
RKSV MARGRIET

Vrijwilligersbeleid



WE WANT YOU

Oss, 19 januari 2007

Vrijwilligersbeleid:

Missie

De leden, hun partners en hun ouders waarderen de club en zijn er trots op erbij te horen. Dit gevoel van de leden en ouders heeft een sterk wervende kracht die leidt tot vrijwilligerswerk.

Inleiding

In het beleidsplan van RKSVMargriet wordt de rol van de vrijwilligers beschreven als onmisbaar voor het functioneren van de vereniging. Om inhoud te geven aan deze rol wordt het nader formuleren van het vrijwilligersbeleid en de oprichting van een 'Begeleidingsgroep vrijwilligers, een BGV' bepleit. Inhoud en vorm passen zo in de nieuwe structuur van de club.

Inhoud van het beleid

Er is een aantal hoofdonderwerpen dat aan de orde moet komen:

- Doelstellingen.
- Uitgangspunten en vorm.
- Inventariseren, werven en plaatsen.
- Opleiding en training.
- Begeleiden en ondersteunen.
- Opnieving; 'Wat leeft er'?
- Afspraken en regels.
- Profileren van het 'wij-van-Margriet-gevoel'.
- Verplichting / afkoop.

Doelstelling

Het doel is om leden en / of hun omgeving zoals, ouders, partners, familie en kennissen, zodanig te 'bewerken', dat er een gevoel bij hen ontstaat zich niet te kunnen en vooral ook niet te willen onttrekken aan vrijwilligerswerk binnen de RKSVMargriet. De bereidheid dit werk te doen moet voldoende vrijwilligers opleveren voor de uitvoering van de taken waarvoor de vereniging staat. Bouwen aan het 'wij-van-Margriet-gevoel' en het steeds verder verbeteren van het clubklimaat voor de vrijwilligers zijn de kerndoelen.

Uitgangspunten en de vorm

De uitvoering van het vrijwilligersbeleid komt te liggen bij de BG Vrijwilligers. De omvang, samenstelling en taakverdeling is een zaak van de BG zelf. Nadrukkelijk moet als uitgangspunt worden genomen, dat niet de BG Vrijwilligers eindverantwoordelijk is voor de bezetting van de posten, maar de vragende bestuurscommissie (BC).

De BG Vrijwilligers inventariseert, begeleidt, leidt op en maakt enthousiast, maar de vragende BC selecteren en benoemen. De BG Vrijwilligers heeft een ondersteunende en een goede voorwaarden scheppende rol voor de BC.

Inventariseren, werven en plaatsen

Ledenadministratie

De belangrijkste doelgroep voor de werving van de vrijwilligers zijn de leden. Daarom start de werving bij de aanmelding en ontvangst van nieuwe leden. De eerste kennismaking is erg belangrijk en biedt de mogelijkheid een eerste inventarisatie te doen. Met name de invulling van de aanmeldingsformulieren speelt hierbij een belangrijke rol. Hierin kan al verwezen worden naar de diverse taken binnen Margriet en de behoefte naar invulling hiervan door vrijwilligers.

De ledenadministratie, het beheer van de LMK's (ledenmutatiekaarten) en de contacten daarover met de KNVB moeten daarom in de toekomst bij deze BG worden ondergebracht. Het ledenbestand is de basis voor een eigen database voor de BGV.

Inventarisatie

Vraag en aanbod moeten worden geïnventariseerd. Welke functies (of vaak nog belangrijker voor functiesplitsing; welke functieonderdelen) zijn er binnen de vereniging en wat kunnen en willen de leden. Aan de vraagkant moet een (niet te gedetailleerde) vastlegging van taken, functies en onderdelen daarvan komen. En aan de aanbodkant een elektronische kaartenbak op basis van de ledenadministratie met toevoegingen van ouders, gezinsleden, partners en andere potentiële vrijwilligers.

Werven en plaatsen

Alleen mondelinge werving van vrijwilligers is effectief. Alle oproepen in brieven, clubbladen of advertenties hebben geen direct resultaat. Slechts als signaalwerking hebben schriftelijk oproepen een functie. Daarom moet de wervingskracht van de BG vooral bestaan uit persoonlijke, vaak telefonisch contacten met de leden. Systematisch geplande belrondes (algemeen: 'Wil je ons helpen met het vrijwilligerswerk bij de club?') zullen daarom deel moeten uitmaken van de taken van de BG.

De BGV kan bij de belrondes ook de assistentie inroepen van leden van andere BC of het KB. Als de opzet maar systematisch en gericht gebeurt (voor een avondje bellen altijd op tijd vragen en inplannen). Een dergelijke belronde kan tevens weer gebruikt worden als update voor de elektronische kaartenbak. Natuurlijk is het daarnaast mogelijk om heel gericht op basis van de elektronische kaartenbak mensen te vragen voor een vacature (Specifiek: 'Zou je het leuk vinden om jeugdleader te worden?').

Zoals eerder aangegeven zal het uiteindelijke selecteren en benoemen / plaatsen door de vragende BG of soms zelfs de ALV moeten gebeuren.

Opleiding en training

Ook vrijwilligers hebben opleiding en training nodig. Het verhoogt de deskundigheid en vooral de motivatie (wie iets goed kan, heeft er meer plezier in), waardoor men niet zo gauw stopt. Veel opleidingen kunnen met behulp van de KNVB, soms zelfs in eigen kring worden gegeven. De BGV inventariseert de opleidingsbehoefte, selecteert opleidingen, stimuleert de deelname en stelt een jaarlijks opleidingsplan met een kostenraming en resultaten op.

Begeleiden en ondersteunen

Enkeel een vrijwilliger betekent nog lang niet dat er zekerheid bestaat over het goede functioneren en de continuïteit. Vrijwilligers moeten begeleid en ondersteund worden. De vakinhoudelijke begeleiding moet gegeven worden door de BG waaronder de vrijwilliger ressorteert, maar de taak van de BGV is gelegen in het bewaken van het proces en het aanreiken van opleidingen of trainingen. De BGV stelt systematisch vast of de vakbegeleiding in voldoende mate plaatsvindt en of er bij de vrijwilliger behoefte is aan een meer uitgebreide ondersteuning.

Men enquêteert de hulpvraag en rapporteert dat met of zonder advies aan de betrokken BG die uiteindelijk verantwoordelijk is en blijft voor het goede functioneren van de vrijwilliger. Natuurlijk kan de hulpvraag ook afkomstig zijn van de BG waaronder de vrijwilliger functioneert.

Opiniefinding

Wat leeft er onder je doelgroep? Voor alle plannen die we maken ten behoeve van een soepel werkende organisatie en voor een goed klimaat in de club is het nodig te weten wat de leden en hun omgeving er van vinden. Daarom is het goed om naar mogelijkheden te zoeken om die mening te achterhalen. De telefonische enquête kan hiervoor benut worden (zie onder Werven en plaatsen).

Ook effectief zijn zogenaamde exitgesprekken/-vragen; iedereen die stopt met een taak of het lidmaatschap krijgt een vragenlijst toegestuurd met het verzoek om zijn of haar mening (anoniem) op te schrijven. Voor kaderleden is een exitgesprek beter. Erg leerzaam voor de club. De BGV moet zich er wel over beraden hoe men met dit materiaal om moet gaan. Vertrouwelijkheid!, ongenueanceerdheid, irrelevantie, op de man spelen en effectiviteit van de boodschap noodzaken een voorzichtige, objectief gemaakte verwerking. Het moet een antenne voor ons vrijwilligersbeleid zijn. Geen genadeloze rapportage.

Afspraken en regels

Vrijwilligerswerk is niet vrijblijvend. Er moeten afspraken en regels zijn. De BGV zal erop moeten toezien dat bij de start en tijdens het functioneren afspraken worden vastgelegd en nagekomen. De afspraken worden door de BC of namens de BC waaronder de vrijwilliger functioneert gemaakt. Ook hier zal het zo moeten zijn dat de BGV alleen het proces controleert en zonodig in opdracht van of namens de benoemende BC handelt.

Profileren van het 'Wij-gevoel van RKSVMargriet'

De belangrijkste motivatie om zonder vergoeding vrijwilligerswerk te doen is samenwerken in een groep waar je graag bij wilt horen, waar je graag komt en vooral, waar je gewaardeerd wordt.

Het kweken van een wij-gevoel is een van de belangrijkste taken van de BGV. Dat kan op verschillende manieren, die we te samen *het applausbeleid* zouden willen noemen.

Genoemd kunnen worden:

- Verjaardagen: felicitaties met clubhuiswaardebond voor een goedkoop rondje.
- Verjaardagen: felicitaties op prikbord en teletekst.
- Verjaardagen: vooraankondiging aan betrokken BG, zodat ook zij er aandacht aan kunnen geven.
- Prestaties bij het vrijwilligerswerk. Vrijwilliger in het zonnetje zetten: briefje en publicaties.
- Prestatie voor het vrijwilligerswerk. Vrijwilliger slaagt voor een diploma: briefje en publicaties.
- Prestaties, thuis of op het werk. Briefje en indien gewenst publicaties.
- Jubileum lidmaatschap. Bijhouden en huldiging regelen.
- Jubileum vrijwilligerswerk. Bijhouden en huldiging regelen.
- Meest verdienstelijk lid. Kandidaten selecteren en gemotiveerd advies uitbrengen aan KB.
- Vrijwilliger van de maand.
- Lief en leed. Aandacht voor geboortes, ziektes en sterfgevallen etc.
- Medewerkeravonden organiseren (of daartoe werkgroepen benoemen).

Uitvoeringsvorm

Analoog aan de bestuursstructuur met bestuursgroepen is gekozen voor een nieuwe begeleidingsgroep vrijwilligers (BGV). Het besturen zal een voor deze BG kenmerkende vorm moeten hebben, namelijk het contact zoeken met de vrijwilligers. Elke 'bestuursvergadering' zou bijvoorbeeld kunnen starten met het bellen via meerdere telefoonlijnen met vrijwilligers. Deze maandelijkse structurele enquêtes komen dan in de plaats van de jaarlijkse belcampagne. De vergaderfrequentie beperken tot een keer per maand, tien keer per jaar (bijvoorbeeld de laatste woensdag van de maand; niet in juni en juli).

Verplichting / afkoop

Een goed lopende vrijwilligersorganisatie is - één van- de kern(en) van de vereniging. Het niet goed uitvoeren van taken is storend. Een slechte coach kan veel stuk maken voor een ploeg, een slechte materiaalbeheerder dito voor een boot. Bij het invullen van de taken is opleiding soms gewenst, in andere gevallen noodzakelijk. Jeugdcoaches zouden bij voorkeur gediplomeerd moeten zijn in verband met aansprakelijkheid, maar ook in verband met subsidies. Twee leden van de bardienst moeten de opleiding sociale hygiëne hebben, anders mag de bar niet draaien (wettelijke plicht). De opleidingsplicht of wens wordt beschreven en vormt onderdeel van de taak.

Het helemaal niet uitvoeren van een taak is helemaal storend; er wordt op je gerekend. Door een goed vrijwilligersbeleid kan de contributie laag worden gehouden. Een systeem van compensatie / inhalen zou naar mijn idee erg omslachtig zijn. Wie gaat dat bijhouden, als het inhalen nu ook niet gebeurt, etc.

Op het niet nakomen van verplichtingen zullen leden worden aangesproken en / of aangeschreven. We laten als vereniging merken dat we op je rekenen. Bij het bepalen van de aanslag wordt gedacht aan bijvoorbeeld, € 30 per verzuim, maar de bedragen zouden ook gebaseerd kunnen worden op de kosten die anders een particulier bedrijf rekent om dezelfde dienst te leveren. Voor leden die uitsluitend willen voetballen bij de RKSV Margriet zonder deel te nemen aan bovengenoemde diensten (die zijn er) kunnen hun bijdrage afkopen voor een bedrag ter hoogte van het lidmaatschap. Alternatief hiervoor is hen voor te leggen dan maar geen lid te zijn.

Eindnoot:

Deze beleidsnota is geschreven in de wetenschap dat niet alles op korte termijn is te realiseren. De doelstelling moet zijn om op een termijn van twee jaar alle genoemde taken in uitvoering te hebben. Het gevolg is een zekere fasering op basis van de door de BGV te bepalen prioriteiten. Eventuele uitbreiding van de BGV is een zaak van de bestuursgroep zelf.

Start voorjaar 2007.

John Boerdonk.

(Bron: VV Berkum)