



r.k.v.v. DIA
Vrijwilligersbeleid

Versie:	1.0
Datum:	4 januari 2018
Akkoord bestuur:	18 december 2017

Voorwoord

Beste leden, oud-leden en vrijwilligers,

Geen enkele amateursportvereniging kan bestaan zonder de inzet en bijdrage van vrijwilligers. Dat geldt voor iedere vereniging in welke vorm of met welk doel dan ook. De vereniging bestaat primair door haar leden en haar vrijwilligers.

“vrijwillige organisatie van een aantal personen met een bestuur aan het hoofd”

Met een groeiend dorp en een groeiend aantal leden is het van belang dat het aantal vrijwilligers de groei in leden volgt en het werven en behouden van vrijwilligers ondergebracht is in een beleid en in lijn ligt met de kernwaarden van DIA.

DIA staat voor:

- Teteringse voetbalvereniging
- Plezier, ontwikkeling & prestatie
- Altijd hoger op
- Verenigd en betrokken

Dat is de reden dat er een vrijwilligersbeleid is opgezet. Het vrijwilligersbeleid is onderdeel en een afgeleide van het verenigingsbeleid. Het verenigingsbeleid is een plan waarvan het bestuur de uitgangspunten hanteert bij het besturen van de vereniging.

De vrijwilligerscommissie

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Hoofdstuk1 - Algemeen.....	4
Hoofdstuk 2 – Doelstellingen van het beleid	4
Hoofdstuk 3 - Uitgangspunten en randvoorwaarden	5
Hoofdstuk 4 – de 5B’s.....	5
Hoofdstuk 5 – De vrijwilligerscommissie.....	9

Hoofdstuk1 - Algemeen

Het doel van het vrijwilligersbeleid is ervoor zorgen dat DIA de mooie vitale vereniging kan blijven die we zijn. Een vitale vereniging kent leden die het leuk en vanzelfsprekend vinden om de vereniging draaiend te houden door een vrijwillige bijdrage te leveren om er samen voor te zorgen dat alle klussen en werkzaamheden met enthousiasme gedaan worden, ook wel vrijwilligers!

Missie

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

Visie

Een vrijwilliger is een medewerker van de vereniging! Vanuit deze optiek gaan wij met elkaar om. Vrijwilliger zijn, betekent geen vrijblijvendheid. Als vrijwilliger heb je naast je recht op bijvoorbeeld training, begeleiding en veiligheid en ook plichten en geniet je ook de bescherming van de vereniging!

Hoofdstuk 2 – Doelstellingen van het beleid

Het doel is een omgeving te creëren voor leden(incl. ouders, partners, familie en kennissen), waardoor er een gevoel ontstaat dat men zich niet kan maar ook vooral niet wil onttrekken aan vrijwilligerswerk. De kerndoelen die hierbij horen zijn: Bouwen aan het 'wij-van-DIA-gevoel' en het steeds verder verbeteren van het clubklimaat voor de vrijwilligers.

Primair

- DIA is een voetbalvereniging die de bewoners van Teteringen en omgeving de mogelijkheid biedt om op zijn of haar niveau de amateurvoetbalsport te bedrijven;
- Vrijwillig is niet vrijblijvend, betekent dat we duidelijk zijn wat we van elkaar verwachten en spreken elkaar aan op elkaars verantwoording;
- Het vrijwilligersbeleid kent doelstellingen, heeft een organisatie, werkt volgens een jaarcyclus, heeft een begroting en legt via de voorzitter van de vrijwilligerscommissie ("VC") verantwoording af aan het bestuur van de vereniging;
- De VC brengt vraag en aanbod van de uit te voeren taken bij elkaar en vervult onder meer een rol als intern uitzendbureau;
- De VC is vertegenwoordigd in het bestuur, verbonden met alle commissies en wordt door alle commissies betrokken bij de benodigde handjes binnen deze commissies.

Secundair

- De VC heeft inzicht in en een overzicht van:
 - ✓ het totaal aantal uit te voeren taken;
 - ✓ het aantal openstaande taken;
 - ✓ de huidige vrijwilligers en hun activiteiten.
- De wervings- en behoudsactiviteiten van de VC zijn uitgewerkt in "campagnes" ondergebracht in een jaarplanning. Bijvoorbeeld het attentiebeleid bij verjaardagen, jubilea, bedankfeest, ziekte, afscheid etc.;
- Het 5 B model (Binnenhalen, Begeleiden, Belonen, Behouden, Beëindigen) wordt gebruikt als basis voor de wervings- en behoudsactiviteiten;
- Een functie- en taken boek komt voor alle leden beschikbaar. Deze is "under construction".

Hoofdstuk 3 - Uitgangspunten en randvoorwaarden

Onder een vrijwilliger verstaan wij iemand die binnen een vereniging of organisatie onbetaald werk doet gedurende een periode. Sprake van een dienstverband is er niet en loon wordt niet uitbetaald. Een onkostenvergoeding kan worden verstrekt, wanneer dat nodig wordt geacht door de VC dan wel bestuur. De maximale hoogte van de vrijwilligersvergoeding is wettelijk geregeld.

Uitgangspunten

- DIA is van ons ALLEMAAL. Wij zijn met elkaar verantwoordelijk voor DIA;
- Je MAG vrijwilliger worden van DIA;
- Je hebt dan RECHT op ondersteuning die je mag verwachten van de vereniging bij je taken;
- Je hebt dan de (morele) PLICHT om bij te dragen aan het in stand houden van onze club, door mee te helpen in de organisatie van DIA.
- Het beleid dient een bijdrage te leveren aan de verdere professionalisering van het organiseren van deze vereniging;

Randvoorwaarden

- Het vrijwilligersbeleid dient uitvoerbaar te zijn;
- Het beleid past binnen de fiscale wetgeving.
- Hoofd- en selectietrainers vallen niet onder dit beleid, maar zijn de verantwoordelijkheid van de technische commissie of bestuur.
- De VC heeft beschikking over technische middelen voor het registreren van alle attributen die benodigd zijn voor de 5B's

Onderscheid

- Een functie wordt gekenmerkt door het feit dat hiervoor een inspanningsverplichting geldt en geen urenverplichting. Denk hierbij aan bijvoorbeeld leiders, trainers, een coördinerende of bestuurlijke functie;
- Een taak is een rol die roulerend door verschillende leden wordt ingevuld. Denk hierbij aan het optreden als bijvoorbeeld, scheidsrechter, assistent scheidsrechter, bestuurskamer-, bar-of materiaaldienst.

Het bestuur behoudt zich het recht voor bepaalde functies of taken binnen de vereniging een vrijwilligersvergoeding toe te kennen binnen de fiscaal toegestane onbelaste vergoedingen. Het betreft hier functies die in de ogen van het bestuur van belangrijke betekenis zijn voor het functioneren van de vereniging als geheel en/of de kwaliteit van het voetbal bevorderen. Ook voor taken die essentieel zijn voor de ondersteuning op de wedstrijddagen en waarbij de verwachting is dat hiervoor onbezoldigde vrijwilligers moeilijk te werven zijn, kan een vergoeding worden verstrekt.

Hoofdstuk 4 – de 5B's

Het 5B-concept biedt een structureel plan van aanpak voor het succesvol vinden en binden van voldoende vrijwilligers binnen onze vereniging. Het concept is gericht op het verkrijgen van een solide basis:

- ken je eigen organisatie (mogelijkheden én belemmeringen);
- ken je omgeving;
- ken de groep(en) waarop je je richt;
- ken de vrijwilliger die binnenkomt én de vrijwilligers die al binnen zijn.

Met 5B kunnen wij de mogelijkheden in onze omgeving optimaal benutten. Dat houdt in dat 5Bals inspiratiebron dient hoe vrijwilligers uit diverse groepen, die tot nu toe nog niet (genoeg) in beeld waren, te werven en te behouden.

1B - Binnenhalen

Voor DIA is het belangrijk om aantrekkelijk te zijn voor leden, om dit te waarborgen zijn vrijwilligers noodzakelijk. De vereniging moet over voldoende vrijwilligers beschikken, tevens moeten deze vrijwilligers de juiste kwaliteiten hebben om zijn of haar taken goed uit te kunnen voeren. Het is van groot belang dat er binnen een vereniging voldoende aandacht besteed wordt aan het werven van vrijwilligers, om zo de vereniging draaiende te houden. Het daarbij essentieel om als startpunt te weten wie de huidige vrijwilligers zijn en welke openstaande taken er zijn.

Registratie van vrijwilligers

Voor de registratie en het beheer maakt DIA gebruik van een online oplossing voor registratie, beheer en communicatie met de vrijwilligers. De VC is daarbij verantwoordelijk voor de correcte en volledige vastlegging van de vrijwilligers.

Werven en plaatsen

Alleen mondelinge werving van vrijwilligers blijkt effectief zo is in de praktijk gebleken. Alle oproepen in brieven, clubbladen of advertenties hebben vaak geen direct resultaat. Daarom moet de wervingskracht van de VC vooral bestaan uit persoonlijke contacten met de leden. De methodiek waarbij via een olievlek leden betrokken worden bij het vrijwilligersbeleid heeft zich daarbij inmiddels bewezen.

Ook zullen we de kracht van de vrijwilligers zelf gebruiken om extra vrijwilligers te werven in de netwerken van de huidige groep. Wanneer de vrijwilliger zich gewaardeerd voelt en geholpen zal dit doorslaan op de omgeving en bijdragen aan meer vrijwilligers.

Actieve en reactieve werving

Met actieve werving wordt bedoeld dat de het initiatief om leden te werven vanuit DIA komt en met reactief betekent dit dat het initiatief van het DIA lid zelf komt. In beide gevallen is het van belang dat de VC de geïnteresseerde weet te converteren naar een vrijwilliger.

1. (Pro)actieve werving onder meer en zeker niet beperkt tot via:
 - a. Intakegesprekken met nieuwe leden conform een bepaald format;
 - b. De teambijeenkomsten na indeling van de nieuwe teams, apart voor:
 - i. Jeugdafdeling
 - ii. Senioren
 - c. De events van DIA, bijvoorbeeld eigen toernooien en feesten;
 - d. Mailings naar niet-vrijwilligers; in samenwerking met communicatiecommissie;
 - e. De inzet van social media als Facebook en Instagram om openstaande functies/taken weer te geven;
 - f. De tips van bestaande vrijwilligers opvolgen;
2. Reactieve werving onder meer en zeker niet beperkt tot via:
 - a. De website (makkelijk vindbaar?) (inschrijfformulier);

- b. het kader van de teams;
- c. via diverse commissieleden.

2B - Begeleiden

De vrijwilligers moeten meteen worden opgevangen als ze de eerste keer op de club komen. Door ze vanaf het eerste moment goed op te vangen, creëer je een draagvlak en weten de vrijwilligers waar ze aan toe zijn. Als je de vrijwilligers goed begeleid, zal de tevredenheid onder de vrijwilligers groot zijn. Door goed contact te onderhouden, verloopt de communicatie beter en kom je snel te weten wat er speelt bij de vrijwilligers binnen de vereniging.

- ✓ Het vrijwilligersbestand is liefst een afspiegeling van de vereniging.
- ✓ De VC is NIET eindverantwoordelijk voor de bezetting van de posten, maar dat is de vragende commissie
- ✓ De VC heeft een ondersteunende en een goede voorwaarden scheppende rol voor de andere commissies.
- ✓ De VC biedt ondersteuning, faciliteert of verzorgt bijscholing of verstrekt informatie over de mogelijkheden daartoe aan andere commissies.
- ✓ Het belang en het serieus nemen van de vrijwilliger staat voorop.
- ✓ De VC maakt duidelijke afspraken met de vrijwilligers.
- ✓ De VC is alert op het (vroegtijdig) signaleren van evt. problemen binnen een of meerdere commissie(s).
- ✓ Duidelijkheid naar vrijwilligers over taken, begeleiding en werkomstandigheden
- ✓ Een regelmatige informatiestroom naar de vrijwilligers m.b.t. algemene zaken die van belang zijn voor het vrijwilligerswerk en andere activiteiten. Dit kan zowel schriftelijk, via website en per email of door (gerichte) bijeenkomsten o.a. via de commissies.

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. Hierdoor zal de vrijwilliger langer verbonden zijn aan de vereniging. Veel opleidingen kunnen met behulp van ondersteunende organisatie (bijv. KNVB, EHBO etc.), soms zelfs in eigen kring worden gegeven. De commissies inventariseren -zo nodig in samenspraak met de VC- de opleidingsbehoefte, selecteert opleidingen, stimuleert de deelname en stelt een jaarlijks opleidingsplan met een kostenraming en resultaten op.

Begeleiden en ondersteunen

Eenmaal 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 commissie waaronder de vrijwilliger valt. De VC stelt systematisch vast of de (vak)begeleiding in voldoende mate plaatsvindt en of er bij de vrijwilliger behoefte is aan een meer uitgebreide ondersteuning.

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

Afspraken en regels

Vrijwilligerswerk is niet vrijblijvend. Afspraken en regels moeten aanwezig zijn. De VC zal erop moeten toezien dat bij de start en tijdens het functioneren afspraken worden vastgelegd en nagekomen. Algemene afspraken met betrekking tot het zijn van vrijwilliger worden gemaakt door de VC, afspraken die specifiek van toepassing zijn op het uitvoeren van taken binnen een commissie, worden door de

betreffende commissie opgesteld. Ook hier zal het zo moeten zijn dat de VC alleen het proces controleert en zo nodig in opdracht van of namens de benoemende commissie handelt.

3B - Belonen

Begeleiden en Belonen overlappen elkaar, want begeleiden kan niet zonder waarderen. . Daarnaast loopt de B van belonen weer over in de volgende B, het behouden van mensen. Door ze een blijk van waardering of een geschenk te geven, voelen de vrijwilligers zich gewaardeerd en meer verbonden met de vereniging. Hierdoor zullen ze zich blijven inzetten en zal de vereniging goed blijven draaien.

Profileren van het 'Wij-gevoel' van DIA

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 je gewaardeerd voelt. Het kweken van een wij-gevoel is een van de belangrijkste taken van de VC. Dat kan op verschillende manieren, die we tezamen het applausbeleid willen noemen.

Hieronder vallen:

- ✓ Verjaardagen: felicitaties met bijv. clubhuiswaardebon voor een goedkoop rondje;
- ✓ Verjaardagen: vooraankondiging aan betrokken commissievoorzitter, zodat ook zij er aandacht aan kunnen geven;
- ✓ Aanbrengen van nieuwe vrijwilligers (melden op vrijwilligersavond)
- ✓ Jubileum vrijwilligerswerk: bijhouden en huldiging regelen tijdens vrijwilligersfeest;
- ✓ Vrijwilliger van de maand;
- ✓ Lief en leed: aandacht voor geboortes, ziektes en sterfgevallen etc;
- ✓ Vrijwilligersfeest of -moment.

4B – Behouden

Hoe houd je iemand binnen:

- Moet zich gehoord voelen;
- Moet zich thuis voelen;
- Moet zich beloond voelen.

Om de vrijwilligers die binnengehaald en begeleid worden te behouden moeten de omstandigheden bij DIA voor de vrijwilligers zo goed mogelijk zijn geregeld. Hiervoor moeten de arbeidsomstandigheden in orde zijn, maar moeten de vrijwilligers ook verzekerd zijn.

Tevredenheidstoetsing

Naast de juiste arbeidsomstandigheden en verzekeringen is het van belang om te weten wat er leeft bij DIA onder de vrijwilligers. Daarom is het goed om naar mogelijkheden te zoeken om die mening te achterhalen. De enquête kan hiervoor benut worden. 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.

De VC 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 het vrijwilligersbeleid zijn. Geen genadeloze rapportage.

5B – Beëindigen

Dit hoeft niet als negatief gezien te worden. Het gaat erom hoe om te gaan met een vrijwilliger die zijn vrijwilligerswerk wilt beëindigen. Beëindigen wordt vaak geassocieerd met negatief, maar het hangt ervan af waarom iemand zijn/haar taken erbij neer legt.

Het kan bijvoorbeeld zijn dat de vrijwilliger zijn taak niet meer kan combineren met het werk dat hij/zij doet, het kan echter ook zo zijn dat er iets gebeurd is in de privé sfeer van een vrijwilliger. Helaas kun je hier als vereniging niet veel tegen doen, de vereniging kan het eigenlijk alleen maar accepteren.

Het kan echter ook beïnvloedbare redenen hebben, zoals:

- ✓ te weinig uitdaging in het vrijwilligerswerk;
- ✓ de sfeer binnen de club niet aangenaam vinden;
- ✓ het vrijwilligerswerk is te moeilijk.

Voor DIA is het dus van belang om te weten wat de exacte reden is dat een vrijwilliger stopt met zijn taken. Door dit te achterhalen, kan het eventuele vertrek van een andere vrijwilliger in het vervolg voorkomen worden. Het kan namelijk voorkomen dat andere vrijwilligers stoppen om dezelfde reden.

Wanneer een vrijwilliger stopt met zijn of haar werkzaamheden, zal er een gesprek gevoerd worden. Dit gesprek zal een officieel gesprek zijn, en niet een die gevoerd wordt langs de zijlijn van het voetbalveld. Tijdens dit gesprek zal er echt op de reden van het vertrek worden in gegaan.

Het gaat hierbij dus alleen om gesprekken als mensen willen stoppen met het vrijwilligerswerk. Dit zijn waarschijnlijk maar een aantal gevallen per seizoen en hoeft dus op zich geen grote taak te zijn. Deze taak dient gecoördineerd en/ of uitgevoerd te worden door de vrijwilligerscommissie.

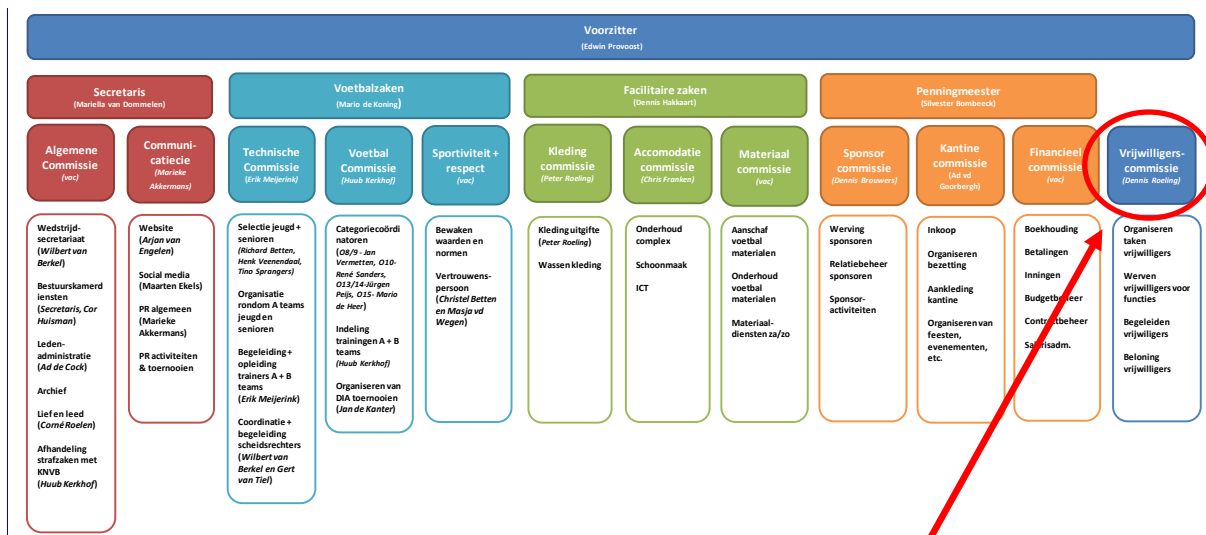
De feedback die een vrijwilliger geeft, dient te worden verwerkt. Het kan namelijk zijn dat een andere vrijwilliger met hetzelfde probleem loopt. Door te weten waarom een vrijwilliger stopt, kan het probleem verholpen worden. Dit is echter alleen het geval als het probleem binnen het bereik van de vereniging ligt. Streeft een vrijwilliger een hoger doel na wat niet haalbaar is binnen DIA, dan is het niet mogelijk om dit op te lossen. Het probleem dat opgelost kan worden, dient te worden opgelost door de desbetreffende commissie waar de vrijwilliger onder viel. Vallen de problemen buiten een commissie om, dan moet er gekeken worden waaraan dit probleem dan ligt.

Er zal door DIA nagedacht moeten worden over de manier van afscheid nemen van de desbetreffende vrijwilliger. Het is namelijk erg belangrijk hoe de vrijwilliger later terug kijkt op de periode bij de vereniging. Het is niet te realiseren om voor iedere vrijwilliger een borrel te organiseren, maar er kan wel gedacht worden aan een klein aandenken. Dit zodat de vrijwilliger een goed gevoel overhoudt aan de tijd bij DIA en later eventueel kan terugkeren in een actieve of adviserende rol. Ook kan het ervoor zorgen dat hij/zij andere potentiële vrijwilligers enthousiasmeert voor het vrijwilligerswerk bij DIA.

Hoofdstuk 5 – De vrijwilligerscommissie

Plaats binnen de vereniging

- ✓ Georganiseerd in een aparte commissie met een eindverantwoordelijke;
- ✓ afgevaardigde in het bestuur;
- ✓ bij voorkeur door iemand of meerdere personen, die verder niet belast is of zijn met andere taken.



Taken van de commissie

- ✓ coördineren van de werving, selectie en introductie van nieuwe vrijwilligers;
- ✓ onderhouden van het vrijwilligersbestand;
- ✓ het signaleren van wensen van vrijwilligers en hier een vervolg aan geven;
- ✓ onderhouden van contacten met de commissies, coördinatie van evaluatiegesprekken en exitgesprek;
- ✓ lief en leed: attenties in samenspraak met bestuur / commissies;
- ✓ het tijdig en correct verrekenen van eventueel gemaakte onkosten;
- ✓ het stimuleren van een positieve omgeving van waardering;
- ✓ het ontplooiën van waarderingsinitiatieven;
- ✓ (mede) organiseren van vrijwilligersbijeenkomsten;
- ✓ uitvoeren en verder ontwikkelen van het vrijwilligersbeleidsplan;
- ✓ het toezien op naleving van verantwoorde arbeidsomstandigheden.