1. ONZE MISSIE

De kinderkledingbank Hoorn is eind Oktober 2011 gestart door de huidige coördinator Bianca Hofmeijer

De **Stichting kinderkledingbank Hoorn** is eind oktober 2012 opgericht door Gerrit Hofmeijer.

De stichting bestond tot eind 2013 uit 1 bestuurslid, Gerrit Hofmeijer.

Begin 2014 is er een nieuw bestuursteam samen gesteld, te weten een voorzitter/penningmeester (Gerrit Hofmeijer) en een secretaris (Thea Stitzinger)

ook komt er een algemeen lid bij (naam volgt)

Oprichtster en coördinator van de KKB Hoorn “Bianca Hofmeijer” zal medio 2014 aantreden als voorzitter/coördinator,

waarna de hr G Hofmeijer de functie van penningmeester zal bekleden en Thea Stitzinger de functie van secretaris blijft bekleden.

Na een reorganisatie, een ingrijpende verbouwing/verhuizing die onder leiding van de coördinator Bianca tot stand is gekomen zal er worden getracht een nog betere samenwerking tussen

bestuur, vrijwilligers, sponsors en cliënten te creëren, vooral de sponsoring willen wij optimaliseren om onze vrijwilligersorganisatie nog beter te stroomlijnen.

**Onze missie bestaat uit een tienpuntenplan:**

1. De organisatie van de KKB-Hoorn zodanig te laten functioneren dat onze cliënten, de sponsoren en onze eigen medewerkers tevreden zijn.

2. In het vierde kwartaal van ieder jaar wordt een financiële begroting opgesteld voor het komende jaar.

3. Onze cliënten te voorzien van kleding en thuis/schoolbehoeften en waar wij kunnen, te voorzien in een (korte) kindervakantie en de jaarlijkse Sinterklaas en kerstviering

 + andere uitjes o.a de jaarlijkse stads speeltuindag.

4. De aandacht voor armoede te verbreden naar de wijken waar onze cliënten wonen en door een intensievere samenwerking met o.a voedselbanken kunnen we het kledingaanbod beter verdelen.

5. Alle organisaties in de stad te vragen om meer structurele bijdrage.

6. De cliënten te vragen om als vrijwilliger iets bij te dragen.

7. Tools te ontwikkelen om cliënten te helpen uitzicht te krijgen op verbetering van hun positie. (is in ontwikkeling)

8. De sponsorwerving verder te optimaliseren en meer structurele inkomsten te verwerven bij bedrijven, particuliere en zakelijke donateurs, kerken en andere instellingen.

9. Managementtools te ontwikkelen die ons een beter inzicht geven in het aantal cliënten, maar ook welke wensen en klachten onze afnemers hebben.

10. Het besef dat we als organisatie binnen ieders eigen verantwoordelijkheid allemaal het zelfde doel hebben, namelijk om onze cliënten zo goed mogelijk van dienst te zijn.

2. De Organisatie

Onze organisatie van de KKB-Hoorn in Hoorn heeft een stichting als grondslag en is aangesloten bij de Kamer van Koophandel.

Het werkgebied van de KKB-Hoorn zijn de gemeenten Hoorn en omstreken. De bevoorrading geschied door aandacht vestiging via

facebook en de website [www.kinderkledingbankhoorn.nl](http://www.kinderkledingbankhoorn.nl/) en door bedelen en vragen.

2.1. Ons organisatiemodel ziet er als volgt uit.

2.2. Bestuur:

Is verantwoordelijk voor de organisatie van de KKB-Hoorn en geeft daar leiding aan.

De taken van de bestuurders zijn als volgt verdeeld.

Voorzitter : leidt de bestuursvergaderingen, is de externe woordvoerder en onderhoudt de perscontacten.

Secretaris : is het centrale correspondentieadres, notuleert de vergaderingen van het bestuur en verzorgt het jaarverslag.

Penningmeester : beheer financiën van de KKB-Hoorn, zoals financiële administratie, verzorgt de kwartaal- en jaarcijfers en de jaarlijkse begroting.

Doet investeringsvoorstellen. Tevens vervangend voorzitter

Bestuurslid 1: bijvoorbeeld : vrijwilligersbeleid; Sponsoring: materiaalbeheer

Bestuurslid 2:

2.3. Visie op het vrijwilligerswerk in de KKB-Hoorn

De KKB-Hoorn heeft als doel het verstrekken van verkregen kleding aan de armste kinderen in Hoorn e.o en doen dat uitsluitend met vrijwilligers.

Om dit te realiseren wordt intensief gebruik gemaakt van vrijwilligers.

Tussen vrijwilligers en bestuur is een heldere taakafbakening die aan iedereen bekend is en jaarlijks wordt geëvalueerd.

Om het werken met vrijwilligers mogelijk te maken draagt het bestuur zorg voor een voor iedereen helder vrijwilligersbeleid,

waarin naast in door en uitstroom van vrijwilligers ook aandacht voor scholing en begeleiding van vrijwilligers is.

Binnen de (financiële) mogelijkheden van de begroting zal het bestuur vrijwilligers waarderen in de vorm van leuke activiteiten en onkostenvergoeding voor gemaakte kosten.

Omdat vrijwilligers vooral gemotiveerd worden door zinvolle taken zal het bestuur van de KKB rekening houden met hun wensen.

Vrijwilligers kunnen zich opgeven voor nieuwe of andere taken en hebben invloed op de uitvoering middels werkoverleg.

Eigen ideeën van vrijwilligers worden door het bestuur gewaardeerd door het streven naar realisatie van die ideeën.

2.4 Het werven van vrijwilligers

De (potentiële) vrijwilliger is kritischer en mondiger geworden en gaat bij zijn/haar keuze uit van een aantal persoonlijke motieven en overwegingen.

De keuzemogelijkheden voor de besteding van de vrije tijd zijn nog nooit zo groot geweest.

Wil het vrijwilligerswerk in de KKB-Hoorn concurrerend zijn in relatie tot andere vormen van vrijetijdsbesteding,

dan zal er veel aandacht besteed moeten worden aan de individuele wensen en behoeften van de vrijwilligers,

om zo nieuwe vrijwilligers te werven en om bestaande vrijwilligers en hun kennis en ervaring te behouden.

Bij de KKB-Hoorn doen de vrijwilligers :

Het helpen van de klanten, en verstrekking van kleding. Het assisteren van hand en spandiensten bij uitjes en feestjes (sinterklaas/kerst)

2.5 Aandachtsgebieden werving en selectie.

Bij de werving en de selectie zijn de volgende aandachtsgebieden van belang.

Wat hebben we te bieden.

Zinvol werk vanuit een professioneel georganiseerde vrijwilligersorganisatie; de mogelijkheid persoonlijke doelstellingen te bereiken,

gerelateerd aan de de motieven om vrijwilligerswerk te verrichten: nuttig bezig willen zijn, ervaring willen opdoen, nieuwe dingen willen leren,

kans op betaald werk willen vergroten, behoefte aan sociale contacten, behoefte aan persoonlijke ontplooiing of andere motieven; goede begeleiding; goede voorzieningen.

Wat verwachten wij van vrijwilligers.

Algemene eisen: In totaal zijn er minimaal een 30-tal vrijwilligers nodig.

Voor de werving is het van belang dat men affiniteit met de KKB-Hoorn heeft. De vrijwilliger moet het vooral leuk vinden om zijn/haar taak uit te voeren.

Ten aanzien van de te verrichten taken wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen en de beperkingen van de vrijwilliger.

Hoe vindt de werving van vrijwilligers plaats.

Doelstelling is het vergroten van de naamsbekendheid.

De publiciteitsmiddelen ten aanzien van het werven van vrijwilligers is zeer divers : persberichten, voorlichtingsbijeenkomsten, internet, radio, persoonlijke benadering en mond-tot-mond reclame.

Hoe selecteren we :

De selectiecriteria zijn uiteraard gerelateerd aan de werkzaamheden die door de vrijwilliger zal worden verricht.

De selectiemethode bestaat uit een selectiegesprek van de coördinator met de a.s. vrijwilliger.

Hoe vindt de introductie plaats : De vrijwilligers werken hoofdzakelijk in het gebouw van de KKB-Hoorn.

De introductie kan dan ook van beperkte omvang zijn. De vrijwilliger dient kennis te maken met de organisatie en het betreffende taakgebied.

Daarnaast de kennismaking met collega-vrijwilligers.

3. Personeel

3.1. Beleid

Binnen de organisatie van de KKB-Hoorn wordt uitsluitend met vrijwilligers gewerkt.

Alleen de werkelijk gemaakte kosten bij de uitoefening van de vrijwilligerswerkzaamheden komen in

aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten op basis van een declaratie volgens een vast modelformulier.

Omdat onze vrijwilligers in contact komen met cliënten en kennis nemen c.q. werken met ons cliëntensysteem, is de bewustwording

van geheimhouding van groot belang. Hiertoe wordt een gedragscode ontwikkeld, uitgelegd en uitgereikt bij het aangaan van een vrijwilligersovereenkomst.

3.2. Stageplaatsen, maatschappelijke stages en leerbedrijf.

Ons beleid is er op gericht om zoveel mogelijk stageplaatsen ingevuld te hebben en ook plaats te maken voor maatschappelijke stages als onderdeel van hun schoolloopbaan.

Voor jongeren onder 16 jaar moet rekening worden gehouden met de eisen van de ARBOwet (lichamelijke belasting, werktijden,etc.).

Door een erkenning als een zgn. Leerbedrijf via de Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven kunnen (v)mbo-leerlingen bij ons een stageplaats uitvoeren.

3.3. Intake- en functioneringsgesprekken.

De vacatures bij de KKB-Hoorn worden geïnventariseerd door de coördinator. De intakegesprekken vinden plaats door de coördinator, zo mogelijk samen met het bestuurslid vrijwilligers.

Kandidaten die worden aangeleverd voor de uitvoering van taakstraffen en hen die in hechtenis zijn, maar een re-integratietraject (moeten) volgen, voeren wij een

terughoudend beleid vanwege het ontbreken van permanent toezicht. Als een kandidaat geschikt is bevonden worden er afspraken gemaakt over het inwerken en de duur daarvan.

Eenmaal per jaar vinden er functioneringsgesprekken plaats met de vrijwilligers, inclusief de leden van de Kerngroep.

Vrijwilligers die een onoverbrugbaar geschil hebben met de coördinator kunnen zich wenden tot het bestuur, die het conflict onderzoekt.

Deze mogelijkheid wordt opgenomen in de vrijwilligerscontracten. Een vrijwilligersovereenkomst wordt aangegaan voor tenminste één dagdeel werk per week met een maximum van vijf dagdelen.

Contractverlening en/of wijziging vindt plaats door het bestuur, waarbij de coördinator een adviserende rol heeft.

Bij verschil van mening bij het bestuur, waar voor en tegen stemmen gelijk zijn, zal de stem van de coordinator de doorslag geven.

3.4. Klachtenregeling voor vrijwilligers en cliënten en vertrouwenspersoon

De KKB-Hoorn hanteert een klachtenregeling voor haar vrijwilligers en ook voor cliënten en leveranciers, inclusief sponsoren.

Er komt een klachten- en ideeënbus in de ruimte voor cliënten en in de ruimte van ons bedrijfspand.

Klachten en ideeën kunnen ook persoonlijk of door middel van bijvoorbeeld e-mail aan het bestuur bekend worden gemaakt.

Klachten die bij anderen dan het bestuur bekend worden, dienen per direct aan een bestuurslid gemeld te worden. Het bestuurslid vrijwilligersbeleid is tevens de

vertrouwenspersoon voor de groep vrijwillige medewerkers van de KKB-Hoorn.

Het bestuur verplicht zich alle klachten te onderzoeken en de klager hiervan binnen zes weken na het bekend worden van de klacht over de resultaten hiervan schriftelijk te informeren.

Een zelfde regeling geldt voor het indienen van ideeën en suggesties.

3.5. Rechten en plichten

We willen een transparante organisatie zijn, waarin iedereen die werkzaam is binnen de KKB-Hoorn gerespecteerd wordt.

De regels die zijn vastgelegd in processen en instructies en ook mondelinge afspraken, worden nagekomen.

Indien hiervan toch bewust wordt afgeweken zal door de coördinator en in meer ernstige gevallen door een bestuursvertegenwoordiger, een corrigerend gesprek plaatsvinden,

dat schriftelijk wordt vastgelegd.

4. Spelregels voor cliënten.

Het aanbieden van potentiële klanten voor de KKB-Hoorn gebeurt via aanmelden, veelal is een bewijs van de voedselbank en of Uwv voldoende.

Aanvragen worden beoordeeld door de voorzitter en of de secretaris. Bij twijfel over een toe- of afwijzing, beslist de coördinator.

De aanvragen worden elektronisch door ons bewaard, waarbij moet worden voldaan aan de geldende privacywetgeving.

Cliënten dienen zich aan de bij ons geldende gedrags- en fatsoensregels te houden en zich te houden aan de openingstijden.

5. De samenstelling van de kledingpakketen

Werkt met een punten systeem : 5 punten per kind per maand voor kleding

 2 punten per kind per maand voor speelgoed

6. Verzekeringen

De stichting heeft ten behoeve van de vrijwilliger een verzekering afgesloten via de gemeente Hoorn

7. Gedragscode

7.1 Centraal staat een respectvolle omgang, zowel tussen vrijwilligers onderling als tussen vrijwilligers en cliënten.

7.2 Bij de omgang met cliënten mag er vanzelfsprekend sprake zijn van normaal sociaal contact. Interne KKB-Hoorn - aangelegenheden worden niet met cliënten besproken.

7.3 De privacy van vrijwilligers en deelnemers aan de KKB-Hoorn en de vertrouwelijkheid van hun persoonlijke gegevens, wordt te allen tijde gerespecteerd,

tenzij door de persoon in kwestie is aangegeven hiervan te mogen afwijken.