



Vrijwilligersbeleid GKV Enomics

- GKV zijn wij allemaal!



Mei 2023
Opgesteld door de vrijwilligerscommissie
In opdracht van bestuur GKV Enomics

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Doel vrijwilligersbeleid
3. Uitgangspunten vrijwilligersbeleid
4. Ondersteunende tool
5. Vrijwilligersbeleid in de praktijk
6. Vrijwilligerscommissie
7. Evaluatie

Bijlage 'Het behoud van vrijwilligers'.

1. Inleiding

GKV Enomics is een korfbalvereniging met zo'n 350 leden. Met zo'n 25 teams wordt deel genomen aan de competitie. Er wordt gekorfbald op bijna elk niveau zodat er voor iedereen een passend team is. Het motto van GKV is: plezier, passie en prestatie.

GKV Enomics is een vereniging die vrijwel volledig draaiende wordt gehouden door vrijwilligers. Wij hebben net zo veel vrijwilligers als leden. Lid zijn betekent opgenomen worden in onze vereniging en daarmee kunnen deelnemen aan het korfbalspel. Er worden vele taken uitgevoerd die er voor zorgen dat leden kunnen korfballen. Daarnaast worden er allerlei activiteiten georganiseerd om een bloeiend verenigingsleven te hebben. We verwachten dat iedereen zijn/haar steentje bijdraagt en zich inzet voor onze vereniging. We maken daarbij een onderscheid in verenigingswerk en vrijwilligerswerk.

Verenigingswerk

Onder verenigingswerk verstaan we een aantal taken die minimaal verwacht worden van de leden en ouders van jeugdleden < 16 jaar. Het is een vanzelfsprekendheid dat deze taken worden vervuld.

De taken (zgn. verenigingstaken) die onder verenigingswerk vallen zijn:

1. Zaalwacht volgens schema tijdens het zaalseizoen (seniorenspelers en ouders van jeugdleden < 16 jaar).
2. Een kantinedienst tijdens het veldseizoen in het najaar (seniorenspelers en ouders van jeugdleden < 16 jaar).
3. Een kantinedienst tijdens het veldseizoen in het voorjaar (seniorenspelers en ouders van jeugdleden < 16 jaar).
4. Het fluiten van een jeugdwedstrijd (seniorenspelers en A-jeugd).
5. Scorebordbediening volgens schema in het zaalseizoen (ABCD-jeugd)

Vrijwilligerswerk

Naast het verenigingswerk kent GKV Enomics een grote groep leden die vrijwilligerswerk uitvoert. Het gaat dan om training geven, coaching van teams, de organisatie en inkoop van de kantine, het fluiten van wedstrijden buiten de deur, het deelnemen in bestuur en in de commissies, enzovoorts. Het zijn zo maar een paar voorbeelden van activiteiten die door vrijwilligers worden gedaan.

Onze leden zetten zich in voor verenigingswerk én vrijwilligerswerk omdat zij daar voldoening uit halen, willen bijdragen aan het groter geheel van de club, om samen iets voor elkaar te krijgen en bij een team horen. De vrijwillige inzet van onze leden maakt het mogelijk om samen plezier te hebben en actief te zijn in de teamsport korfbal.

Het vrijwilligerswerk kan in 4 soorten activiteiten uitgesplitst worden:

1. Wedstrijd gerelateerde activiteiten

Dit zijn activiteiten als trainen en coachen van teams, fluiten van wedstrijden, het begeleiden en opleiden van trainers en scheidsrechters en de activiteiten van de

wedstrijdsecretariaten en technische commissie. Het rijden naar wedstrijden en het wassen van de kleding wordt niet gezien als vrijwilligerswerk, maar een vanzelfsprekendheid die door de teams zelf ingevuld wordt evenals het schoonmaken van kleedkamers per toerbeurt.

2. Organisatorische c.q. beleidsmatige activiteiten

Dit zijn met name de bestuurstaken en deelname aan diverse commissies (sponsorcommissie, vrijwilligerscommissie, kantinecommissie, toernooicommissie, schoolkorfbalcommissie). Ook het samenstellen en uitgeven van het clubblad valt hieronder.

3. Facilitaire activiteiten

Dit zijn activiteiten ten aanzien van het schoonhouden en onderhoud van de accommodatie en materiaal of het uitvoeren van een keukendienst op zaterdag.

4. Nevenactiviteiten

Dit zijn activiteiten voor de jeugdleden en senioren leden zoals feestavonden, jeugdkampen, sinterklaasavond, spellenavonden, familiedag, dubbelschiet toernooien.

2. Doelen vrijwilligersbeleid

- Het informeren van leden (en hun ouders) wat er van hen verwacht wordt ten aanzien van verenigingswerk en vrijwilligerswerk.
- Het structureel betrekken van leden (en hun ouders) bij GKV, zodat er voldoende en enthousiaste vrijwilligers zijn om de taken en functies binnen de vereniging uit te voeren, zodat leden kunnen korfballen.
- Het begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers, zodat ze hun taken zo goed mogelijk en met plezier kunnen en blijven vervullen.
- Inzichtelijk en beter mogelijk maken om vrijwilligers te werven en te behouden.

3. Uitgangspunten vrijwilligersbeleid GKV

Vanaf het seizoen 2019-2020 verwachten wij van seniorenleden en ouders van jeugdleden < 16 jaar, dat zij vanzelfsprekend verenigingstaken voor de vereniging doen. De belangrijkste reden is dat er simpelweg een tekort aan vrijwilligers is. Aan de andere kant halen betrokkenen voldoening uit het doen van vrijwilligerswerk, door samen iets te doen en voor elkaar krijgen en hiermee bijdragen aan het groter geheel van de club. Dit heeft een positief effect op de binding met elkaar en de vereniging.

Uitzonderingen

- Fulltime trainers en vaste scheidsrechters worden vrijgesteld van verenigingstaken.
- Voor midweekspelers ligt het moment van het uitvoeren van verenigingstaken op doordeweeks en bij voorkeur niet op zaterdag. Met het fluiten van wedstrijden wordt hier rekening mee gehouden (of wordt dit in overleg omgezet naar een doordeweekse kantinedienst).
- De ouders van leden van de kangoeroes en het G-team bieden hulp bij teamgerichte activiteiten en worden vrijgesteld van verenigingstaken.
- Leden tot 16 jaar doen alleen wat op vrijwillige basis zonder verwachtingspatroon.

- Het niet nakomen van verenigingstaken leidt tot onwenselijke ongelijkheid. Als er wordt geconstateerd dat een persoon zich niet houdt aan de opgelegde verenigingstaken, wordt hij/zij daarop aangesproken door het bestuur.

4. Ondersteunende tool

Om het organiseren van vrijwilligerswerk makkelijk en leuk te houden is het een vereiste dat (ouders van jeugd-) leden de KNKV-korfbal app gebruiken. De app is gratis verkrijgbaar in de Google Play store en de App Store van Apple. De KNKV heeft een module vrijwilligerswerk ontwikkeld, die sportverenigingen ondersteunt in het verdelen en inplannen van de vrijwilligerstaken. Via de app kunnen verenigingstaken worden ingevuld of toegewezen. Vrijwilligers kunnen via deze app ook zelf heel eenvoudig aangeven welke bar- of zaaldienst zij bijvoorbeeld graag willen draaien.



5. Vrijwilligersbeleid in de praktijk

GKV vindt het belangrijk dat de vrijwilligers zich inzetten naar eigen talenten en interesses. Daarnaast is het vrijwilligersbeleid van GKV is gebaseerd op de 5 B's: binnenhalen, begeleiden, belonen, behouden en beëindigen (uit de handleiding van de KNKV 'Omgaan met vrijwilligers').

De 5 B's staan hieronder beschreven:

Binnenhalen (werven van vrijwilligers staat centraal)

- Een nieuw lid ontvangt bij aanmelding een informatiepakket via de ledenadministratie en kan hierbij aangeven of hij vrijwilligerswerk wil doen.
- De vrijwilligerscommissie speelt de nieuwe vrijwilliger door naar de contactpersoon van de betreffende groep of commissie.
- De contactpersoon zorgt voor een warm welkom en goede introductie.
- Op de website of in de Konvo kan een oproep voor nieuwe vrijwilligersvacatures worden gedaan.

Vrijwilligers zijn te onderscheiden in doelgroepen, die elk hun eigen benadering vragen:

- **Ouders van jeugdleden tot 16 jaar**
trainers van de teams kunnen ouders vragen waar hun interesses en kwaliteiten liggen en ze in contact brengen met de juiste personen binnen de club.
- **Ouders van leden > 16 jaar**
er is geen verwachting van deze mensen voor vrijwilligerswerk en ze worden dus ook niet actief benaderd. Willen ze hun steentje bijdragen zijn ze natuurlijk van harte welkom.
- **Leden vanaf 16 jaar**
trainers bespreken met de leden over de mogelijkheden van vrijwilligerswerk binnen GKV en brengen de leden in contact met de juiste personen.
- **Seniorenleden**
deze leden zijn zelfverantwoordelijk om het vrijwilligerswerk binnen de club in te vullen.

- **Niet spelende leden, zoals rustende leden en recreanten**
er is geen verwachting van deze mensen voor vrijwilligerswerk. Ze worden wel actief benaderd om vrijwilligerswerk te doen.

Globaal gezien zijn er 4 manieren om vrijwilligers te werven:

1. Bij inschrijving lidmaatschap.
2. Directe werving door persoonlijk contact.
3. Indirecte werving via bijvoorbeeld de website, nieuwsbrief of clubblad van de vereniging.
4. Zelfwerving: mensen bieden zichzelf aan.

Begeleiden (als er vrijwilligers zijn is begeleiding erg belangrijk en dit is de taak van de contactpersoon van elke commissie & commissieleden zelf)

- Elke vrijwilliger heeft een vast contactpersoon binnen de commissie, waar hij/zij onder valt.
- De contactpersoon van de commissie voorziet de vrijwilliger van voldoende informatie.
- De contactpersoon onderhoudt het contact met de vrijwilliger.
- Elke commissie is verantwoordelijk voor een duidelijke omschrijving van taken, die uitgevoerd moeten worden (denk aan een heldere taak-functie omschrijving en duidelijke instructies op papier ten aanzien van werking apparatuur).
- De vrijwilligerscommissie dient als vraagbaak voor alle commissies of vrijwilligers als er onduidelijkheden, knelpunten of verbeterpunten zijn ten aanzien van de werkwijze en beleid.

Belonen (hoe wordt er geïnvesteerd in vrijwilligers en laten we onze waardering zien? Dit is een belangrijke taak voor de contactpersoon van elke commissie & commissieleden)

- Spreek regelmatig waardering uit voor iedere vrijwilliger.
- Schenk aandacht aan de persoonlijke situatie van de vrijwilliger.
- Zet een individuele vrijwilliger in de spotlight door bijvoorbeeld een interview met hem/haar in het clubblad te plaatsen.
- Sta stil bij jubilea en schenk hier aandacht aan.

Behouden (hoe zorg je ervoor dat vrijwilligers tevreden zijn? Ook hierin speelt de contactpersoon van elke commissie & commissieleden een belangrijke rol)

- Blijf je ervan bewust dat vrijwilligers onmisbaar voor onze vereniging zijn.
- Ieder lid doet vrijwilligerswerk wat passend is bij zijn/haar talenten en interesses.
- Ieder lid is vrij om te wisselen van vrijwilligerstaken. Dit wordt afgestemd met de groep of commissie waar hij/zij actief is.
- Iedereen is alert dat vrijwilligers niet overbelast raken.

Zie bijlage "behoud van vrijwilligers".

Beëindigen (positieve afsluiting en ervaring met GKV staat centraal)

- Als een vrijwilliger stopt met zijn taak wordt hierbij stil gestaan en bedankt de commissie hem/haar voor het gedane vrijwilligerswerk.

- De reden van het beëindigen is een gespreksonderwerp.
- Bespreek met de vrijwilliger een mogelijke terugkeer voor in de toekomst.

6. Vrijwilligerscommissie

Binnen GKV Enomics is een vrijwilligerscommissie actief. Deze commissie valt onder het bestuurslid PR & Communicatie en dit bestuurslid is de voorzitter van de vrijwilligerscommissie.

De taken van de vrijwilligerscommissie zijn:

- Het opstellen, evalueren en bijstellen van het vrijwilligersbeleid.
- Het aanspreekpunt zijn ten aanzien van het vrijwilligersbeleid.
- Het doorspelen van de nieuwe vrijwilliger door naar de contactpersoon van elke commissie.
- Het ondersteunen van de diverse commissies (in het bijzonder de kantinecommissie) om invulling te geven aan het vrijwilligersbeleid, zodat vrijwilligers op structurele wijze ingezet kunnen worden.
- Oog houden voor een positief klimaat, zodat vrijwilligers zich positief verbonden voelen met de vereniging en zich graag willen inzetten als vrijwilliger.
- Zorgen voor duidelijke informatie over en voor vrijwilligers via de social media kanalen van GKV Enomics.
- Het verbinden van vraag en aanbod van het vrijwilligerswerk

De vrijwilligerscommissie komt 4 x per jaar bij elkaar om bovenstaande zaken te bespreken.

7. Evaluatie

Het vrijwilligersbeleid wordt iedere 3 jaar geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Bijlage 'Het behoud van vrijwilligers'

1. Inleiding

Nadat vrijwilligers zijn geworven, is het ook van belang stil te staan bij de wijze waarop vrijwilligers behouden kunnen worden.

Om vrijwilligers te kunnen behouden is het belangrijk om te weten wat er leeft bij de vrijwilliger:

- wat is zijn motivatie om dit vrijwilligerswerk te doen?
- voor hoelang wil de vrijwilliger ingezet worden (voor een kortdurende klus of voor langere tijd).
- waar liggen de kwaliteiten van de vrijwilliger?
- welke taken vindt de vrijwilliger leuk om te doen?

Een goede begeleiding van en waardering voor de vrijwilliger is onontbeerlijk.

Daarnaast is het van belang om vrijwilligers te betrekken bij het beleid en te weten wat ze hiervan vinden. Ook de redenen van vertrek van vrijwilligers zijn belangrijk om te weten.

Een goed vrijwilligersbeleid is noodzakelijk voor het behouden van vrijwilligers!

2. Beleidskader

Het behouden van vrijwilligers is expliciet benoemd in het 'Vrijwilligersbeleid GKV Enomics, GKV zijn wij allemaal!' bij hoofdstuk 5 'Vrijwilligersbeleid in praktijk'. Bij 'behouden' moeten we weten wat er speelt bij de vrijwilliger. Vindt de vrijwilliger de functie nog leuk? Waar kan de vrijwilliger met vragen en klachten naar toe? Wordt er goed gereageerd op vragen en klachten? Zou de vrijwilliger een ander taak of functie willen uitvoeren. Het behouden van vrijwilligers hangt nauw samen met het begeleiden en belonen van vrijwilligers.

3. Leidraad bij het behouden van vrijwilligers

De sleutel tot het behoud van vrijwilligers is dat ze gevolgd worden. Vinden ze de taken nog leuk? Hebben ze behoefte aan meer informatie? Zoeken ze een nieuwe uitdaging? Is de werksfeer prettig? Missen ze iets? Het motto is: houd de motivaties en behoeften van uw vrijwilligers in het vizier!

De volgende vragen kunnen als leidraad gebruikt worden bij het behouden van uw vrijwilligers.

1. Gaat de vereniging goed om met de tijd en talenten van de vrijwilliger?

Zit de juiste persoon op de juiste plek? Vindt die ene trainer het trainen wel echt leuk? Of vindt hij het leuker om activiteiten te organiseren? Misschien werken sommige vrijwilligers graag in groepen terwijl andere liever alleen werken.

Daarnaast kan en/of wil de ene vrijwilliger meer tijd investeren in het vrijwilligerswerk dan een andere vrijwilliger. Er dient een goede 'match' gemaakt te worden tussen de kwaliteiten en interesses van de vrijwilliger en de taken.

2. Krijgt de vrijwilliger de juiste informatie?

Vrijwilligers hebben informatie nodig om hun werk te kunnen doen. Dat moet niet te veel informatie zijn, maar zeker ook niet te weinig. Stem daarom het type informatie af op de taken en wensen van de vrijwilliger.

Er zijn vier typen informatie:

Taakinformatie

Informatie over de taak, de werkzaamheden die de vrijwilliger verricht, over wie aanspreekpunt is en verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Beheerinformatie

Informatie over werkprocedures en huisregels van de organisatie.

Beleidsinformatie

Informatie over beleidsontwikkelingen, de ledenvergadering enzovoorts. Vooral interessant voor bestuurders, kaderleden en vrijwilligers die langere tijd actief zijn.

Motiverende informatie

Informatie die een stimulerende werking heeft op vrijwilligers. Bijvoorbeeld de resultaten van de sponsorloop, de uitreiking van een vrijwilligersprijs, een blijk van waardering door het bestuur, vermelding van het vrijwilligerswerk in het jaarverslag.

3. Wat speelt er bij de vrijwilligers?

Houd de vinger aan de pols en zorg ervoor dat er geregeld gesproken wordt met een vrijwilliger over ervaringen en eventueel nieuwe wensen. Het belangrijkste is dat de vereniging op de hoogte blijft van de motivatie en de inzetbaarheid van de vrijwilliger.

Onderdeel van deze vraag is ook de vraag 'Wat mist de vrijwilliger?' Het zit hem soms in kleine dingen, het gevoel ergens thuis te horen en plezier te hebben in het werk. Het kan daarom geen kwaad om van vrijwilligers te horen of ze misschien met kleine veranderingen een stuk gelukkiger zouden zijn. Als iemand iets 'mist', kan dat in allerlei dingen zitten. Luister (dus) ook naar klachten.

4. Voelen de vrijwilligers zich gewaardeerd?

Het is van belang dat een vrijwilligers zich gewaardeerd voelen. Als dat niet zo is, zullen zij sneller afhaken. Er zijn vele, mogelijke manieren van waardering toe te passen op vrijwilligers binnen de vereniging. Sommige manieren van waarderen lijken beter op hun plaats bij bestuursleden en andere beter bij uitvoerende vrijwilligers. Het is in ieder geval van belang om met het bestuur gezamenlijk keuzes te maken en de afspraken hierover op papier te zetten. Spreek af wie welke afspraak uitvoert en wie helpt deze afspraken scherp te houden. Het kan helpen waarderingsbeleid een aantal keer per jaar terug te laten komen op de agenda van de bestuursvergadering zodat het niet aan de aandacht ontsnapt.

4. Mogelijke voorzieningen voor het behoud van vrijwilligers

Opzet structuur voor contact met vrijwilliger

- Vastleggen contactmomenten met vrijwilligers
- Format bespreekpunten opstellen

Informereren vrijwilliger

- Beschrijven taken
- Benoemen aanspreekpunten/organogram
- Vastleggen evaluatiemomenten
- Format bespreekpunten evaluatie

Waarderings- en beloningsbeleid

- Bijeenkomst eind seizoen (persoonlijke uitnodiging).
- Dankbrief met vraag of ze het seizoen erop weer beschikbaar zijn.
- Aandacht voor persoonlijke situatie vrijwilliger (verjaardag, trouwen, geboortes).
- Waardering bij bijvoorbeeld jubilea.
- Aandacht voor individuele vrijwilligers in clubblad.