

**PROF OF NIET,
WE DELEN
DEZELFDE PASSIE!**

Vrijwilligersbeleid

Stappenplan



Inhoud

Inleiding	3
Waarom een vrijwilligersbeleid?	3
De visie	4
Voorwaarden	4
Verbintenis	5
Werving	5

Inleiding

Vrijwilligers zijn de spil van veel sportverenigingen. Toch bestaan er op vrijwilligersgebied veel problemen; veel verenigingen hebben een tekort aan vrijwilligers en zien zo hoe steeds dezelfde vrijwilligers steeds meer taken op zich moeten nemen.

Dit heeft deels te maken met de *consumentering* van de sport: de sportvereniging wordt door leden steeds meer gezien als een supermarkt waar je betaalt om voorzien te worden van de producten die de klant wil hebben. Anderzijds kunnen verenigingen vaak een grote slag maken op het gebied van vrijwilligersadministratie, -werving en waardering. Regelmatig komt het voor dat verenigingen pas op zoek gaan naar nieuwe vrijwilligers als dit echt nodig is, en dat deze nieuwe vrijwilligers aan hun lot worden overgelaten; dit werkt natuurlijk niet stimulerend voor de vrijwilligers.

Om het vrijwilligerswerk binnen je vereniging op orde te krijgen, is het vooral belangrijk te weten wat je van vrijwilligers verwacht en om zwart op wit te zetten hoe je beleid voor vrijwilligers eruit ziet. Vrijwilligers maken zo'n groot deel uit van de vereniging dat het eigenlijk raar is dat er op beleidsmatig niveau vaak zo weinig aandacht aan besteed wordt.

In dit document bieden we een kort overzicht van welke onderdelen aan de orde kunnen komen in je vrijwilligersbeleid. Aan de hand van de in dit document vermelde aandachtspunten kun je vervolgens zelf een vrijwilligersbeleid opstellen. Uiteraard staat het je vrij de onderdelen van het beleid aan te passen naar gelang de opzet van de vereniging hierom vraagt en kritisch te kijken naar de mate waarin waarop je vrijwilligersbeleid wilt professionaliseren.

Waarom een vrijwilligersbeleid?

Een vrijwilligersbeleid schept in eerste instantie duidelijkheid voor zowel de vrijwilligers als de vereniging. Een vrijwilligersbeleid doet dus in feite dienst als een personeelsbeleid voor vrijwilligers. Vrijwilligers hebben immers ook hun wensen en behoeften en willen graag weten waar ze aan toe zijn.

Een vrijwilligersbeleid kan globaal uiteen worden gezet in drie onderwerpen: visie, voorwaarden en de verbintenis. Daarnaast zijn er echter nog veel onderwerpen die ook de moeite van het bespreken waard zijn. Onderstaand zal kort een overzicht gegeven worden van alle onderwerpen die in het vrijwilligersbeleid uiteengezet kunnen worden. Vervolgens zal per onderwerp hier kort verder op ingegaan worden

Het vrijwilligersbeleid bestaat onder andere uit:

- De visie van de vereniging op vrijwilligers;
- De voorwaarden van het vrijwilligerswerk (beide kanten);
- De werving van nieuwe vrijwilligers;
- De selectieprocedure van nieuwe vrijwilligers;
- Beschikbare taak- en functiebeschrijvingen;
- Hoe de vrijwilliger wordt opgevangen binnen de organisatie;
- Het opstellen en ondertekenen van de vrijwilligersovereenkomst;
- Duidelijkheid over de arbeidsvoorwaarden van de vrijwilligers;
- De mate van inspraak van vrijwilligers;
- De uiting van waardering richting de vrijwilligers;
- De manier waarop vrijwilligers begeleid worden.

De visie

Voordat begonnen wordt met het opzetten van een vrijwilligersbeleid, is het wel belangrijk om te weten hoe de vereniging aankijkt tegen vrijwilligers. Het waarom van het werken met vrijwilligers is vaak wel duidelijk, maar wel is het goed vooraf over een aantal dingen na te denken. Wat is bijvoorbeeld precies de bijdrage die van vrijwilligers wordt verwacht in het bereiken van de doelstellingen van de club? Wat is daarmee de positie van vrijwilligers? Wat heb je als club de vrijwilligers eigenlijk te bieden? Hoe wil je omgaan met de beperkte tijd die vrijwilligers hebben en hoe ga je om met de vele verschillende soorten vrijwilligers die er zijn?

Lees meer over het opstellen van een visie op het [Kennisplatform](#).

Voorwaarden

Voorwaarden voor vrijwilligerswerk bestaan zowel vanuit het perspectief van de vrijwilliger als de club en kunnen zowel heel concreet als heel abstract zijn. Wel is het van belang om deze van beide kanten kenbaar te maken. Als club kijk je hierbij naar wat voor vrijwilligers je wilt inzetten (karaktereigenschappen, vaardigheden) en op welke manier je ze wilt inzetten (minstens zoveel uur per week, beschikbaar op bepaalde dagen of voor bepaalde taken). Vrijwilligers zullen op hun beurt afspraken willen maken over de ruimte die er is voor individuele wensen en arbeidsvoorwaarden. Deze afspraken leg je per vrijwilliger vast in een vrijwilligersovereenkomst. Wel kan je de kaders waarbinnen de overeenkomsten verschillen, op voorhand vastleggen in je beleid. Zo voorkom je dat er tussen de vrijwilligers onderling te grote verschillen ontstaan en er onderling onenigheid ontstaat.

Verbintenis

De verbintenis heeft betrekking tot de band tussen de vrijwilliger en de club. Zo is een goede sfeer cruciaal en ook moet de relatie van de vrijwilligers met het bereiken van de doelen van de club duidelijk zijn. Daarnaast is het voor deze band van belang dat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen. Leg ook vast hoe dit georganiseerd wordt; gebeurt dit door middel van een jaarlijkse barbecue, een speciale rubriek in het clubblad voor de vrijwilligers of door het uitreiken van certificaten op een feestavond?

Daarnaast gaat de verbintenis in op de praktische kant van vrijwilligerswerk. Krijgt de vrijwilliger een vergoeding en wordt de verbintenis vastgelegd? Op welke manier wordt de vrijwilliger ingewerkt en begeleid? Hoe wil je dat vrijwilligers met elkaar en met anderen omgaan (gedragscode)?

Voor het verdere verloop van de verbintenis kunnen bepaalde evaluatiemomenten afgesproken worden. Hierin wordt bijvoorbeeld gekeken naar de tevredenheid van de vrijwilliger en het functioneren van de vrijwilliger. Ook is het verstandig afspraken te maken over het hoe en wat van een eventuele beëindiging van de overeenkomst.

Werving

Veel verenigingen beginnen pas met zoeken van nieuwe vrijwilligers op het moment dat er een tekort aan is. Het is echter veel verstandiger op een eerder moment rustig de tijd te nemen en te inventariseren hoeveel vrijwilligers er nodig zijn en waar deze vrijwilligers ingezet gaan worden. Werving is daarmee een continu proces. Om dit proces goed in te gaan, is het belangrijk om te weten wat mensen beweegt om vrijwilligerswerk te gaan doen én of je vereniging dat kan bieden. Dit weet je door je eigen vereniging te analyseren en na te gaan voor welke taken je vrijwilligers nodig hebt en hoeveel.

Ook is het goed na te gaan hoe je de vrijwilligers gaat benaderen; welke communicatiemiddelen zet je in? En wie zijn hiervoor verantwoordelijk? Door dit op orde te brengen wordt het wervingsproces een continu proces, wat ertoe leidt dat men de vrijwilligers in een eerder stadium kan vinden en zo speling krijgt in het vrijwilligersbestand; zo kan je beter zoeken naar de vrijwilliger die precies voor de juiste functie geschikt is. Hiervoor zijn ook functie-omschrijvingen van nut; voor vaste functies kunnen immers steeds dezelfde functie-omschrijvingen gebruikt worden, die duidelijk maken wat er van de vrijwilliger verwacht wordt. Vanuit een functie-omschrijving kan makkelijk een vacature voor vrijwilligers worden opgesteld.

Na een eerste werving is het ook van belang om te bepalen op welke manier de werving verder verloopt. Wordt er een intakegesprek gehouden met geïnteresseerden en is er een proeftijd voor



vrijwilligers? Is er een specifieke persoon die de vrijwilligers inwerkt? Of is iedereen die een inschrijfformulier invult meteen in functie als vrijwilliger?

Tot slot: het verschil tussen succesvol werven of niet, zit hem vaak in de manier waarop je werft. Hoe wil je de personen gaan bereiken? Zet je de oproep in een hoekje op je website of plaats je hem prominent op sociale media?

En wat staat er in de oproep? Probeer de wervingstekst ook daadwerkelijk wervend te maken; focus op wat je de vrijwilliger te bieden hebt (bijvoorbeeld nuttige tijdsbesteding, gezellige omgeving, kansen om jezelf te ontwikkelen en flexibiliteit) in plaats van meteen te focussen op keiharde eisen die je stelt. Een gewenst profiel van de te zoeken vrijwilliger maakt duidelijk naar welke vrijwilliger je op zoek bent.