

“Onze club kan niet zonder jou!”

VRIJWILLIGERSBELEID R.K.s.v. R.C.D.

Inleiding

De sportvereniging R.C.D. bestaat dankzij vrijwilligers. De ene vrijwilliger besteedt meer tijd aan R.C.D. dan een ander, maar dat geeft niet. Iedere bijdrage, hoe klein dan ook, is belangrijk voor het voortbestaan van de vereniging. R.C.D. leert iedereen dat sporten in teamverband vooral “samenwerken” is. Dat geldt niet alleen in het veld, maar ook daarbuiten. Samen werken, samen de vereniging opbouwen, samen succesvol zijn. Tijd voor een duidelijk beleid: R.C.D. kan niet zonder jou!

1. Doel vrijwilligersbeleid

Dit vrijwilligersbeleidsplan moet waarborgen dat er een optimale bezetting is/komt van de verschillende functies bij R.C.D. met gemotiveerde en deskundige vrijwilligers.

2. Verantwoordelijkheid vrijwilligersbeleid

Het vrijwilligersbeleid van R.C.D. is een verantwoordelijkheid van het zittende hoofdbestuur.

3. Regels vrijwilligersbeleid

Vrijwilligerswerk is en blijft het werk van vrijwilligers, maar R.C.D. heeft ook een organisatie die goed moet blijven draaien. Daarom een paar simpele, maar heldere regels:

- R.C.D. doet een beroep op iedereen die kan bijdragen aan de vereniging. Jong of oud, man of vrouw, lid of ouder. De werkzaamheden kunnen aangepast worden aan capaciteiten en beschikbare tijd.
- R.C.D. hanteert normen en waarden conform de “Gedragscode R.C.D.”
- Vrijwillig betekent niet vrijblijvend. De vrijwilliger draagt zelf de verantwoordelijkheid voor de werkzaamheden die hij/zij binnen R.C.D. verricht.
- Een vrijwilligersfunctie wordt aanvaard voor een vooraf bepaalde termijn.
- Alle functies binnen R.C.D. worden opgenomen in het organigram en volgens een vast model beschreven.
- Iedere vrijwilliger heeft iemand die hem/haar kan ondersteunen.

Leden kunnen zich opgeven voor een bepaalde functie, maar moeten ook weten dat nieuwe initiatieven en ideeën welkom zijn. De verantwoordelijke voor het vrijwilligersbeleid zal actief netwerken binnen de vereniging en zo nodig leden benaderen voor een vrijwilligersfunctie.

4. Motivatie van vrijwilligers

De vereniging is van de leden. Dat is het gevoel dat de vrijwilligers moeten hebben. Leden moeten het gevoel hebben dat ze bij de club betrokken worden, dat ze zelf een beetje “eigenaar” zijn van de club. Dit stelt vooral eisen aan het functioneren van het bestuur.

Beleidskeuzes dienen helder en rechtlijnig te zijn, maar ook moet tijdig, open en volledig naar de leden gecommuniceerd worden. Daarbij moet ruimte zijn om te discussiëren, waarbij leden en

bestuur naar elkaar luisteren. Zo creëren de beleidsmakers draagvlak onder de leden, krijgen de leden meer binding met de vereniging en hebben beiden de motivatie om aan “hun” eigen stukje R.C.D. te werken.

5. Waarderen en belonen van vrijwilligers

R.C.D. heeft als standpunt dat vrijwilligers niet worden betaald voor hun werkzaamheden. Het uitgangspunt van vrijwilligerswerk is dat je als individu mensen wilt helpen. Zelfwaardering is het belangrijkste wat iemand kan vinden in zijn vrijwilligers werk. Daarnaast is waardering van de leden heel belangrijk. Het vrijwilligerswerk staat immers ten dienste van de leden. De leden van de vereniging dienen daarom respectvol met de vrijwilligers om te gaan. Ze doen het werk voor hen.

Als blijk van waardering, organiseert de vereniging verschillende activiteiten gericht op bepaalde groepen vrijwilligers (bezoek aan brouwerij voor barmedewerk(st)ers bijvoorbeeld) en aan het eind van het seizoen een feestavond en/of barbecue voor alle vrijwilligers.

Selectietrainers nemen qua waarderen en belonen in de organisatie een aparte plaats in. Van de mensen op deze functies wordt meer geëist en verwacht. Hiervoor krijgen zij dan ook een vergoeding; in feite zijn zij geen “echte” vrijwilligers meer maar professionals op hun vakgebied.

6. Werven van vrijwilligers

Het ontstaan van een vacature is veelal als eerste bekend bij de ondersteunende functie. Als in de functiebeschrijving staat opgenomen dat de ondersteunende functie verantwoordelijk is voor het werven van nieuwe vrijwilligers (zoals bijvoorbeeld de technisch jeugdcoördinator die jeugscheidsrechters werft), dan heeft de verantwoordelijke voor het vrijwilligersbeleid een lijst van potentiële vrijwilligers van de ondersteunende functie ontvangen. Daarvandaan wordt de vacature opgevuld.

Is de ondersteunende functie niet verantwoordelijk voor het werven van nieuwe vrijwilligers dan wordt bij het ontstaan van een vacature de verantwoordelijke voor het vrijwilligersbeleid door de ondersteunende functie op de hoogte gesteld van de ontstane vacature. Deze gebruikt vervolgens de beschikbare middelen om de vacature in te vullen.

De volgende stappen worden doorlopen bij de werving en aanname van nieuwe vrijwilligers:

- Een kennismakingsgesprek. Tijdens dit gesprek wordt de vrijwilliger geattendeerd op de website van R.C.D., waarop o.a. de gedragscode, sanctiebeleid en informatie over de vertrouwenspersonen gepubliceerd is;
- Indien van toepassing een referentiecheck (Bijvoorbeeld de vereniging(en) bellen waar de vrijwilliger vandaan komt);
- Nieuwe vrijwilligers worden lid van de KNVB;
- Voor een vrijwilliger die met minderjarigen werkt, wordt een VOG-verklaring aangevraagd. Deze moet iedere drie jaar worden vernieuwd.

7. Begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers

In elke functiebeschrijving staat vastgelegd door welk persoon de vrijwilliger ondersteund kan worden en aan wie men ondersteuning biedt. Nieuwe vrijwilligers worden bij voorkeur ingewerkt door de “oude” vrijwilliger. Indien dit niet mogelijk is wordt dit gedaan door de in de functiebeschrijving vastgelegde ondersteunende functie.

De begeleiding van nieuwe vrijwilligers bestaat uit een introductiegesprek met de ondersteunende functie met daarin een toelichting op de functie, het functioneren binnen de vereniging en een kennismaking met direct betrokkenen van de functie.

Vervolgens wordt onder begeleiding de taken van de functie uitgevoerd, waarna de nieuwe vrijwilliger zelf aangeeft wanneer hij/zij in staat is om zelfstandig te functioneren.

8. Deskundigheidsbevordering

Wanneer (potentiële) vrijwilligers niet volledig aan de functiebeschrijving voldoen en dit kan worden opgelost door een opleiding zal de vereniging de eventuele kosten (cursus-, materiaal- en reiskosten) voor haar rekening nemen. Dit zijn onder meer de functies “Trainer”, “Jeugdtrainer” en “Scheidsrechter”.

9. Behouden van vrijwilligers

Mensen willen zich ontwikkelen, en daarbij niet alleen kennis opdoen maar deze kennis en vaardigheden ook daadwerkelijk in de praktijk gebruiken. Dit vrijwilligersbeleidsplan is gemaakt om capabele en enthousiaste vrijwilligers op de juiste plek te hebben. Daarom is het belangrijk dat vrijwilligers hun ambities kenbaar kunnen maken.

Ook is het ruimte geven voor initiatieven belangrijk voor het behoud van de vrijwilligers. Vrijwilligers moeten ervaren dat de vereniging initiatieven, mits vooraf overlegd, aanmoedigt.

Door positieve aandacht aan initiatieven te schenken, weten de vrijwilligers die meegeholpen hebben dat ze gewaardeerd worden en dat initiatieven buiten de functiebeschrijvingen om, erg op prijs gesteld worden, want originele ideeën en initiatieven maken de vereniging speciaal.

10. Verzekering

R.C.D. gaat er vanuit dat iedere vrijwilliger, indien nodig, zijn/haar persoonlijke verantwoordelijkheid heeft genomen voor wat betreft verzekeringen. Zoals daar zijn:

- Aansprakelijkheidsverzekering particulieren
- Ongevallenverzekering
- Aanvullende autoverzekering
- Auto-inzittendenverzekering.