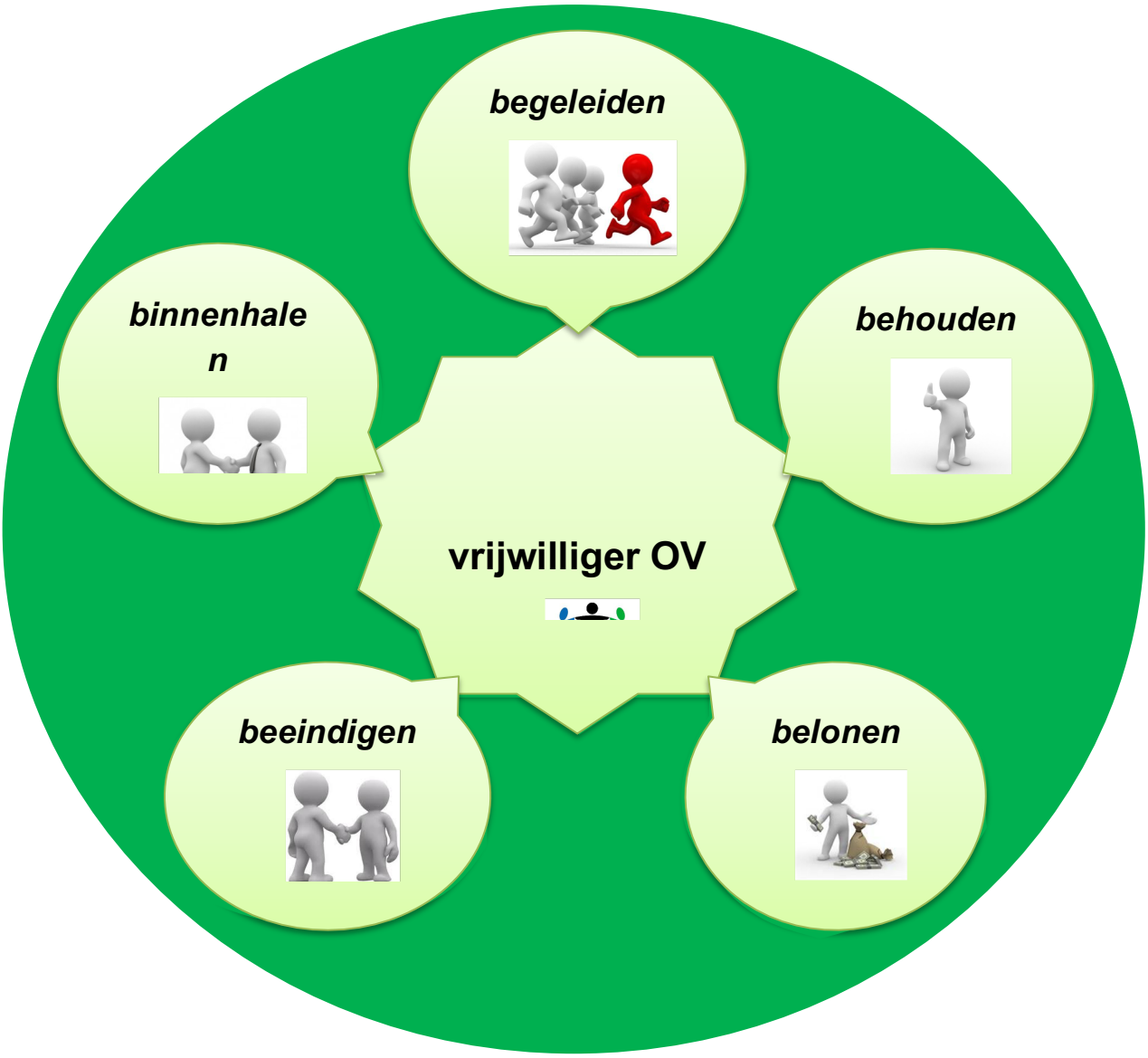
Oirschot Vooruit – Samen vooruit



Vrijwilligersbeleid 2015

Inhoudsopgave

Voorwoord 3

Inleiding 4

1. Kaders en uitgangspunten 5

2 Onderzoek 6

2.1 Binnenhalen 6

2.3 Behouden 6

2.4 Belonen 7

2.5 Beëindigen 7

3. Advies 8

3.1 Binnenhalen 8

3.2 Begeleiden 9

3.2.1 Persoonlijke begeleiding 9

3.2.2 Begeleiding commissie 9

3.2.3 Begeleiding trainers/coaches/leiders/scheidsrechters 10

3.3 Behouden 11

3.4 Belonen 12

3.5 Beëindigen 13

4 Conclusies en aanbevelingen 14

4.1 Conclusie 14

4.2 Aanbevelingen 14

Bijlage 1 15

Bijlage 2 17

Bijlage 3 19

Voorwoord

In seizoen 2013–2014 zijn een 25-tal betrokken leden van Oirschot Vooruit naar de spreekwoordelijke hei vertrokken om over 7 thema's met elkaar te spreken. Vertegenwoordigers van het hoofd- en jeugdbestuur, afgevaardigden van diverse commissies en verschillende OV belangenbehartigers kwamen uiteindelijk tot de conclusie dat een aantal verbeterpunten speciale aandacht behoeven.

Eén van deze verbeterpunten is het tijdig en volledig invullen van het aantal vrijwilligersvacatures binnen Oirschot Vooruit. Redenen tot zorg zijn de tekorten en dreigende tekorten met name op de lagere junioren elftallen. Het ontbreken van een duidelijk beleid m.b.t. werven en behouden van vrijwilligers is een van de oorzaken. Op basis van de huidige vooruitzichten is het aannemelijk dat er minder financiële middelen ter beschikking komen voor de vereniging waardoor het aantal taken rondom de vrijwilligers verder gaat toenemen. De trend / cultuur dat leden zich gedragen als klant in plaats van lid komt steeds vaker voor en ondermijnt de toekomstige inzet van vrijwilligers.

In augustus 2014 heeft dit geresulteerd in een groep van vijf OV- leden die onder de verantwoordelijkheid van het bestuur en onder leiding van Arno Leermakers de projectgroep vrijwilligersbeleid hebben gevormd. Vanaf het moment van opstart tot einde van het project zijn er enkele mutaties geweest in de groepssamenstelling.

Via dit beleidsplan leggen we uit wat OV met vrijwilligersbeleid bedoelt en hoe het beleid in de praktijk zou moeten werken. Het rapport zal na goedkeuring door het bestuur als leidraad gelden voor het uitvoeren van het vrijwilligersbeleid binnen de vereniging en geeft alle leden, bestuur, commissies en niet-leden inzicht hoe om te gaan met vrijwilligers.

Onze dank gaat uit naar alle leden die via interviews en geleverde aanvullingen hun bijdrage hebben geleverd aan het tot stand komen van dit rapport.

Oirschot, 10 mei 2015

De projectgroep vrijwilligersbeleid
Mirjam van Kroonenburg
Arno Leermakers
Adwin van Overdijk
Kees Versteden

Inleiding

Binnen de voetbalvereniging Oirschot Vooruit is geen sprake van een beleidsmatige aanpak met betrekking tot vrijwilligers. De vereniging telt in seizoen 2014-2015 in totaal 868 leden en 250 vrijwilligers. De komende jaren is de verwachting dat het aantal leden gelijk zal blijven. Er is te weinig inzicht in de daadwerkelijke behoefte aan vrijwilligers en in veel gevallen wordt er laat geanticipeerd op tekorten waardoor er ad hoc oplossingen worden gecreëerd. Het vrijwilligersbeleid moet ondersteunend zijn aan de missie en visie van Oirschot Vooruit.

De missie van Oirschot vooruit is het stimuleren van een positief voetbalklimaat waarbij prestatie, recreatie, plezier, veiligheid en respect leidende begrippen zijn voor alle (voetbal)activiteiten die georganiseerd worden door en voor alle jeugdleden, kader, betrokken ouders én vrijwilligers.

Daarnaast wil Oirschot Vooruit een zo breed mogelijke groep voetballiefhebbers een sociaal, sportief uitdagende en goed georganiseerde thuisbasis bieden, waarin eenieder zich op zijn niveau en op zijn tempo kan en mag ontwikkelen. Oirschot Vooruit heeft de sportieve ambitie om op verantwoorde wijze optimale prestaties te halen met haar selectieteams, waarbij doorstroom van talentvolle spelers naar het vaandelteam gestimuleerd wordt. De visie is dat het vaandel team 2^{e}-3^{e} klas voetbalt en alle eerste jeugdelftallen minimaal hoofdklasse spelen.

Het doel van de rapport is om een beleidsbasis te creëren voor de nog op te richten vrijwilligers-commissie. Het rapport kan beschouwd worden als een eerste aanzet en zal gedurende de uitvoering aangepast gaan worden op basis van de opgedane ervaring.
De belangrijkste reden voor de dit rapport zijn :

1. Een toekomstbestendig vrijwilligersbeleid.
2. Het verbeteren van het bestaande vrijwilligersbeleid.
3. Draagvlak creëren voor een beleidsmatige aanpak.
4. Taken en verantwoordelijkheden verdelen.
5. Verhogen van het aantal vrijwilligers.
6. Deskundigheid van de vrijwilliger bevorderen.
7. Lidmaatschap betaalbaar te houden.

Het rapport geeft antwoord in welke mate het gewenst is dat Oirschot Vooruit het huidige beleid aanpast om een toekomstbestendig vrijwilligersbeleid te creëren..

Naast de bovenstaande hoofdvraag worden de volgende deelvragen beantwoord:

1. Is er op dit moment enige vorm van vrijwilligersbeleid.
2. Wat is het aantal vrijwilligers en hun functie.
3. Hoe groot is het verloop onder de vrijwilligers.
4. Welke concrete toekomstige behoefte gaan zich aandienen.
5. Wat is de toekomstige verwachting rondom de inzet van vrijwilligers.
6. Hoe kunnen we een positief imago creëren onder de leden.
7. De betrokkenheid vergroten van de leden / vrijwilliger.

Gezien de sociale en maatschappelijke invulling die de vereniging heeft is het belangrijk dat het streven van Oirschot Vooruit is om taken op vrijwillige basis te verdelen en uit te voeren. Subsidies gaan de komende jaren afnemen en sponsorgelden zijn afhankelijk van economische ontwikkelingen waardoor de druk op de vrijwilliger toe neemt.

1. Kaders en uitgangspunten

- Streven is om de taken te blijven verdelen op vrijwillige basis.
- Gezien de sociale en maatschappelijke invulling die de vereniging heeft is het wenselijk dat alle leden als vrijwilliger willen bijdragen aan het draaiende houden van Oirschot Vooruit.
- Vrijwillig houdt niet in dat het vrijblijvend is. Afspraken worden nagekomen.
- Oirschot Vooruit stimuleert vrijwilligers om cursussen te volgen voor bijvoorbeeld trainer- en scheidsrechters opleiding. In principe komen de kosten op rekening van de vereniging maar hierover moeten met de cursist afspraken gemaakt worden.
- De vereniging zet zich in om de vrijwilligers goede begeleiding te geven.
- Oirschot Vooruit zet zich in om de vrijwilligers op diverse wijzen te waarderen.
- Het uitgangspunt is dat vrijwilligers niet betaald worden voor hun verrichte werkzaamheden. Voldoening is het belangrijkste wat iemand kan vinden in zijn vrijwilligerswerk. Een aantal medewerkers neemt qua waardering en beloning in de organisatie een aparte plaats in. Van deze functies wordt meer geëist en verwacht. Hierdoor krijgen zij een vrijwilligersvergoeding. Ze zijn semiprofessioneel op hun vakgebied.
- Het rapport heeft geen betrekking op medewerkers die in dienst zijn van de vereniging. De vrijwilligers met een vrijwilligersvergoeding maken wel onderdeel uit van dit rapport

2 Onderzoek

Om duidelijk te krijgen hoe Oirschot Vooruit invulling geeft aan het vrijwilligerslegioen hebben de leden van de werkgroep op basis van de 5 B`s een aantal interviews gehouden onder alle geledingen van de vereniging. De B`s staan voor: binnenhalen, begeleiden, behouden, belonen en beëindigen. Het 5B`s principe is een aantal jaren geleden ontstaan door een student en is door de verenigingsadviseur binnengebracht. Naast de interviews zijn de ervaringen van de projectgroep en verenigingsadviseur meegenomen in het onderzoek. Het Stappenplan Vrijwilligersbeleid van de SRO heeft ook inspirerend gewerkt als het om de vorm van het onderzoek gaat. Hieronder staan de belangrijkste uitkomsten van de interviews.

2.1 Binnenhalen

- Binnenhalen gebeurt nog te veel op basis van toevalligheid en ons kent ons waardoor er een bepaalde mate van opdringen ontstaat. Er is geen goed beeld van aanwezige potentie en interesse.
- Er zullen meer middelen ingezet moeten worden voor het binnenhalen van vrijwilligers en om deze op de juiste plekken te krijgen.
- De vereniging is niet in staat om alle vrijwilligersfuncties op het juiste moment te vervullen.
- Inzicht in openstaande en/of openvallende functies en potentiële vrijwilligers met hun interesse en competenties zijn niet inzichtelijk wat het binnenhalen bemoeilijkt.
- Welke doelgroep wil je hanteren voor binnenhalen vrijwilligers. Moeten dat alleen mensen zijn die nu affiniteit met de club hebben of kun je ook werven uit een breder publiek.
- De vrijwilliger handelt naar de basiswaarden van Oirschot Vooruit; sportiviteit, respect, discipline, betrokkenheid, zuinigheid, hygiëne en veiligheid zoals beschreven op de website in het beleidsplan Normen & Waarde.
- Om een veilig sportklimaat te ondersteunen zal elke vrijwilliger ouder dan 18 jaar een VOG moeten overhandigen.

2.2 Begeleiden

- Het gevoel rondom begeleiding is enorm verschillend binnen de vereniging.
- Op gebied van junioren wordt de begeleiding rondom de prestatieve teams als goed ervaren. Rondom de recreatieve is dit vele malen minder.
- Voor sommige vrijwilligers is het niet duidelijk waar ze voor vragen of problemen terecht kunnen.
- Bij sommige vrijwilligers heerst het gevoel dat men alleen staat.

2.3 Behouden

- Goede verhouding tussen complimenterend (schouderklopje) en corrigerend.
- De vrijwilliger heeft het gevoel dat hij niet altijd serieus wordt genomen en heeft het idee dat er niet altijd sprake is van een gelijke behandeling.
- Van de vereniging wordt duidelijkheid en transparantie verwacht.
- Communicatie omtrent de uitvoering van de taken ontbreekt in sommige gevallen.
- Beperkt persoonlijk contact tussen vrijwilliger en verantwoordelijken binnen de vereniging.
- Vrijwilligers taken worden soms opgedrongen.

- Probleem is van de vereniging niet van de vrijwilliger, er is een onbalans in het oplossen van problemen en het leveren van een bijdrage aan de oplossing.
- Niet altijd voelbaar dat de vereniging de leden wil behouden.

2.4 Belonen

- De vrijwilliger heeft niet altijd het gevoel dat hij van waarde is en onderdeel uitmaakt van de club.
- De vrijwilliger wil graag wat meer inspraak; wat gaat er goed, wat gaat er fout en wat kan er verbeterd worden.
- Het ontbreekt de vrijwilligers aan leer mogelijkheden door cursus of door praktische begeleiding.
- Kleding is voor de vrijwilligers die op het veld staan beschikbaar en dit wordt als positief ervaren.
- Een vorm van belonen is de vrijwilligersavond, daarbij dient vermeld dat de opkomst t.o.v. het aantal vrijwilligers laag is.
- Belonen en waarderen is een belangrijk issue voor de vrijwilliger en wordt soms onderschat door de vereniging.

2.5 Beëindigen

- Er is geen exit beleid aanwezig.
- Redenen van vertrek worden niet achterhaald en niet vastgelegd en er zijn geen analyse gegevens beschikbaar waardoor sturing hierop onmogelijk is.
- Op moment dat eigen zoon/dochter stopt beëindigen veel vrijwilligers hun activiteiten.
- Als men stopt met een bepaalde vrijwilligerstaak is er geen platform waar men aan kan geven om andere vrijwilligerstaken uit te voeren.
- Behalve op technisch kader is er weinig doorstroom en daardoor zijn weinig tot geen mogelijkheden (of men kent ze niet) om zich vanuit hun competenties aan te bieden voor andere taken.
- Bij afscheid vrijwilliger wordt feitelijk beleidsmatig niet stilgestaan.

3. Advies

In de volgende paragrafen zijn de bevindingen van het vorige hoofdstuk omgevormd naar een meer beleidsmatige aanpak wederom op basis van de 5 B`s.

3.1 Binnenhalen

Een belangrijke stap is het binnenhalen van nieuwe vrijwilligers. Een vraag die zich dan meteen aandient is: hoe gaan we dit aanpakken? Je kunt vrijwilligers proberen te werven door stukjes en oproepen op de website te zetten, maar reageren daar de juiste mensen op en komen daar überhaupt reacties uit voort.

Voordat we beginnen met binnenhalen kunnen we ons zelf het beste de volgende vragen stellen:

1. Waarom zou iemand vrijwilliger bij OV willen worden?
2. Wat hebben we de vrijwilliger te bieden?
3. Welke kwaliteiten zijn er nodig voor een taak?
4. Welke verantwoordelijkheid brengt dit met zich mee?
5. Aan welk profiel moet de vrijwilliger voldoen?
6. Komen de wensen overeen met de behoeften?

Hoe gaan we binnen OV vrijwilligers binnen halen:

- Door een persoonlijke benadering: potentiële vrijwilligers zullen persoonlijk worden benaderd door of namens iemand van de commissies. Eventueel in samenspraak met iemand van de op te richten vrijwilligerscommissie.
- Door het invoeren van een “Oirschot Vooruit – Samen Vooruit formulier” voor jeugd en volwassen. De vraagstelling is; wat doe jij ? Zie bijlage 2 en 3
- Door middel van ouderavonden worden de ouders betrokken bij en geïnformeerd [te informeren] over de training en opleiding van hun kind.
- Thema-avonden kunnen als middel gebruikt worden om bepaalde doelgroepen in de vereniging te benaderen en te interesseren in een vrijwilligerstaak.
- Toepassen van sociale media.
- Het inzichtelijk hebben van welke vrijwilligers taken er zijn, de bijbehorende tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden.
- Door kenbaar te maken op de website dat er een nieuwe vrijwilliger zich heeft aangemeld. Oirschot Vooruit geeft een signaal af dat men trots is op weer een nieuwe vrijwilliger.
- Het begeleiden van vrijwilligers kan al beginnen op het moment dat mensen binnenkomen voor een kennismaking met de vereniging.

3.2 Begeleiden

Het alleen binnenhalen van vrijwilligers is niet voldoende. Wanneer vrijwilligers zich in zetten voor OV is het belangrijk dat ze goed worden begeleid. Een goede begeleiding draagt ertoe bij dat de vrijwilliger zich thuis voelt bij OV en zijn taken naar verwachting uit kan voeren.

Goede begeleiding zorgt er tegelijkertijd voor dat we weten wat er onder de vrijwilligers leeft en maakt het mogelijk hierop in te spelen. Als iemand het niet meer naar zijn zin heeft, kan de vrijwilligerscommissie bekijken hoe hier verandering in aan kan worden gebracht. Dit kan door het aanpassen van de taken, het ondersteunen bij zijn taken of het wisselen van taak en/of commissie.

We kunnen ons zelf de volgende vragen stellen:

1. Voor welke ondersteuning, deskundigheidsbevordering of aanpassing van het takenpakket van de vrijwilliger moeten we zorgen?
2. Bij wie kan de vrijwilliger met zijn vragen terecht?
3. Wat doen we met de ervaringen van de vrijwilliger?

3.2.1 Persoonlijke begeleiding

Begeleiding kan starten op het moment dat de vrijwilliger zich aandient. De begeleider maakt onderdeel uit van de betreffende commissie.

Persoonlijk begeleiding zal bestaan uit de volgende punten:

- Kennismaking: dit kan persoonlijk of telefonisch plaatsvinden (voorkeur voor persoonlijk).
- Taakomschrijving: korte uitleg en overzicht takenpakket overhandigen.
- Afspraken maken over de contactpersoon vanuit de club.
- De tussentijdse evaluatie met de betreffende contactpersoon. Onderwerpen die aan de orde komen zijn: uitvoering taken, communicatie, tevredenheid vrijwilliger.

3.2.2 Begeleiding commissie

Naast individuele begeleiding worden ook de commissies begeleid. De contactpersonen vanuit het hoofdbestuur en jeugdbestuur zorgen er voor dat de commissies periodiek de kans krijgen om de ervaringen met de contactpersonen te delen. Hierin zal het functioneren van de desbetreffende commissie en commissieleden worden besproken.

De vrijwilligerscommissie zal aan de hand van de terugkoppeling van deze gesprekken knelpunten op sporen en op lossen of zorg dragen dat deze punten gemeld worden bij de daarvoor bestemde commissie of personen. De vrijwilligerscommissie koppelt de actiepunten terug aan het bestuur.

3.2.3 Begeleiding trainers/coaches/leiders/scheidsrechters

De trainers / coaches/ leiders worden begeleid door de Technische Commissie (JTC / STC). Scheidsrechters worden begeleid door de scheidsrechterscommissie. Elk jaar zal er een evaluatiegesprek plaatsvinden tussen een commissielid van de JTC / STC en de verschillende trainers en coaches..De gesprekken worden gevoerd aan de hand van een standaard evaluatieformulier. Verder zal er regelmatig contact zijn tussen beiden. Wanneer er problemen zijn dan kan de trainer/coach ook altijd contact opnemen met de contactpersoon, vanuit de jeugd is dat de technisch jeugdcoördinator en/of een van de afdelingscoördinatoren.

Wat gaan we doen (wat doen we) om vrijwilligers te begeleiden:

- Interne scholingsavonden: elk jaar staan er minimaal 3 avonden op het programma die in het teken staan van het beter omgaan/trainen/leiden van de verschillende leeftijdcategorieën
- Thema-avonden.
- Interne cursussen van de NKS
- Cursussen van de KNVB .
- De technisch jeugdcoördinator voorziet de trainers desgewenst van oefenstof en op de site kunnen ook allerlei trainingsvormen gevonden worden.
- Eén op één ondersteuning door de afdelingscoördinatoren /technisch jeugdcoördinator.
- Er zijn DVD's te krijgen die volledige programma's bevatten voor de F-E-D pupillen .
- Een cultuur creëren waarin de knelpunten opvolging krijgen. Knelpunten moeten door de verantwoordelijke in behandeling worden genomen.
- Het opleidings- en begeleidingsplan van de scheidsrechters is een apart traject en functioneert naar tevredenheid en is een voorbeeld voor andere commissies.

3.3 Behouden

Met name om enige continuïteit in de samenstelling van het legioen aan vrijwilligers te houden is het van belang om vrijwilligers langere tijd te behouden voor de club. Naast de in het vorige hoofdstuk genoemde begeleiding zijn meer zaken van belang voor het behoud van de vrijwilligers.

Wat moet OV doen om vrijwilligers te behouden:

- Neem ze serieus, maak geen onderscheid, toon belangstelling en ben duidelijk en transparant.
- Spreek contactmomenten af en maak de verwachtingen waar.
- Beter positief begeleiden dan negatief bijsturen, geef gemeende complimenten.
- Het creëren van een “wij-gevoel” waardoor de vrijwilliger beter tot zijn recht komt.
- Stel na een bepaalde tijd een andere taak voor in verband met flexibiliteit (geen doel op zich).
- Een voorstel tot het uitvoeren van een andere vrijwilligerstaak kan ook gedaan worden indien de indruk aanwezig is dat de vrijwilliger zich minder op zijn gemak voelt in de huidige rol. Doe dit altijd in overleg.
- Een evaluatiegesprek of tevredenheidonderzoek is een gelegenheid tot inspraak en geeft inzicht hoe de persoon zich voelt. Laat de vrijwilligers merken dat hun mening telt. Praat met ze en niet over ze. Wanneer een vrijwilliger te kennen geeft via iemand anders of persoonlijk aan de vrijwilligerscommissie en/of signalen uitzendt dat hij zijn vrijwilligers taken wil/gaat beëindigen dan is het zaak dat we hierover tijdig in gesprek gaan.
- Goede communicatie en informatie.
- Vrijwilligerswerk moet geen sleur worden maar desgewenst ook uitdagend blijven.
- Stel een aantal “leuke zaken” in het vooruitzicht.
- Vast agendapunt bij de ledenvergadering (stand van zaken en verdere beleidsmatige ontwikkelingen)

3.4 Belonen

Bij het opstellen van een vrijwilligerbeleid is het van essentieel belang om daarin op te nemen hoe we deze mensen gaan belonen voor hun belangeloze inzet. Door ze op een andere wijze te belonen dan door middel van geld, willen we als vereniging toch een blijk van waardering geven aan de vrijwilligers. Het is belangrijk om mensen die zich inzetten voor een club als Oirschot Vooruit het gevoel te geven dat ze een onderdeel uitmaken van de club. Hun vrijwillige bijdrage in de werkzaamheden levert de club uiteindelijke veel op. Belangrijk is dat ze weten dat ze er helemaal bij horen.

Wat kan de club doen aan belonen:

- De jaarlijkse vrijwilligersavond, is er een alternatief?
- Persoonlijk uitnodigen voor de vrijwilligersavond door het bestuur wordt ervaren als waardering en is drempelverlagend.
- De nieuwjaarsreceptie waarbij specifieke aandacht aan het vrijwilligerswerk wordt gegeven.
- Via schouderklopjes die het hele jaar door gegeven kunnen worden. Zorg dat de bestuurders hun vrijwilligers kennen en herkennen.
- Jaarlijks (7 december) rondom de internationale dag van de vrijwilliger aandacht geven aan de vrijwilliger.
- Ere galerij voor de lid van verdienste en erelid.
- De vrijwilliger van het jaar (ere galerij voor 1 jaar), vrijwilliger van de maand (website met kort story over de persoon).
- Jeugdtrainers krijgen kleding in bruikleen: trainingspak en coachjas
- Jeugdleiders ontvangen een coachjas
- Jeugdtrainers die een cursus gaan volgen kunnen hun kosten bij de penningmeester declareren. Daarvoor zal dan een contractje opgesteld worden.
- (Jeugd)scheidsrechters krijgen per gefloten wedstrijd een aantal consumptiebonnen en zijn herkenbaar door gesponsorde kleding
- Gediplomeerde jeugdtrainers met TC 3 krijgen wanneer ze aan een paar voorwaarden voldoen een vrijwilligersvergoeding.
- Langdurig zieken een bloemetje of een ander attentie geven.

3.5 Beëindigen

Vrijwilligerswerk is altijd van tijdelijke aard waardoor met enige regelmaat vrijwilligers zijn na een bepaalde tijd weer stoppen met hun werk als vrijwilliger. De redenen om te stoppen kunnen van uiteenlopende aard zijn. Enig inzicht in deze redenen kan voor OV van belang zijn om het vrijwilligerswerk nog verder te verbeteren.

De redenen om te stoppen met het vrijwilligerswerk kunnen terug te voeren zijn op de persoonlijke omstandigheden van de vrijwilliger. In dat geval kunnen we eigenlijk alleen met waardering afscheid nemen van de vrijwilliger in kwestie. Als de redenen terug te voeren zijn op enige mate van ontevredenheid over het vervulde vrijwilligerswerk en de omstandigheden waarin dit gebeurde is er werk aan de winkel.

Als een vrijwilliger te kennen geeft dat hij op enig moment met zijn taken wil stoppen, dan volgt in ieder geval een gesprek met deze vrijwilliger en de contactpersoon van de betreffende commissie. De contactpersoon licht de vrijwilligerscommissie in. Met de vrijwilliger wordt een exitgesprek gevoerd.

Hoe gaat de club om met beëindigen:

- Voeren van een exitgesprek
- Gebruik van het exit formulier (bijlage 3)
- Dank voor de bewezen diensten na 3 – 5 jaar (nader te bepalen) met een presentje als waardering overhandigd door de vrijwilligerscommissie of bestuurslid
- Afscheid nemen op de vrijwilligersavond en jaarvergadering
- Vermelden op de website dat een vrijwilliger is gestopt met eventueel motivatie en complimenten
- Verwerken van de exit formulieren tot een database om verloop in kaart te hebben

4 Conclusies en aanbevelingen

4.1 Conclusie

Op dit moment is binnen de club geen eenduidige manier van werken rondom vrijwilligers; afspraken ontbreken, veelal vindt dit plaats op ad hoc basis zonder enige vorm van structuur. Kengetallen ontbreken nu, en voor de korte termijn (volgend seizoen) als stuurmiddel. Doordat de beleidsmatige aanpak ontbreekt is het op peil houden van de vrijwilligerslegioen een ad hoc zaak.

Door de beleidsmatige aanpak ontstaat een andere cultuur rondom de vrijwilliger met als uitgangspunt dat de leden zich geen klant voelen maar lid waardoor een bijdrage aan het vrijwilligersbeleid vanzelfsprekend is.

4.2 Aanbevelingen

- Het oprichten van een vrijwilligerscommissie onder leiding van een vrijwilligerscoördinator om het beleid ten uitvoer brengen en borgen. Positie van de vrijwilligerscommissie bepalen binnen de organisatie
- Inventariseren huidige bezetting aan vrijwilligers en de jaarlijkse behoefte vastleggen.
- Het beantwoorden van de deelvragen is een belangrijk onderdeel om het toekomstig beleid goed vorm te geven.
- Introduceren van het Oirschot Vooruit – Samen vooruit formulieren onder alle leden en toevoegen in het starterspakket.
- Voeren van evaluatiegespreken over de uitvoering van de taken met daaraan gekoppeld jaarlijks een tevredenheidsonderzoek (steekproefsgewijs voor een beperkt aantal vrijwilligers).
- Exit formulier en de verkregen data verwerken om te kunnen analyseren.
- Beschrijven van de taken, verantwoordelijkheden en tijdsbesteding.
- Oirschot Vooruit moet duidelijk maken dat de vrijwilliger belangrijk is voor de club. Oirschot Vooruit moet dit uitstralen en communiceren (website, kantine,…) hierdoor ontstaat het gevoel van waardering. Het klantgevoel weghalen en het lidgevoel aan spreken.
- Het vrijwilligersbeleidsplan zal periodiek opnieuw onder de loep genomen worden en daar waar nodig aan de laatste wensen en eisen aangepast worden.
- Een cultuur creëren waarin knelpunten opvolging krijgen.
- Vrijwilligersbeleid als vast agenda punt bij de ledenvergadering
- Opvolging en uitvoering geven aan de tips en suggesties n.a.v. hoofdstuk 3 ter ondersteuning van het te voeren beleid.
- Documentatieformulieren moeten nog worden ontwikkeld.

Dit rapport is de eerste aanzet tot het te vormen vrijwilligersbeleid. Het rapport levert antwoorden op veel vragen en is middels de aanbevelingen de eerste stap in de goede richting. Nieuwe ontwikkelingen zowel in de (voetbal)sport als de maatschappij maken het noodzakelijk om deze beleidsuitgangspunten met enige regelmaat tegen het licht te houden.

Opmerking:
Uit de interviews en ervaringen uit van de werkgroep blijkt dat de scheidsrechterscommissie uitstekend functioneert, de begeleiding is goed en de beloning vindt men passend. Dit kan een voorbeeld zijn om de overige segmenten binnen de vereniging om een soortgelijke wijze te laten functioneren.

Bijlage 1

Oirschot Vooruit: samen vooruit! Wat doe jij ?

Vrijwilligersformulier voor de jeugd

Naam: _____. Adres: _____.
Tel: _____. Woonplaats: _____.
e-mail adres: _____. Team: _____.

Gelieve de activiteit aan te kruisen waarvoor u belangstelling heeft.
Helpen (in de bestuurskamer /wedstrijdsecretariaat) zaterdag
- ○ Ontvangen van bezoekende teams

Helpen op zondag
- ○ Lotjes verkopen bij thuiswedstrijden 1e elftal

Ondersteuning bij site / publiciteit / promotionele activiteiten
- ○ Ondersteunen bij onderhouden en update van de site
- ○ Ondersteunen sociale media
- ○ Verslagjes maken van eigen team voor op de site
- ○ Artikelen schrijven , onderwerpen aandragen voor op de site
- ○ Maken foto's en video-opnames

Toetreden tot het jeugdkader
- ○ Het geven van trainingen
- ○ Helpen bij het geven van trainingen
- ○ Materialen klaarzetten bij trainingen
- ○ Leiding van team bij wedstrijden
- ○ Scheidsrechter bij jeugdwedstrijden
- ○ Grensrechter bij jeugdwedstrijden

Bieden van medische zorg
- ○ Jeugd EHBO

Helpen bij andere activiteiten

- Toernooien (4x4, 7x7, zilverenstoeltoernooi)
- Survival
- Voetbaldagen
- Bingo
- Eigen ideeën te weten……

Allen of samen
Heb je voorkeur om de aangegeven taak met een ander uit te voeren dan graag invullen of je voorkeur hebt voor de persoon en of hij/zij hier van afweet.
welke persoon/personen:
zijn deze personen op de hoogte:
zijn er nog tips / knelpunten binnen de vereniging en heb je hier oplossingen voor:
.

- Oirschot Vooruit is van ons allemaal en wordt in stand gehouden door veel vrijwilligers ook bij de jeugd. Toch kan het zijn dat je liever geen vrijwilligerswerk doet voor OV. Als dat zo is geef dit dan aan door deze aan te stippen. We willen wel graag weten wat daar de reden van is dus wil je dit aangeven dan s.v.p. hieronder vermelden

Reden:
Algemeen
Afhankelijk van je leeftijd en ervaringen en wat je op dit formulier ingevuld hebt kan je gevraagd worden om je voor deze taak in te zetten. Mochten de taken die jij aangegeven hebt vol zitten maar er zijn nog wel vergelijkbare taken binnen Oirschot Vooruit dan kan je gevraagd worden of je dat wil doen. Dit alles door en voor de club waar je deel vanuit maakt en waar andere zich ook vrijwillig voor inzetten.

Insteek hierbij is: ***De jeugd moet jeugd blijven***

Dank voor uw medewerking

De vrijwilligerscommissie

Bijlage 2

Oirschot Vooruit: samen vooruit! Wat doe jij ?

Vrijwilligersformulier voor volwassenen

Naam: _____. Adres: _____.
Tel: _____. Woonplaats: _____.
e-mail adres: _____. Team: _____.
Specialisme / beroep_____.

Gelieve de activiteit aan te kruisen waarvoor u belangstelling heeft.

Toetreden tot het kader (doorstrepen junioren of senioren)
- ○ Het geven van trainingen (junioren/senioren)
- ○ Helpen bij het geven van trainingen (junioren/senioren)
- ○ Leiding van team bij wedstrijden (junioren/senioren)
- ○ Scheidsrechter (junioren/senioren)
- ○ Grensrechter bij (junioren/senioren)

Bieden van zorg
- ○ EHBO
- ○ Sportmasseur/Fysiotherapeut
- ○ Bedrijfshulpverlening/Veilig sportklimaat

Onderhoud en zorg accommodatie
- ○ Klusjes doen
- ○ Elektrotechnische werkzaamheden uitvoeren
- ○ Ondersteunen bij onderhoud en zorg materialen
- ○ Schoonmaakwerkzaamheden
- ○ Wassen trainingshesjes

Beleidsmatig (ondersteuning)
- ○ bij beleidsplannen
- ○ bij accommodatieplannen
- ○ bij ARBO en Milieuplannen
- ○ bij uitvoeren van RI&E
- ○ Bestuursfunctie

Versie: definitief 2015

Deelnemen aan de commissie/ werkgroepen
- Senioren (STC)
- Junioren (JTC)
- Jeugdactiviteitencommissie
- Sponsering & PR
- Faciliteiten
- Horeca
- Vrijwilligerscommissie
- Normen en waarde commissie
- ICT

Ondersteuning bij andere voetbalactiviteiten
- Toernooien (4x4, 7x7, zilveren stoel toernooi)
- Jeugdsurvival
- Jumbo voetbaldagen
- Huldiging kampioenen
- Wedstrijdsecretariaat zaterdag / zondag (doorhalen wat niet van toepassing is)
- Het onderhouden en updaten van de site
- Onderhouden Facebook en of Twitter
- Artikelen schrijven voor op de site
- Maken foto's en video-opnames
- Secretariële taken
- Samenstellen starterspakket (pakket voor een nieuw lid)

Andere taken
- *Een andere taak die u kunt vervullen binnen Oirschot vooruit:*

- Ik wens me op geen enkele wijze in te zetten als vrijwilliger voor de vereniging.

Zijn er nog tips / knelpunten binnen de vereniging die verband hebben met het vrijwilligersbeleid en heb je eventueel een oplossing?

_____

_____

_____

Voor een sluitende administratie is het noodzakelijk iedereen zijn formulier weer inlevert.

Dank voor uw medewerking

De vrijwilligerscommissie

Bijlage 3

Oirschot Vooruit : samen vooruit

Exitformulier

In het exitgesprek worden de onderstaande vragen beantwoord en vastgelegd. Daarnaast is er vrijheid om nog andere belangrijke zaken toe te voegen.

1. Waarom wil de vrijwilliger stoppen?

2. Is hij daarvan 100% overtuigd of valt er nog iets te "repareren"?

3. Wat kan OV nog voor de vrijwilliger betekenen?

4. Wil de vrijwilliger misschien een andere taak binnen de vereniging?

5. Hoe komt de vrijwilliger terug als hij of zij dat wil?

6. Zijn er nog aanbevelingen / terugkoppelingen?

7. Wat laat de vrijwilliger achter / hoe worden de zaken overgedragen?

8. Overige zaken.