**De 5 waarden van de VDS**

Afgelopen jaren hebben we in de VDS meermaals gediscussieerd over “waarden”, wat we daar onder verstaan en hoe we die omzetten in gedrag. In totaal gebruiken we 24 verschillende waarden binnen de VDS. Tijd voor discussie en tijd om een aantal kern- of universele waarden te bepalen.

Er bestaan zowel organisatiebrede (universele) waarden, als waarden die opgaan voor een specifiek deel van het beleid. Universele waarden komen terug in alles wat een organisatie doet en uitstraalt. Specifiekere waarden kunnen extra aandacht krijgen voor specifieke beleidsdomeinen, voor zoverre ze niet in conflict komen met de universele waarden.

De **vijf universele waarden** die we, na een eerste feedbackoefening, binnen de VDS naar voor schuiven zijn:

1. Speels
2. Ontwikkeling
3. Toegankelijk
4. Kwalitatief
5. Respect

Hieronder hebben we een aantal **voorbeelden** gezet wat die waarden **zouden kunnen betekenen** in onze **dienstverlening**, in onze **organisatie** en ten aanzien van onze **medewerkers**.

Dit document dient **ter discussie**. Op onze Algemene Vergadering in maart 2020 beslissen we over deze waarden en de missie en visie van de VDS.

**SPEELS**

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
	1. *Spelen om te spelen voorop*
	2. *Speelse houding bij vormingen, adviezen…*
2. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
	1. *Speelse infrastructuur*
	2. *Speelruimte bij beslissingen voor staf, vrijwilligers, regio’s…*
3. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
	1. *Aandacht voor teambuilding.*
	2. *Zelf ook spelen.*
	3. *Naar analogie met onze speelvisie vinden we het belangrijk dat de vrijwilliger ernaar streeft om een speelse stijl te hanteren tijdens alle mogelijke VDS-evenementen en –momenten. Al deze momenten, of ze nu intern of extern zijn, worden steeds vanuit een speelse stijl aangepakt om zo onze speelvisie op alle mogelijke manieren uit te dragen.*

**ONTWIKKELING**

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
	1. *We maken onze huidige diensteverlening sterker en beter en we ontwikkelen nieuwe dienstverlening om zo de speelpleinen en de mensen die daarmee bezig zijn sterker te maken.*
	2. *De vrijwilliger kan zijn eigen ervaringen en kennis benutten om kwaliteitsvolle feedback te geven en anderen (zowel deelnemers als de ploeg) tot een nog betere versie van zichzelf te vormen. We staan ook open om iedereen kansen te geven om aan zichzelf te werken. Dit houdt in dat we fouten niet afstraffen, maar beschouwen als leermomenten.*
2. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
	1. *We ontwikkelen (onze structuur en processen binnen) onze organisatie zodat die een goede ondersteuning van de speelpleinen faciliteert. We zijn gedreven door een sterker drang altijd beter te doen.*
	2. *Vrijwilligers worden ondersteund om te groeien in hun (financieel) engagement binnen de VDS. Op deze manier kunnen zij een groeitraject doormaken binnen de organisatie en zichzelf ontwikkelen van financieel geïnteresseerde tot (mede financieel) beleidsvoerder.*
	3. *Groei om op een verantwoorde manier te kunnen investeren in bvb infrastructuur (om op die manier financiële zekerheid te creëren).*
3. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
	1. *We ontwikkelen het beleid en het kader waarbinnen onze medewerkers werken, groeien en gelukkiger en productiever worden.*
	2. *We ontwikkelen onze medewerkers om hen sterker te maken en om hen beter in staat te stellen om de taken die ze willen/moeten doen uit te voeren.*
	3. *De VDS streeft ernaar om elke betrokkene tijdens een VDS-moment een comfortabel gevoel te laten ervaren. Daarom is het nodig om een veilige omgeving te creëren waar de persoon weinig continue stress of angst ervaart. Hierdoor zal elke VDS’er meer energie hebben om in te zetten op zijn eigen groeiproces en zal zijn betrokkenheid bij de organisatie enkel vergroten.*
	4. *De vrijwilliger kan kritisch naar zichzelf kijken en staat open om te werken met de feedback die zij/hij krijgt. Zij/hij gaat actief op zoek naar deze feedback en hier dan ook mee aan de slag.*

**TOEGANKELIJK**

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
	1. *Iedereen kan op cursus (financieel, fysiek…).*
	2. *Toegankelijkheid van kleine en grote vragen door loko’s en geografische vertegenwoordiging van de vrijwilligers.*
2. *Toegankelijk zijn voor alle doelgroepen in communicatie.*
3. *De VDS wil geen financiële drempel creëren en wil dat zijn producten en diensten toegankelijk en betaalbaar zijn. Daarom werkt de VDS ook speciale regelingen uit om ook kansengroepen in de samenleving te kunnen aanspreken.*
4. *Beschikbaar voor en op maat van elke speelpleinwerking*
5. *Merk op dat ‘toegankelijk’ heel wat andere dingen (beschikbaar, betaalbaar, betrouwbaar) omvat.*
6. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
	1. *Processen en procedures die duidelijk, transparant en makkelijk vindbaar zijn (extern en intern).*
	2. *Makkelijk via verschillende kanalen te bereiken.*
	3. *Toegankelijke locatie: iedereen kan met de deur in huis vallen.*
	4. *Laagdrempelige manieren van lidmaatschap.*
	5. *De financiën (en achterliggende systemen) worden transparant gecommuniceerd binnen de organisatie. Daarvoor worden alle gebruikelijke communicatiekanalen gebruikt: e-communicatie, overleg en uitwisseling, vorming, betrokkenheid.*
7. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
	1. *Ploco’s die ondersteuning kunnen geven aan verschillende vrijwilligers.*
	2. *Beroepskracht in Gent.*
	3. *Openheid bij aanwerving.*
	4. *Toegankelijk voor alle doelgroepen.*
	5. *Toegankelijk voor vrijwilligers met een groot of klein engagement.*

**KWALITATIEF**

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
	1. *Betrouwbaar, laagdrempelig…*
	2. *Doen waar nood aan is.*
2. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
	1. *We zorgen voor een ideale werkomgeving die ervoor zorgt dat medewerkers zich volledig kunnen focussen op hun taak.*
	2. *De VDS neemt een houding aan als ‘goede huisvader’ en is zich te allen tijde bewust van de verantwoordelijkheid die het beheren van een gezond financieel beleid met zich meebrengt.*
	3. *De VDS voert een financieel beleid volgens de regels van de kunst.*
	4. *De VDS wil zijn doelpubliek op klantvriendelijke wijze benaderen, ook mbt financiële aspecten. De VDS voorziet daarom vlotte betaalwijzen en vlotte afhandeling*
3. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
	1. *Juiste persoon (staf/vrijwilliger) op juiste plaats: kennis, houding, ondersteuning, weten hoe de dingen werken.*

**RESPECT**

1. Als we deze waarde hanteren binnen pijler dienstverlening, wat betekent dat dan?
	1. *Respect voor de klanten: voor hun keuzes, voor wat ze doen, voor wie ze zijn, voor hun mening en talenten.*
	2. *Respect en openheid voor de eigenheid van elke speelpleinwerking.*
	3. *Respect voor keuzes en aanpak van elk speelplein (bv speelaanbod).*
2. Als we deze waarde hanteren binnen pijler organisatie, wat betekent dat dan?
	1. *Interne structuur: respect voor beslissingen, mandaten, organen en afspraken.*
	2. *Geld en infrastructuur: medewerkers die respectvol omspringen met ons geld en onze infrastructuur, klanten die respectvol omspringen met producten.*
3. Als we deze waarde hanteren binnen pijler medewerkers, wat betekent dat dan?
	1. *Respect voor de medewerkers (staf/vrijwilligers): voor alles wat ze doen (klein en groot), voor iedereen, voor wie ze zijn, voor hun mening, voor hun talenten.*
	2. *De VDS verwacht dat je respectvol omgaat met deelnemers, ouders, medevrijwilligers en stafmedewerkers. Dit wil zeggen dat je waardering hebt voor iemand vanwege zijn eigenheid, sterktes, zwaktes, prestaties en vaardigheden. In een groep kunnen deze eigenschappen nogal verschillen. VDS’ers kunnen deze verschillen erkennen en waarderen.*
	3. *De VDS verwacht dat zijn medewerkers integer zijn. Dit wil zeggen dat je eerlijk en oprecht handelt naar de waarden van de organisatie, zodat de VDS je ten volle kan vertrouwen. Niemand mag misbruik maken van een bepaalde positie of functie binnen de groep.*
	4. *De VDS streeft naar een gelijkwaardige behandeling, zowel tussen staf en vrijwilligers, sessiegevers en deelnemers, ouders en sessiegevers, vrijwilligers onderling op een vergadering. In het geval van een conflict vindt de VDS het belangrijk dat elke partij gehoord wordt, los van de functie binnen de organisatie. Het proberen begrijpen van de context en het verhaal van de andere betrokkene aanvaarden, draagt bij aan een positief klimaat.*
	5. *Ten aanzien van anderen betekent dit dat je iedereen met respect behandelt. Ook al heb je soms een andere positie (bv: animator tav kind of ervaren animator tav nieuwe animator), iedereen is gelijk en evenwaardig. Je hebt een actieve open houding voor anderen en voor verschillen. Je wil hem en de verschillen leren kennen. Je gaat niet oordelen omdat je een andere leefwereld, visie, geloof, normen waarden of referentiekader hebt. Ook in conflicten staat respect voor het individu voorop (er zijn geen stoute kinderen, er is enkel stout gedrag). Je probeert actief op zoek te gaan naar oorzaken van conflicten om zo gedrag te begrijpen en verklaren. Op deze manier kan je conflicten vermijden.[[1]](#footnote-1) Je bent een teamplayer en wil met iedereen samenwerken. Het betekent ook dat je betrouwbaar bent en niets zal doorvertellen wat de ander kan kwetsen. Je respecteert de privacy van de ander.*
	6. *Het betekent dat jij evenveel waard bent als de ander en dat jij ook jezelf mag zijn. Je bent eerlijk, echt en authentiek ten aanzien van anderen. Je kiest zelf wat je vertelt over jezelf maar hetgeen je vertelt, is de waarheid. Je staat open voor feedback en stelt bij conflicten je eigen gedrag in vraag. Je benoemt waar jij voor staat en zoekt een oplossing waar je je beiden goed in voelt.*
1. Zie de theorie van “geweldloos verzet”. [↑](#footnote-ref-1)