

Format

Het schrijven van een vrijwilligersplan en beleid

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
De vereniging.....	4
Visie vereniging	4
Waardes binnen een vrijwilligersplan.....	5
Structuur binnen de vereniging.....	5
Methodiek.....	6
Analyse (Wat moet er veranderen)	9
SWOT Analyse:.....	9
Confrontatie Matrix	10

Voorwoord

Vrijwilligersbeleid. Veel organisaties kampen hedendaags met een tekort aan vrijwilligers. Het Transferpunt sport heeft de afgelopen jaren diverse verenigingen in Nijmegen en omstreken geholpen om hun vrijwilligersbeleid te verbeteren. Hier staan onder andere de volgende vragen centraal:

- Hoe haal ik vrijwilligers binnen?
- Hoe begeleid ik vrijwilligers?
- Hoe behoud ik vrijwilligers?
- Hoe beloon ik vrijwilligers?
- Hoe bedank ik vrijwilligers?

Deze vragen kunnen beantwoord worden door het uitwerken van bepaalde modellen, in dit geval het 5b's model. Doormiddel van werksessies kan een vrijwilligersplan vormgegeven worden voor een organisatie. Hierbij is elke organisatie uniek en dat vraagt om een andere aanpak voor iedere vereniging. Het Transferpunt Sport biedt ondersteuning bij het verbeteren van jullie vrijwilligersplan. Doormiddel van werksessies, persoonlijk contact en consultancy. Dus speelt dit thema bij jullie vereniging en roept dit vragen op? Dan is dit format en contact met het Transferpunt Sport iets voor jou!

Inleiding

In dit plan wordt een format gegeven voor het schrijven van een vrijwilligersplan. Een vrijwilligersplan is een soort beleid die de procedure omschrijft van de aanstelling tot de stop van de vrijwilligers.

Vrijwilligers zijn voor sportverenigingen van belang omdat deze geen budget hebben om vaste contracten met mensen aan te gaan. Het vrijwilligersplan bestaat uit 3 onderdelen.

Het eerste onderdeel is de algemene informatie over de vereniging zoals de visie en missie. De structuur en de redenen waarom een vrijwilligersplan nodig is worden genoemd. Daarnaast beschrijft de vereniging wat zij verstaat onder een vrijwilliger en wat van de vrijwilligers verwacht wordt in het algemeen.

Het tweede onderdeel is de methode van het aanstellen tot het beëindigen met vrijwilligers het zogeheten beleid. Om dit beleid te maken is de 5x B methode gebruikt deze wordt in het plan verder uitgelegd. Het is van belang dat de vereniging de procedures uitgebreid omschrijft zodat deze makkelijk nageleefd kunnen worden.

Het derde deel zijn de bijlagen hier worden formats gegeven van onder andere een organogram, vragenlijsten naar de gegevens van vrijwilligers, tevredenheidsonderzoek onder de vrijwilligers en een activiteitenplanning. Ook worden er nog verschillende vrijwilligersfuncties binnen sportverenigingen genoemd. Deze kunnen allen gebruikt worden bij het onderhouden van de vrijwilligerscommissie.

De vereniging

In deze paragraaf moet informatie gegeven worden over de vereniging zelf. Wat voor vereniging het is. En wat naast de sport de belangrijke activiteiten voor de vereniging zijn. Daarbij is van belang te kijken of er veel vrijwilligers in dienst zijn. En of de vrijwilligers op de hoogte zijn van de activiteiten die zij moeten doen.

Visie vereniging

In deze paragraaf gaat het om wat een vereniging wil zijn en hoe het moet worden gezien door de leden en concurrenten. Het is een korte naar buiten gerichte verklaring met de doelstellingen van de vereniging op korte en middellange termijn. Dit is meestal in korte en krachtige termen.

Voorbeeld: Ons vrijwilligersbeleid moet in de toekomst leiden tot (1) een hogere vrijwilligerstevredenheid, (2) meer mensen die zich door middel van vrijwilligerswerk verbinden aan/verbonden voelen met de vereniging en (3) een vermindering van consumentisme binnen de vereniging, door een goede match te maken van de vrijwilliger en het vrijwilligerswerk op basis van zijn/haar competenties, interesses en motivatie. Met kernkwaliteiten: empathie, verantwoordelijkheidsgevoel, positiviteit en samenwerken .

Waardes binnen een vrijwilligersplan

Binnen het beleid voor vrijwilligers is het ook van belang om de waarde en normen te benoemen. Dit zijn de statuten voor het vormen van het beleid. Hiermee laat je zien wat jij als vereniging belangrijk vindt voor de vrijwilligers en waar men naar moeten leven binnen de verenigingen. Hieronder zijn wat voorbeelden gegeven van kernwaardes binnen een eerder geformuleerd vrijwilligersbeleid.

Voorbeeld:

Respect: Elk individu verdient in de basis respect van zijn/haar omgeving. Respect geeft personen het gevoel dat ze ertoe doen en legt daarmee de basis voor een professionele cultuur en voor het goed functioneren van personen. Het is oprechte belangstelling hebben voor de ander, luisteren naar en oprecht geïnteresseerd zijn in diens mening en opvattingen. Als respect gevoeld wordt als een verplichting, is er eigenlijk geen sprake van écht respect.

Verbondenheid: Verbondenheid is het voelen van een hechte, warme band met anderen, met je omgeving en je omgekeerd ook gewaardeerd voelen door anderen. Het geeft je het gevoel er niet alleen voor te staan, het beschermt je bij moeilijke momenten. Je maakt deel uit van een groter geheel en je krijgt betekenis in dat grotere geheel. Graag willen we dat een ieder dat binnen onze vereniging ervaart: samen staan we sterk!

Openheid: Bij openheid spelen twee betekenissen een centrale rol: allereerst eerlijk zijn. Durven en willen zeggen wat je vindt, dingen zeggen die gezegd moeten worden, dingen zeggen op de plaats waar ze gezegd zouden moeten worden. In de tweede plaats staat openheid voor goed communiceren: veel vragen stellen en weinig uitroeptekens plaatsen.

Veiligheid: We willen dat iedereen een grote mate van veiligheid ervaart binnen onze vereniging. We willen een klimaat hebben waarin iedereen zich veilig en prettig voelt. Zaken als seksuele intimidatie, maar ook pesten, discriminatie, bedreigingen, mishandeling en belediging horen niet thuis binnen onze club. Wij willen daar graag de verantwoordelijkheid voor nemen en we hopen dat eenieder hieraan bij wil dragen!

Structuur binnen de vereniging.

In deze paragraaf wordt de structuur binnen de vereniging beschreven, hoe ziet het bestuur er uit en welke taken zijn er in het bestuur. Werkt de vereniging met vrijwilligers of met betaalde mensen in het bestuur. Organogram laat zien hoe de vereniging opgebouwd. Iedere vereniging is anders en hierdoor is het moeilijk om een vaste structuur aan te kunnen houden. Uit vorige projecten is wel naar voren gekomen dat het hebben van een vrijwilligerscommissie van belang kan zijn voor het uitdragen van het beleid. In deze commissie kunnen er mensen zitten die binnen de vereniging die graag hun tijd en ruimte kunnen verdelen om het beleid te kunnen waarborgen. De kern van deze paragraaf is om binnen je vereniging nogmaals te kijken naar de structuur, om zo te kijken waarin de vrijwilligerscommissie en beleid het beste kunnen passen en gewaarborgd kunnen worden (Wanneer dit als zo is binnen vereniging is dit een goede manier om vanuit die structuur verder te gaan)

Methodiek

Het vrijwilligersbeleid bestaat uit de 5 x B methode de stappen worden verderop toegelicht. Een goede methode om een vrijwilligersbeleid te maken is de 5 x B methode. De 5 B's staan voor:

- Binnenhalen
- Begeleiden
- Belonen
- Behouden
- Beëindigen.

Dit zijn belangrijke elementen voor het vrijwilligersbeleid. Deze 5 B's krijgen hun basis in een 6^e B: Beschrijving. Hiervoor komt een afzonderlijk document.

Het is ook van belang in deze paragraaf weer te geven wat het belangrijkste punt is waar het vrijwilligersbeleid zich in eerste instantie op richt.

Allereerst het **binnenhalen** van de vrijwilligers. Bij 'binnenhalen' staat het werven van vrijwilligers centraal. Dit kan op vele manier, zoals oproepen via flyers of huis-aan-huisbladen, maar werk niet altijd even goed. Het belangrijkste aspect bij het binnenhalen, is het nadenken over de manier van werving. Wil je bijvoorbeeld snelle vrijwilligers of juist iemand die voor een langere tijd de vrijwilligers functies kan invullen? (CIVIQ, 2005, p. 15). Daarnaast is het ook relevant om de behoefte te creëren voor de vrijwilligers wanneer ze daarna gaan aanmelden maakt het levenscyclus compleet. Binnenhalen bestaat volgens het model uit 2 dingen.

- Intakegesprekken met de vrijwilligers;
- Inventariseren op welke plaatsen al vrijwilligers zijn en waar nog nodig zijn (huidige en potentiële vrijwilligers)

Als volgt **begeleiden**, dit is een essentieel aspect wil je de vrijwilligers echt een onderdeel maken van je organisatie. Wanneer je mensen zich als actief vrijwilliger willen inzetten is het ook van belang om ze goed te begeleiden en de mensen goed te leren kennen. Hiermee kan de vereniging erachter komen wat er onder de vrijwilligers speelt en daarop in spelen.

En als je graag een vrijwilligers lang ziet meegaan in de vereniging dan is het goed om de begeleiding op orde te hebben. Niet elke vrijwilliger is hetzelfde en de ene heeft meer aandacht nodig en de andere wil graag zijn eigen boontje pellen. Hierbij is belangrijk dat de vrijwilliger na hun werven niet aan hun lot worden overgelaten (CIVIQ, 2005, p. 25). Voor het begeleiden van de vrijwilligers zijn 3 belangrijke punten opgesteld in het model namelijk:

1. Kennismaking;

- Doelen / aard van de vereniging en van de vrijwilliger;

2. Taakomschrijving

3. Afspraken maken:

- Contactpersoon vanuit vrijwilligerscommissie voor vrijwilliger;
- Uitvoeren van taken;
- Beëindigen van vrijwilligerstaak

Hierna komt **belonen**. Vrijwilligerswerk is werk dat mensen echt voor niks doen, maar dit is in de realiteit niet altijd actueel. Vrijwilligers zien graag ook dat er iets tegenover hun prestaties staan, dit hoeft niet uitgedrukt in valuta, maar kan ook waardering zijn of een georganiseerde vrijwilligersborrel omdat ze het al voor niet doen. Waardering en de gezelligheid zal voor de meeste al genoeg beloning zijn. Belonen stimuleert de vrijwilligers en de organisatie om na te denken over de vorm van een belonen en wat ze te bieden hebben tegenover de mensen die het voor niets doen (CIVIQ, 2005, p. 33). Het is van belang de beloningprocedures te vermelden. Hierdoor zullen vrijwilligers langer aanblijven

Voorbeeld: Bij vereniging X krijgen alle vrijwilligers met kerst een bos bloemen en een klein geschenk om ze te bedanken voor hun inzet in het voorgaande jaar. Daarnaast wordt er na ieder seizoen de vrijwilliger van het jaar gekozen. Deze persoon die vaak veel doet voor de vereniging of al lang in dienst is wordt dan extra in het zonnetje gezet.

De vierde B staat gelijk aan het **behouden**. Vinden van vrijwilligers is een ding maar behouden is weer een compleet andere uitdaging. Binnen behouden staat het binnenhouden van vrijwilligers centraal. Mensen veranderen door de tijd heen van behoefte en mogelijkheden door levensveranderingen zoals een nieuwe baan of het krijgen van meerdere kinderen. De sleutel tot het behouden van vrijwilligers kan zijn om de behoeftes te achterhalen en te kijken of deze nog hetzelfde zijn ten opzichte van het begin en met deze behoeftes aan de slag te gaan. Het kan zijn dat ze opzoek zijn naar nieuwe uitdagingen (CIVIQ, 2005, p. 37). Belangrijk is bij het behouden van een vrijwilliger om binnen de vereniging te kijken naar de vrijwilliger en wat ze willen bereiken en waarin ze zich willen ontwikkelen. Hierbij worden ook twee voorbeelden genoemd om de tevredenheid en de behoefte van de huidige vrijwilligers te onderzoeken

Vrijwilliger Tevredenheid Onderzoek

Door middel van een vragenlijst of enquête wordt de tevredenheid bij de vrijwilligers onderzocht. En aan de hand hiervan worden de taken en/of omstandigheden verbeterd. De vragen kan men zelf bepalen, aan de hand van de kennis die de vereniging wil vergaren over de vrijwilligers.

Persoonsgerichte begeleiding

In een groep krijgt men begeleiding om meer op te steken van de soort baan daarbij leren de vrijwilligers beter te functioneren. Zijn ze meer tevreden met de functie binnen de vereniging.

De laatste B is **beëindigen**. Aan alles kan een eind komen, er zijn natuurlijk wel verenigingen die vrijwilligers voor het leven hebben maar dat is tegenwoordig meer een uitzondering. Een vrijwilliger kan om allerlei redenen zijn of haar vrijwilligerstaken naast zich neer leggen. Er is nog veel discussie over dit onderdeel. Hoe beëindig je het beste contact met de vrijwilligers. Er worden al thema's uit de professionele wereld genoemd zoals functioneringsgesprekken. Belangrijk is dat er aandacht moet zijn voor het afscheid nemen. Hier komt wel iets meer kijken dan een "gedag, bedankt voor je hulp". Door een goed afscheid kan men in de toekomst nog profijt hebben bij mogelijk incidentele klussen (CIVIQ, 2005, p. 43), daarbij kan de organisatie de informatie van

een beëindigde vrijwilligers gebruiken om een nieuwere vrijwilliger te werven en beter aan de vrijwilligers cyclus van de vereniging toe te voegen.
Ook moet er vermeld worden hoe er afscheidt genomen wordt van de vrijwilliger. (dankbrief, geschenk etc.) Zodat hier ook vaste procedures voor bestaan, en iedere vrijwilliger op de juiste manier bedankt wordt.

Analyse (Wat moet er veranderen)

In dit onderdeel komt de analyse van de vereniging naar voren (op basis van vrijwilligers), hierdoor komt naar wat moet er veranderen of wat goed. U inventariseert de situatie binnen de club, daaruit komen een aantal mindere punten binnen de vereniging aan de orde. Daarbij legt u uit op wat voor wijze deze punten veranderd moeten worden en waarom dit noodzakelijk is bij het verbeteren van uw vereniging. De veranderingen binnen de vereniging zijn in dit plan wel gefocust op de vrijwilligers. Deze analyse wordt uitgevoerd doormiddel van SWOT-analyse dat gevolgd wordt met een confrontatiematrix. Hieruit volgen aandachtspunten waarop de vereniging het beleid kan vormgeven.

Deze analyse worden gedaan bij de elk van de 5 B's die in het vorige hoofdstuk zijn toegelicht. Het doel hiervan is om bij elke onderdeel van deze methode een aandachtspunt te hebben binnen het vrijwilligersbeleid.

Bij de interne analyse gaat het om de interne omgeving van de vereniging. Het gaat hier dan ook om factoren waar de vereniging zelf direct invloed op heeft. Dit worden de *sterktes* en *zwaktes* van je vereniging genoemd. De externe analyse gaat op zoek naar externe factoren in de gehele markt van de vereniging. Dit zijn factoren waar de vereniging zelf ook geen directe invloed op heeft die er ook zouden zijn als de vereniging niet zou bestaan. Deze factoren worden ook wel de *kansen* en *bedreigingen* voor je vereniging genoemd. Per alinea zullen de *sterktes* & *zwaktes* en *kansen* & *bedreigingen* (SWOT) besproken worden aan de hand van de 5B-methode, dus elke alinea staat er weer een andere B centraal. Na het invullen van de SWOT is er een confrontatiematrix ingevuld waarin de mate van correlatie tussen alle *sterktes* & *zwaktes* en *kansen* & *bedreigingen* is bepaald. Aan de hand van de uitkomsten van die confrontatiematrix is er per B ook een hoofdaandachtspunt(en) opgesteld, het belangrijkste (strategische) verband.

Een voorbeeld voor de analyse proces van de B Behouden is als volgt:

SWOT Analyse:

STERKTES	ZWAKTES
S1 De vele en diverse kunde van onze huidige vrijwilligers	Z1 Onvoldoende kennis over de wensen en behoeften van de vrijwilliger
S2 Veel faciliteiten	Z2 Grote focus op de standaardteams
S3 Werkomgeving met veel topvrijwilligers aan boord	
S4 Veel verschillende mediakanalen	

KANSEN	BEDREIGINGEN
<p>K1 Wellicht corona: meer mensen willen door lange tijd thuis zitten niks doen ‘iets doen’</p> <p>K2 Meer dan voetbal alleen, nevenactiviteiten organiseren om samenkomen te stimuleren Verbeteren van communicatie</p>	<p>B1 Anderzijds corona: Door de pandemie is het werk van een aantal groepen vrijwilligers tijdelijk niet uit te voeren</p> <p>B2 Afnemende vrije tijd voor de werkende bevolking</p> <p>B3 Betaalde krachten VS onbetaalde krachten</p> <p>B4 Regels van buitenaf (KNVB) die het werk kunnen belemmeren</p>

Confrontatie Matrix

	Kansen		Bedreigingen					
	o Meer dan voetbal alleen, nevenactiviteiten organiseren om samenkomen te stimuleren	o Nog beter benutten aanwezigheid veel verschillende media kanalen	o Anderzijds corona: Door de pandemie is het werk van een aantal groepen vrijwilligers tijdelijk niet uit te voeren	o Betaalde krachten vs. Onbetaalde krachten	o Regels van buitenaf (KNVB) die het werk kunnen belemmeren (bv. VOG)	o Afnemende vrije tijd voor de werkende vrijwilligers	o Meer alternatieve vrijetijdsopties	o Toesnemende verzuimmaatschappij
Sterktes	INVESTEER		VERDEING					
o Goede ondersteuning mogelijk door van aanvrage ervaren en deskundige huidige vrijwilligers	4	4	3	3	4	3	4	2
o goede faciliteiten (accommodatie, leding, etc.)	4	4	3	2	1	1	1	1
o Veel verschillende aanvrage media kanalen	3	4	3	3	3	1	1	1
Zwaktes	BESLIS		BEHEERS DE SCHADE					
o Onvoldende kennis over terzake (alle) vrijwilligers	5	3	4	4	3	5	4	2
o Grote focus op de standaardbeams	2	2	1	4	3	3	3	3
o Te weinig saamhangend/connectie prestatief recreatief	2	2	3	4	2	5	4	4
o Te weinig veiligheid bieden? (VOG)	2	2	2	3	4	2	3	4

Binnen de confrontatiematrix ga je de kansen en bedreigingen en de sterkte en zwaktes tegen elkaar beoordelen op basis van het effect dat deze confrontatie op je vereniging kan hebben, In het voorbeeld is het een beoordeling van 1 tot 5, waarbij 5 het hoogste is. Er wordt ook aangeraden om dit aan te houden zodat je een bredere ruimte hebt om confrontaties te beoordelen. Hieruit wordt een belangrijke confrontatie gekozen en dat zal je hoofdaandachtspunt binnen deze B. In dit geval bij behouden wordt deze zo deze manier geformuleerd:

Voorbeeld: Voor het hoofdaandachtspunt van Behouden is er gekozen voor de confrontatie tussen 'Afnemende vrije tijd voor de werkende bevolking' en 'Onvoldoende kennis over de wensen en behoeften van de vrijwilliger'. Door onvoldoende kennis over de wensen en behoeften van de vrijwilliger kan er ook onvoldoende ingespeeld worden vanuit de vereniging op de vrijwilliger. Dit kan een bedreiging vormen voor de vrijwilligerstevredenheid. De afnemende vrije tijd van de werkende bevolking zorgt ervoor dat er ook minder tijd vrijkomt voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Met voldoende kennis kan er ingespeeld worden op de tijdsverdeling van de vrijwilliger, dit zal een positieve invloed hebben op de tevredenheid van de vrijwilliger. Daarnaast zal het ook aantrekkelijker worden om vrijwilligerswerk uit te voeren waardoor je meer mensen kan verbinden met de vereniging.