



2019-  
2024

# Vrijwilligersbeleidsplan



Atletiekvereniging  
De Veenlopers  
2019-2024



## Inhoudsopgave

Waarom vrijwilligersbeleid? .....	2
Visie vrijwilligersbeleid .....	2
Kenmerken van de gewenste Veenlopers vrijwilligersCULTUUR .....	2
Kenmerken van de gewenste Veenlopers vrijwilligersSTRUCTUUR .....	3
Veenlopers commissies/werkgroepen .....	3
Wat maakt het vrijwilligerswerk bij de Veenlopers aantrekkelijk? .....	3
De strategie .....	4
Algemene acties .....	4
Ereleden .....	5
Taken vrijwilligerscommissie .....	6
SMART doelstellingen vrijwilligerscommissie .....	6
Aanbevelingen.....	6



# Vrijwilligersbeleidsplan - Atletiekvereniging De Veenlopers

## Waarom Vrijwilligersbeleid?

Verenigen is samenvoegen, binden van iets. Bij onze vereniging, hierna te noemen de Veenlopers, zijn dat de leden. Een vereniging bestaat dan ook bij de gratie van haar leden. Deze leden zorgen ervoor dat de vereniging draait en als ze dat met plezier doen is dat te merken in de hele vereniging. Veel activiteiten worden voor het overgrote deel uitgevoerd door vrijwilligers, soms tegen een vergoeding. De algemene trend is dat leden het druk hebben en hun vrije tijd al behoorlijk ingevuld is en daardoor het moeilijker wordt om vrijwilligers bij de vereniging te betrekken.

Gezien de behoefte aan een grote groep vrijwilligers voor met name de dag-evenementen, zoals de Zilveren Turfloop en de Wilnise Dorpsloop hebben de Veenlopers na het volgen van de vrijwilligerswervingsactie 'Meer Vrijwilligers in Kortere Tijd' (MVKT) van Sportservice Noord-Holland in het voorjaar van 2017 en in 2018 belactie-avonden gehouden. Er waren vele positieve reacties en er zijn vele namen genoteerd voor met name de dag-evenementen. Wel blijkt dat men voor de dag-evenementen vaker positief is, dan voor een vacature betreffende het bestuur of een commissie. Het is daarom ook van groot belang dat binnen een 'vrijwilligersorganisatie' een goed vrijwilligersbeleid wordt gevoerd. Een vrijwilligersbeleid dat het voor onze vereniging ook inzichtelijk en beter mogelijk maakt te werken aan acties op het gebied van het werven en behoud van vrijwilligers. Een eerste stap is dat het vrijwilligersbeleid onder gebracht wordt in een vrijwilligerscommissie.

## Visie vrijwilligersbeleid

Het vrijwilligersbeleid moet zorgen voor een optimale bezetting van de verschillende functies binnen onze vereniging. Het is belangrijk dat de vrijwilligerstaken goed worden omschreven. Het streven is dat de functies/taken worden uitgevoerd door enthousiaste en representatieve vrijwilligers. Daarnaast is het belangrijk dat de diverse taken zoveel mogelijk worden verdeeld over een grote groep vrijwilligers, om de belasting per vrijwilliger niet te groot te laten worden.

## Kenmerken van de gewenste Veenlopers vrijwilligersCULTUUR

Al we het over de cultuur hebben gaat het over houding en gedrag. De kenmerken van de Veenlopers vrijwilligerscultuur die we wensen zijn:

1. Samenwerkingsgericht en betrokkenheid bij elkaar en bij de vereniging.
2. Het Veenlopersbelang gaat voor.
3. Persoonlijk contact tussen bestuursleden en vrijwilligers in het veld draagt bij aan het gevoel van verbondenheid en saamhorigheid.
4. Onze vrijwilligers zijn positief over hun vrijwilligerswerk en voelen zich gewaardeerd.

## **Kenmerken van de gewenste Veenlopers vrijwilligersSTRUCTUUR**

Hoe structureren we het Veenlopers vrijwilligersbeleid en welke hulpmiddelen gebruiken we daarbij? Dit gaat over de manier waarop we het vrijwilligersbeleid binnen onze vereniging organiseren. De kenmerken van vrijwilligersstructuur die we nastreven zijn:

1. De functies en taken binnen de vereniging zijn (per commissie) vastgelegd in functiebeschrijvingen zodat voor elke vrijwilliger helder is wat er van hem/haar verwacht wordt en waarvoor iemand verantwoordelijk is.
2. De actuele gegevens over huidige vrijwilligers en potentiële vrijwilligers zijn vastgelegd in een bestand. Dat maakt het mogelijk dat we snel actie kunnen nemen in geval van bezettingsproblemen c.q. uitnodigen van alle vrijwilligers.
3. De houding en het gedrag van de vrijwilligers op spilfuncties binnen de vereniging ondersteunt de kenmerken van onze gewenste cultuur: samenwerkingsgericht, betrokkenheid bij elkaar en ten alle tijden gericht op het Veenlopers belang.
4. Er zijn meer vrijwilligers met kleine taken.
5. Er wordt een Vrijwilligerscommissie opgezet. Deze commissie coördineert de vrijwilligerszaken en is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het vrijwilligersbeleid. Eens in de 2 of 3 jaar wordt het beleid bijgesteld i.v.m. veranderde omstandigheden.
6. Het werven van nieuwe vrijwilligers gebeurt via het MVKT-concept. Dat wil zeggen gericht werven via persoonlijke netwerken, ledengerichte belcampagnes voor de dag-evenementen en voor openstaande vacatures, het aanbieden van (maatschappelijke) stageplekken waar inpasbaar.
7. Zowel op de website als sociaal media krijgen de vrijwilligers en het vrijwilligerswerk een duidelijk zichtbare plek.
8. Nieuwe vrijwilligers worden begeleid en ondersteund.
9. Vrijwilligers die met hun werk stoppen worden individueel bedankt voor hun inzet en gevraagd naar hun ervaringen en suggesties voor verbeteringen.
10. Er is voldoende formele en informele aandacht en waardering voor de vrijwilligers.

## **Veenlopers commissies/werkgroepen**

De volgende commissies/werkgroepen maken onderdeel uit van onze vereniging:

- Zilveren Turfloop commissie
- Wilnis Dorpsloop commissie
- Clubkampioen commissie
- Trainersgroep
- Communicatiecommissie
- Lief & Leed commissie
- Vrijwilligerscommissie
- Kas commissie
- Kampeerweekend werkgroep
- Clubdag commissie.

## **Wat maakt het vrijwilligerswerk bij de Veenlopers aantrekkelijk?**

Het beeld dat men binnen en buiten de vereniging heeft over het vrijwilligerswerk bij de Veenlopers, bepaalt voor een belangrijk deel de aantrekkelijkheid voor mensen om zich ook als vrijwilliger voor de Veenlopers in te zetten. Het beeld dat we met bovengenoemde vrijwilligerscultuur en -structuur naar buiten willen brengen is als volgt samen te vatten: 'Vrijwilligerswerk bij de Veenlopers is leuk en ik krijg er ook wat voor terug. Het kan bijdragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling door het opdoen van ervaring als commissie-lid, trainer, bestuurslid, etc. Ik werk in een prettige, goed georganiseerde,

omgeving met op samenwerking gerichte mensen. Mijn bijdrage wordt gewaardeerd en ik doe iets voor de samenleving door atletiek mogelijk te maken voor velen. Het is duidelijk wat er van mij wordt verwacht en ik krijg goede begeleiding'. Een goed georganiseerd vrijwilligersbeleid en een prettige werksfeer creëren een aantrekkelijke cultuur voor zowel nieuwe als bestaande vrijwilligers. Positieve berichten in de pers zijn ook zeer belangrijk voor de beeldvorming van onze vereniging en voor de belangstelling voor het vrijwilligerswerk.

## **De strategie**

Nu we via bovenstaande visie ons doel kennen is de volgende vraag: hoe bereiken we dat doel? Welke concrete acties moeten we in gang zetten om de gewenste situatie te bereiken. Hieronder geven we aan welke activiteiten we willen oppakken. De acties die moeten worden opgepakt, formuleren we als aanbevelingen. De acties zijn onderverdeeld in algemene acties, acties die betrekking hebben op het werven van vrijwilligers en acties die te maken hebben met het behoud van vrijwilligers.

## **Algemene acties**

### **Vrijwilligerscommissie oprichten**

Voorstel is een vrijwilligerscommissie op te richten om focus te houden op dit belangrijke onderdeel van de vereniging en dit te borgen in ons verenigingsbeleid.

### **Functiebeschrijvingen opstellen**

De taken kunnen voor diverse functies worden beschreven in een functiebeschrijving. Ook wordt vastgelegd welke kennis en ervaring voor die functie gewenst is.

### **Vrijwilligerspagina op de website**

De online benadering is een belangrijk communicatiemiddel met de leden en de vrijwilligers. Zowel via de website als sociale media en de Nieuwsbrieven. Er is reeds een aparte pagina aanwezig op de website waar actuele vacatures geplaatst worden inclusief de taakbeschrijvingen. In onze nieuwsbrieven zullen de vacatures een vaste rubriek krijgen. Ook moet duidelijk zijn bij wie je moet zijn met je vragen. Kernwoorden zijn: vindbaar, overzichtelijk en laagdrempelig.

### **Vrijwilligersgegevens opslaan in vrijwilligersbestand**

In het vrijwilligersbestand worden de noodzakelijke gegevens van de bestaande vrijwilligers opgeslagen.

### **Gericht werven via persoonlijke netwerken**

Veel huidige vrijwilligers zijn binnen de Veenlopers begonnen doordat ze door een andere Veenloper zijn benaderd. Het direct mensen benaderen door middel van persoonlijke contacten en persoonlijke netwerken blijft dan ook een van de belangrijkste manieren om nieuwe vrijwilligers te werven. Dit is vooral een taak van bestuursleden & trainers. Via beschikbare taakbeschrijvingen kan men ook duidelijk zijn in wat er verwacht wordt en kan er nog gericht gezocht worden.

### **Werven via MVKT belcampagne**

Minimaal 1 x per jaar worden een groot aantal Veenlopers-leden telefonisch gepolst of ze als vrijwilliger de komende tijd iets kunnen betekenen voor onze vereniging. In 2017 en 2018 is er een belteam van zo'n 9 leden een of twee avonden bij elkaar gekomen. Met behulp van formulieren worden de leden gebeld, met als doel een vrijwilligerstaak te bespreken maar zeker ook vanuit een persoonlijke interesse. De inzet van 2 uur vrijwilligerswerk per lid per jaar is in dat kader al prima voor de dagevenementen. Hoe vaak we gebruik zullen maken van de belcampagne hangt sterk af van het aantal vacatures. Een belcampagne kan ook gericht zijn op een bepaalde doelgroep of gericht op een bepaalde groep vrijwilligerstaken. Uitgangspunt is bij voorkeur ingevulde vrijwilligerstaken bij

aanmelding, waarop aangegeven staat waar de interesse van het lid naar uit gaat. Deze gegevens worden tijdens de belcampagne geactualiseerd.

### **Materiële en immateriële beloningen**

Persoonlijke waardering en aandacht voor het werk dat de vrijwilligers verrichten is binnen een vereniging de belangrijkste vorm van belonen. De bestuursleden en de spilfiguren binnen de vereniging spelen bij deze persoonlijke waardering een belangrijke rol. Waardering is in feite de essentie van vrijwilligerswerk. Daarnaast kennen we materiële beloningsvormen, zoals vrijwilligersbijdrage voor trainers en een eindejaar presentje voor de vaste vrijwilligers. Vaste vrijwilligers zijn commissieleden, trainers en bestuur.

### **Gesprekken voeren met vertrekkende vrijwilligers**

Met een vertrekkende vrijwilliger met een spilfunctie wordt een gesprek gevoerd. Het doel van deze gesprekken is driedelig:

1. bedanken en waardering laten blijken voor de inzet.
2. vragen of de vrijwilliger nog wil doorstromen naar een andere functie (direct of later).
3. informeren naar suggesties voor verbeteringen en kritiek.

### **Ereleden**

Ereleden zijn leden, die wegens bijzondere verdiensten voor onze vereniging als zodanig zijn benoemd. Op Ereleden rusten geen geldelijke verplichtingen, zij hebben echter wel alle rechten van de leden.

### **Erelid voorwaarden**

- Langdurig actief als bestuurslid (méér dan 12 jaar).
- Langdurig actief als vrijwilliger met bijzondere verdiensten.

### **Procedure**

- a. Het bestuur bepaalt of een lid benoemd wordt tot erelid. Dit wordt besloten in een bestuursvergadering en vastgelegd in de notulen. Leden kunnen aan het bestuur voorstellen om iemand erelid te maken.
- b. Op de eerstvolgende algemene ledenvergadering wordt de onderscheiding door het bestuur uitgereikt.

## Taken vrijwilligerscommissie

De vrijwilligerscommissie is het gezicht en aanspreekpunt voor zowel bestuur als vrijwilligers, en is verantwoordelijk voor en betrokken bij:

1. De uitvoering van het vrijwilligersbeleid.
2. Het samenbrengen van vraag en aanbod van vrijwilligerswerk.
3. Het beheren van de database met contactgegevens en interessegebieden van vrijwilligers.
4. Ondersteuning van bestuur en commissies bij werving van vrijwilligers.
5. Belonen en waarderen van vrijwilligers.
6. Het gepast afscheid nemen van vrijwilligers met een doorlopende functie.

## SMART doelstellingen vrijwilligerscommissie

### Binnenhalen

1. Wij brengen de deskundigheid van onze leden in kaart.
2. Onze vrijwilligers spreken wij aan op hun deskundigheid.

### Begeleiden

3. Een goede sfeer in de commissie/groep is heel belangrijk.
4. Iedere vrijwilliger op de juiste plek.

### Belonen

5. Organiseren van clubdagen cq. bijeenkomsten.
6. Waardering uitspreken: leden van waardering, vrijwilliger van het jaar o.i.d. in de Nieuwsbrief en/of bij een clubevenement.
7. Vrijwilligersbijdragen en eindejaarspresentjes.

### Behouden

8. De reden navragen waarom vrijwilligers weggaan, maar ook vragen aan de huidige vrijwilligers waarom ze blijven ("Hoe gaat 't?").
9. Stuur op het geschikte moment persberichten naar plaatselijke media, waarin je goed nieuws over de vereniging te melden hebt en neem complimenten aan onze vrijwilligers daarin mee.
10. Regelmatig in onze nieuwsbrief schrijven en/of op de website over de verdiensten van onze vrijwilligers.
11. Wij leggen meer nadruk op de zaken die goed gaan en niet op de misser.
12. Overbelasting willen wij voorkomen. Zorg dat niet te veel vrijwilligerswerk bij één persoon terecht komt.
13. Niet meer vergaderen dan strikt noodzakelijk is. Serieus voorbereiden van vergaderingen. Iedereen heeft de agenda op tijd, iedereen weet wat de bedoeling is van de agendapunten, brainstormen, beslissen, informeren etc. Houd consequent de vastgestelde eindtijd van je vergadering aan.

### Beëindigen

14. Als iemand wilt stoppen, is het onze uitdaging zo goed mogelijk uit elkaar te gaan en weten waarom iemand stopt. Een bedankgesprek met de stoppende vrijwilliger vinden wij een prima en noodzakelijk aandachtspunt.

## Aanbeveling

Het vrijwilligersbeleidsplan beschikbaar stellen voor alle leden en vrijwilligers en bespreken met geïnteresseerde leden en vrijwilligers en presenteren van het Vrijwilligersbeleid 2019-2024 tijdens de ALV.