicht bent het verhaal aan het bestuur te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het slachtoffer om worden genomen
10. Meldt het vermoeden direct bij het bestuur. Bij twijfel consulteer de vertrouwenspersoon.
11. Verwijs de persoon desgewenst naar een vertrouwenspersoon.
12. Licht zo snel mogelijk de leidinggevende in over de situatie
13. Blijf beschikbaar voor de minderjarige en blijf de normale begeleiding bieden.

Laten

14. Handel nooit op eigen houtje!
15. Hoor het vermoedelijke slachtoffer niet uit. Het uithoren van het vermoedelijke slachtoffer en/of het spreken met contacten van het vermoedelijke slachtoffer kan een eventueel juridisch traject verstoren. Het is niet aan de medewerker om aan waarheidsvinding te doen!
16. Neem bij een vermoeden nooit zelf contact op met de vermoedelijke pleger, ook niet als het een collega is. De beste manier om het misbruik te stoppen en aan te pakken is een objectief en officieel onderzoek.
17. Denk aan de (voorlopige) zwijgplicht!
18. Beloof nooit geheimhouding, ook niet wanneer een slachtoffer erom vraagt

N.B.

Deze gedragscode en het meldprotocol zijn op 2 april 2019 vastgesteld door het bestuur van de Stichting Speeltuin "De Viking".



Collectieve Vrijwilligers Overeenkomst

Bijlage 2

Informatiebrochure VNG Vrijwilligerspolis



Informatiebrochure

Speciaal voor:

Vrijwilligers
Organisaties
Gemeenten

Waarom is de VNG Vrijwilligerspolis ontwikkeld?

Nederland telt ruim vier miljoen vrijwilligers, die actief zijn in diverse verenigingen, zoals de voetbalvereniging. Een vrijwilliger kan bijvoorbeeld zijn: de voorleesmoeder op een basisschool, de collectant voor een 'goede doelen stichting' of een vrijwilliger die koffie schenkt in een bejaardentehuis. Hoewel hun inzet van groot belang is voor de samenleving, zijn vrijwilligers lang niet altijd (voldoende) verzekerd. De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft in samenwerking met Centraal Beheer Achmea twee verzekeringspakketten ontwikkeld, waarbij de risico's die gepaard gaan met vrijwilligerswerk zo goed mogelijk zijn afgedekt. De gemeente kan met de VNG Vrijwilligerspolis haar vrijwilligers 'in één klap' collectief verzekeren. Hierdoor zijn alle vrijwilligers automatisch verzekerd tijdens hun vrijwilligerswerk.

Rijksbijdrage

In de Tweede Kamer is bij de algemene politieke beschouwingen 2008 via de Motie-Slob een geldbedrag ter beschikking gesteld om gemeenten in staat te stellen een collectieve verzekering voor haar vrijwilligers af te sluiten. Hierdoor wordt de VNG Vrijwilligerspolis nagenoeg volledig gefinancierd.

VNG Vrijwilligerspolis

- *De vrijwilliger staat centraal*
- *Registratie of aanmelding van vrijwilligers niet nodig!*
- *Enmalige (project)activiteiten, zoals vrijwilligers die helpen bij de jaarlijkse Sinterklaasintocht, zijn verzekerd.*
- *Mantelzorgers hebben een passende dekking*

Vrijwilliger Annie (76 jr.):

"Ben ik ook nu verzekerd?"

Vrijwilliger Susanne: *"Ben ik ook buiten mijn gemeente verzekerd?"*

Definitie vrijwilliger:

Vrijwilliger is degene die in enig organisatorisch verband onverplicht en onbetaald werkzaamheden verricht ten behoeve van anderen en/of de samenleving waarbij een maatschappelijk belang wordt gediend.

Uitgesloten zijn: *Vrijwilligebrandweer en vrijwillige politie.*

Definitie mantelzorg:

Mantelzorg is langdurige en intensieve zorg, die niet in het kader van een hulpverlenend beroep door een persoon, minimaal 8 uur per week, wordt geboden aan een hulpbehoevende chronische zieke en/of gehandicapte partner, ouder, kind, vriend of buur.

□ VNG Vrijwilligers BasisPolis Ongevallen- en persoonlijke eigendommenverzekering voor Vrijwilligers

- Verzekerd bedrag: € 12.500,- bij overlijden en € 25.000,- bij blijvende invaliditeit
- Geneeskundige kosten zijn verzekerd tot € 1.000,- per gebeurtenis
- Psychische hulpverlening (traumadekking) is verzekerd tot € 2.500,- per gebeurtenis
- Acute huishoudelijke hulp (20 uur)
- Persoonlijke Eigendommenverzekering: *Maximaal € 5.000,- per gebeurtenis. Voor de volgende kostbaarheden geldt als maximum per gebeurtenis:*
 - Computerapparatuur: € 1.500,-
 - Fiets: € 750,-
 - Beeld & geluidsapparatuur, (zonne)bril/set contactlenzen, sieraden of kunstmatige gebitselementen: € 500,-
 - Horloges: € 250,-

* Maximaal verzekerd bedrag voor alle vrijwilligers per gebeurtenis is € 1.250.000,-

Mantelzorgers zijn meeverzekerd op de Ongevallen- en Persoonlijke Eigendommenverzekering!

Aansprakelijkheidsverzekering voor Vrijwilligers

- Verzekerd bedrag € 2.500.000,- per aanspraak, gelimiteerd tot € 5.000.000,- per verzekeringsjaar m.b.t. vrijwilligerswerk. Eigen risico: € 0,-.
- Opzicht: verzekerd bedrag: € 5.000,- per aanspraak

□ VNG Vrijwilligers PlusPolis

Aansprakelijkheidsverzekering voor Rechtspersonen

- Verzekerd bedrag per aanspraak m.b.t. vrijwilligers: € 2.500.000,- gelimiteerd tot € 5.000.000,- per verzekeringsjaar. Eigen risico € 100,- *Het eigen risico wordt rechtstreeks met de rechtspersoon afgewikkeld.*

Bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering voor Vrijwilligers

- Verzekerd bedrag: € 500.000,- per aanspraak en per verzekeringsjaar voor alle vrijwillige bestuurders en toezichthouders van de organisatie tezamen, waarbij het balanstotaal van de organisatie niet meer bedraagt dan € 500.000,- .

Verkeersaansprakelijkheid voor Rechtspersonen

- Verzekerd bedrag: € 1.000.000,- per aanspraak gelimiteerd tot € 1.000.000,- per verzekeringsjaar m.b.t. vrijwilligers. Eigen risico: € 500,- per aanspraak *Het eigen risico wordt rechtstreeks met de rechtspersoon afgewikkeld.*

Rechtsbijstandverzekering voor Vrijwilligers

- Verzekerd bedrag Rechtsbijstand bij strafrecht: € 40.000,- als maximum voor alle aanspraken m.b.t. vrijwilligerswerk tezamen.
- Verzekerd bedrag Verhaalsrechtsbijstand: geen maximum.

Welke vrijwilligers van de gemeente zijn verzekerd?

Alle vrijwilligers die in enig organisatorisch verband, onverplicht en onbetaald werkzaamheden verrichten ten behoeve van anderen en/of de samenleving waarbij een maatschappelijk belang wordt gediend.

Vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige politiemedewerkers zijn uitgesloten van deze verzekeringen. Dit vloeit voort uit de speciaal voor hen getroffen rechtspositieregelingen.

Wat wordt er met ‘enig organisatorisch verband’ bedoeld:

Hiermee wordt bedoeld dat het vrijwilligerswerk vanuit een collectief plaats dient te vinden. In veel gevallen wordt vrijwilligerswerk vanuit een vereniging of stichting (rechtspersonen) gedaan. Maar ook het “Project Buurtvaders”, waarbij een aantal betrokken vaders de handen ineen slaan en afspraken maken om de sociale controle en leefbaarheid in een buurt te verhogen, is een voorbeeld van een organiserend verband.

Wat zijn ‘incidenteel grensoverschrijdende’ vrijwilligersactiviteiten?

Denkt u hierbij aan vrijwilligers die kinderen begeleiden bij een sporttoernooi in Duitsland.

Moet de vrijwilliger zich aanmelden voor de verzekering?

Nee, er is geen registratie van vrijwilligers nodig. Alle vrijwilligers binnen de gemeente zijn verzekerd.

Mag een vrijwilliger een vergoeding krijgen voor zijn werkzaamheden?

Ja, dat mag. Zolang de vergoeding binnen de grenzen blijft die de Belastingdienst hiervoor hanteert.

Zijn mantelzorgers ook vrijwilligers?

Neen, mantelzorgers worden niet beschouwd als vrijwilliger. Dit hangt samen met de persoonlijke relatie die mantelzorgers hebben met degene die zij verzorgen bij aanvang van de zorgverlening.

Klopt het dat er voor de mantelzorgers een passende dekking is geregeld?

Ja, dat klopt. Door vragen vanuit diverse gemeenten hebben Centraal Beheer Achmea en VNG Verzekeringen besloten om de mantelzorgers, binnen het kader van de VNG Vrijwilligerspolis, een passende dekking te geven. Mantelzorgers zijn nu meeverzekerd op de Ongevallen- en Persoonlijke Eigendommenverzekering voor Vrijwilligers. De aansprakelijkheidsverzekering voor Vrijwilligers uit de

Basispolis en de onderdelen van de VNG Vrijwilligers Pluspolis zijn voor de mantelzorger niet van toepassing. Wij vertrouwen erop hiermee ook voor de mantelzorgers een uitstekende oplossing te bieden, die in overeenstemming is met hun bijzondere maatschappelijke positie.

Ben ik verzekerd als vrijwilliger bij mijn voetbalvereniging?

U bent verzekerd tijdens de uitoefening van het vrijwilligerswerk. (bijvoorbeeld tijdens het fluiten van een voetbalwedstrijd bij jeugd) Op het moment dat u deelneemt als speler aan een voetbalwedstrijd, doet u dat weliswaar vrijwillig, echter dit is geen vrijwilligerswerk in de zin van de VNG Vrijwilligerspolis. Als u lid bent van een voetbalvereniging, bent niet per definitie ook vrijwilliger. U bent dus verzekerd als u daadwerkelijk vrijwilligerswerk verricht.

Valt een Vereniging van Eigenaren ook onder de dekking van de VNG Vrijwilligerspolis?

Nee. Als VvE behartig je de belangen van de eigenaren van bijvoorbeeld een appartementencomplex. Hierbij wordt dan ook geen maatschappelijk belang gediend. Immers, een bestuurder van de VvE heeft meestal uit persoonlijke motieven een bestuursfunctie aanvaard. (bijvoorbeeld een inwoner van het complex).

Voor wie geldt de Persoonlijke Eigendommenverzekering?

De Persoonlijke Eigendommenverzekering geldt voor vrijwilligers, die tijdens de feitelijke uitoefening van het vrijwilligerswerk schade oplopen aan hun persoonlijke eigendommen. Denkt u bijvoorbeeld aan de vrijwillige voetbalvader die tijdens een voetbalwedstrijd van de F-pupillen een bal tegen zijn hoofd krijgt, waardoor zijn bril stuk raakt.

Kan mijn organisatie haar aansprakelijkheidsverzekering opzeggen?

Opzeggen van de aansprakelijkheidsverzekering is niet verstandig, omdat een vereniging/stichting ook het risico loopt aangesproken te worden voor gebeurtenissen die niet direct het gevolg zijn van of verband hebben met vrijwilligerswerk. Denkt u bijvoorbeeld aan de aansprakelijkheid voor het gebouw/kantine (dakpan die op het hoofd van een bezoeker valt), of een bezoeker van de kantine die van de (defecte) barkruk valt. Of de werkgeversaansprakelijkheid van de organisatie voor haar vaste personeel. Verder heeft een vereniging naast vrijwilligers ook leden. Als een lid schade toebrengt aan een derde kan de vereniging ook aangesproken worden. Uitgangspunt van de VNG Vrijwilligerspolis is dat de vrijwilliger bij schade niet 'in de kou komt te staan'. De VNG Vrijwilligerspolis is juist bedoeld als aanvulling, niet als vervanging.

Contact

Heeft uw organisatie nog geen aansprakelijkheidsverzekering?

Of zoekt u een aanvullende dekking?

*Bel dan met de Ondernemersdesk van Centraal Beheer Achmea:
055-579 8600*

Heeft u een algemene vraag over de VNG Vrijwilligerspolis?

Bel dan: 055 579 8164

Onze medewerkers zijn u graag van dienst!

Schade en dan?

De schadeprocedure is als volgt: de vrijwilliger of organisatie stuurt het ingevulde digitale schadeformulier naar de gemeente. Voordat de schadeclaim door de gemeente (digitaal) wordt ingediend bij de verzekeraar, zal de gemeente controleren of het gaat om een melding in de zin van de Vrijwilligerspolis. Na de melding van de gemeente neemt de schadebehandelaar rechtstreeks contact op met de vrijwilliger, mantelzorger of organisatie. De schade wordt eveneens rechtstreeks met de benadeelde afgewikkeld.

Indien er sprake is van een eigen risico, zal dit met de rechtspersoon worden afgehandeld.

De gemeente wordt op de hoogte gehouden over de afwikkeling van de schade.

De VNG Vrijwilligerspolis heeft een secundaire dekking (behalve de Ongevallenverzekering).

Hoe gaat de afdeling Schade hiermee om?

Er zijn veel vragen gesteld over de secundaire dekking van deze verzekeringen. De afhandeling van de schade is voor vrijwilligers en organisaties vereenvoudigd. De schadeclaim wordt naar Centraal Beheer Achmea gezonden en de betreffende schadebehandelaar zoekt uit of er eventueel op de eigen verzekering van de vrijwilliger of organisatie een schadevergoeding te verkrijgen is. Als dat zo is, zendt Centraal Beheer Achmea de claim door naar de andere verzekeraar om af te handelen, terwijl de vrijwilliger/organisatie over deze doorzending wordt geïnformeerd. Mocht de claim niet te verhalen zijn bij de andere verzekeraar, dan neemt Centraal Beheer Achmea de claim 'gewoon' in behandeling.