

RING PASS DELFT



Het Vrijwilligersbeleid 2016-2020

**VRIJWILLIGERS
maken
HET VERSCHIL**

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
2. Doelstellingen van het vrijwilligersbeleid	3
3. Taken van de vrijwilligerscommissie.....	3
4. Werving en Selectie	4
4.1 Doelgroepen	4
4.2 Wervingsmethoden.....	4
4.3 Selectie en plaatsing	5
5. Introductie, ondersteuning en begeleiding	5
6. Motivatie en Waardering.....	6

1. Inleiding

Om de knelpunten op het gebied van het vrijwilligerswerk bij Ring Pass op te lossen is het belangrijk om de betrokkenheid van potentiële vrijwilligers (ouders en leden) te vergroten en het waarderen van het vrijwilligerswerk te verbeteren. Tevens moet er meer aandacht gegeven worden aan de werving en de begeleiding van de vrijwilligers .

De vrijwilligerscommissie is een centraal aanspreekpunt voor mensen die iets willen doen voor de vereniging maar nog niet weten wat.

Dit document is tot stand gekomen op basis van het eerdere vastgesteld vrijwilligersbeleid uit 2010 en het sluit aan op het verenigingsplan 2015-2020.

De Vrijwilligerscommissie legt verantwoording af aan het bestuur. De uitvoering van het beleid ligt zowel bij de vrijwilligerscommissie als bij de andere commissies.

De Vrijwilligerscommissie heeft een eigen mailadres: vrijwilligers@ringpass.nl



2. Doelstellingen van het vrijwilligersbeleid

De algemene doelstelling van het vrijwilligersbeleid is:

1. De randvoorwaarden scheppen om voldoende vrijwilligers te kunnen werven en de vrijwilligers goed te laten functioneren;
2. Ouders van de jeugd meer betrekken bij de vereniging en aanspreken op de noodzaak van hun inbreng: Verbeteren van de werving in deze doelgroep en vooral door een persoonlijke benadering;
3. De begeleiding en waardering van de vrijwilligers in het algemeen beter organiseren om daarmee zowel de leden te motiveren hun (verplichte) bijdrage te leveren als het rendement van hun inbreng te verhogen;
4. De deskundigheidsbevordering door het blijven investeren in het opleiden en begeleiden van trainers, coaches en scheidsrechters om de begeleiding van het hockey in de breedte op een steeds hoger niveau te krijgen;
5. Een bijdrage leveren aan de missie van de vereniging, het behoud van het karakter van de club en het versterken van de kernwaarden van de vereniging: [sportiviteit](#), [verbondenheid](#) en [respect](#).
6. Om een niet te groot beslag te leggen op de tijd van onze vrijwilligers, streven we een groot reservoir na. Dit betekent een reservoir aan ± 600 potentiële vrijwilligers.

3. Taken van de vrijwilligerscommissie

De vrijwilligerscommissie heeft een drietal hoofdtaken:

- **Werving:** Zorgt doorlopend voor een overzicht van de vraag naar en het aanbod van vrijwilligers en zorgt voor een planmatige aanpak van werving van nieuwe vrijwilligers.
- **Introductie, ondersteuning en begeleiding:** Stimuleert dat er bij de taakinvulling zo veel mogelijk rekening gehouden wordt met de wensen, behoeften en motieven van vrijwilligers. Juiste man op juiste plaats!
- **Motivatie en waardering:** Zorgt er voor dat er door het jaar heen waardering gegeven wordt aan de inzet van alle vrijwilligers om plezier in hun vrijwilligerswerk te houden en gemotiveerd te blijven.

In de volgende 3 hoofdstukken worden deze vier taken verder toegelicht.

4. Werving en Selectie

4.1 Doelgroepen

Nieuwe leden

Jaarlijks is er een aanbod van nieuwe leden. Aan de hand van het inschrijfformulier op de site hebben nieuwe leden hun interesses aangegeven. In de intakegesprekken wordt hun kunde en kennis nader uitgevraagd. Jaarlijks hebben we een gemiddelde toestroom van 60 – 80 nieuwe leden.

De inschrijfformulieren worden door de Vrijwilligerscommissie doorgestuurd naar de commissievoorzitters die vacatures hebben. De commissievoorzitters houden de Vrijwilligerscommissie op de hoogte van de uitkomsten en sturen de formulieren van de niet ingezette vrijwilligers terug naar de Vrijwilligerscommissie.

Ook voor nieuwe Tennisleden zal bij inschrijving geïnventariseerd worden op vrijwilligerswerk.

Bestaande leden

Ook bestaande leden worden in de gelegenheid gesteld hun interesses aan te geven. Dit gaat dan in het bijzonder om de nog niet actieve leden. Hun interesses kan worden opgeslagen in LISA . Zijn er vacatures, en er is geen spontaan aanbod, dan geeft de Vrijwilligerscommissie namen van bestaande leden door die qua interesse aansluiten bij de vacature, door aan de commissievoorzitter.

Spontaan aanbod

Indien mensen zich melden om vrijwilligerswerk te doen wordt deze mail doorgezet naar de Vrijwilligerscommissie. Deze beoordeelt of er vacatures zijn waar een match mee te maken valt. Zo niet, dan wordt de geïnteresseerde toegevoegd LISA.

Ouders

De ouders van de (jongste) jeugd vormen een belangrijke grote doelgroep. De volgende factoren kunnen de betrokkenheid van de ouders helpen vergroten:

- Inventarisatie interesses van ouders bij inschrijving;
- Ouders van nieuwe leden actief benaderen;
- Informatie-avond ouders nieuwe leden;
- Smoelenboek besturen en commissies, dienstdoende functionarissen op zaterdag;
- Geregeld contact met ouders rond het veld en in het clubhuis;
- De mogelijkheid van duo-taken;
- Starten met kleine taken rond het team van het eigen kind;
- Deelname trimhockey.

4.2 Wervingsmethoden

Voor het bepalen van de beste wervingsmethoden zal gezocht worden naar een combinatie van een groot bereik met een persoonlijke benadering. De mensen zullen ook bewust gemaakt moeten



worden van de grote hoeveelheid vrijwilligerswerk dat gedaan moet worden om alles op de vereniging goed te laten verlopen.

De **persoonlijke benadering** (telefonisch!) is absoluut noodzakelijk om mensen over de streep te trekken

De vrijwilligerscommissie zal zich gaan bezig houden met het benaderen van ouders van nieuwe leden. Coaches kunnen een belangrijke rol spelen bij het benaderen van ouders. Teams van begeleiders (zie elders in dit beleid) kunnen ook al weer een grotere groep mensen persoonlijk bereiken dan dat de commissieleden alleen kunnen.

4.3 Selectie en plaatsing

In de taakomschrijving van de functie staat aan welke eisen een vrijwilliger moet voldoen. Selectie vindt plaats bij de persoonlijke benadering. Mensen worden al selectief benaderd en in een gesprek zal verder duidelijk moeten worden of iemand geschikt is voor een bepaalde functie. Zowel de vrijwilligerscommissie als de commissies spelen hier een belangrijke rol in.

De vrijwilligerscommissie kan vanuit het overzicht van vraag en aanbod kandidaten aandragen. De commissies bepalen uiteindelijk wie een bepaalde functie gaat vervullen.

Bij de plaatsing worden afspraken gemaakt tussen de commissie en de vrijwilliger. Het moet voor de vrijwilliger duidelijk zijn welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij de functie horen en wie zijn/haar begeleider is.

5. Introductie, ondersteuning en begeleiding

Na de werving is dit het tweede punt waar nog veel winst geboekt kan worden. Hiermee moet bereikt worden dat de vrijwilligers zo goed mogelijk functioneren en gemotiveerd blijven zodat ze het werk willen blijven doen.

De vrijwilligerscommissie komt op voor de belangen van de vrijwilliger en zorgt voor bepaalde algemene randvoorwaarden.

De inhoudelijke begeleiding gebeurt door vrijwilligers, bijvoorbeeld in de functie van commissielid of coördinator.

Het bestuur is verantwoordelijk voor de introductie, ondersteuning en begeleiding van nieuwe bestuursleden. De betreffende commissies zijn verantwoordelijk voor de introductie, ondersteuning en begeleiding van de eigen nieuwe commissieleden.

De begeleiding is zeer belangrijk voor grote groepen vrijwilligers: Trainers, coaches, spelleiders, scheidsrechters en barmedewerkers. In de beleidsplannen van de verschillende commissies (HCJJ, HCJ, HCS, CHC en scheidsrechterscommissie) zal duidelijk omschreven moeten worden hoe dit georganiseerd wordt.

6. Motivatie en Waardering

Ook vrijwilligers hebben waardering nodig om plezier in hun werk te houden en gemotiveerd te blijven. In welke vorm die waardering gegeven moet worden is deels afhankelijk van de doelgroep. Jeugdleden en jonge senioren (studenten) zullen meer gemotiveerd worden door een financiële vergoeding en de meeste ouders en senior hockey- en tennisleden zullen meer gemotiveerd worden door goede werkomstandigheden en een goed resultaat van hun inspanningen.

Voor alle vrijwilligers geldt dat de randvoorwaarden voor hun werk goed geregeld moeten zijn. De basis hiervoor wordt gevormd door duidelijke afspraken in de taakbeschrijving en bij de aanstelling (evt in de vorm van een vrijwilligersovereenkomst). Voorts is het belangrijk dat er voor zover van toepassing, voldoende en deugdelijk materiaal is om de taak uit te voeren. Een uniforme outfit om de herkenbaarheid en uitstraling van de vrijwilliger te vergroten draagt hier bijvoorbeeld ook aan bij. Dit is al verzorgd voor de spelers, scheidsrechters en toernooicommissie maar zou ook goed kunnen bij barmedewerkers, feestcommissie en scheidsrechterbegeleiders.

Als waardering voor de inzet van alle vrijwilliger wordt jaarlijks aan het einde van het seizoen door de vrijwilligerscommissie een "dank je wel vrijwilligers barbecue en borrel georganiseerd.

.

Veel senioren en ouders zullen echter door hun volle agenda's niet gemotiveerd worden door een extra activiteit. Voor deze mensen zijn er ook andere manieren om de waardering van de vereniging voor de vrijwilligers te laten blijken. .

Door het jaar heen zal er waardering gegeven worden aan de vrijwilligers door bijvoorbeeld het verstrekken van een aardigheidje bij het einde van de veldperiode eind november/begin december en bij de herstart van het veldseizoen in de maand februari/maart.

Ook op de homepage van de site zou bijvoorbeeld elke week of elke twee weken een vrijwilliger bedankt kunnen worden voor iets wat deze gedaan heeft in de vorm van een interview, wat de vrijwilliger doet, waarom en hoe leuk het wel is