



S.V. EEMNES



29 augustus 1947

Vrijwilligersbeleidsplan 2025

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	De huidige en de gewenste situatie.....	3
3.	Hoe willen we ons doel bereiken?	4
	<i>Taken en acties vrijwilligerscommissie</i>	4
3.1.	Opzetten en onderhouden van een lijst vrijwilligers.....	4
3.2.	Werven en assistentie verlenen bij de werving van nieuwe vrijwilligers....	4
3.3.	Opzetten van richtlijnen en assisteren bij scholing en begeleiding van.....	5
	vrijwilligers.....	5
3.4.	Zorg dragen voor de waardering en beloning van vrijwilligers.....	5
3.5.	Beëindiging van de vrijwilligerstaak	5
3.6.	Contact onderhouden met de overige commissieleden.....	6
3.7.	Communiceren over vrijwilligers.....	6
3.8.	Aanspreekpunt bij wrijving of spanningen.	6

1. Inleiding

De missie van SV Eemnes is om voetballers op elk niveau met plezier beter te leren voetballen. Wij willen een club zijn waar plezier in voetballen voorop staat. Wij vinden het belangrijk dat iedereen zich bij SV Eemnes thuis voelt. Dit doen wij onder meer door het continue verbeteren van de jeugdopleiding en het verhogen van de voetbalkwaliteiten van de jeugdspelers, maar ook door het bevorderen van sportief gedrag, het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag en het verbinden van onze leden aan de club. Onze club biedt daarmee een plek voor sociale verbinding, persoonlijke ontwikkeling, en draagt bij aan de fysieke en mentale gezondheid van onze leden.

Onze vereniging valt of staat met de hulp die we krijgen van onze vrijwilligers. Heel kort; zonder vrijwilligers geen SV Eemnes. Onze vereniging bestaat uit mensen. De mensen die sporten, maar ook de mensen die training geven, scheidsrechter zijn, materialen klaarzetten, voor het onderhoud zorgen, activiteiten regelen, bardiensten op zich nemen in de kantine, het wedstrijdsecretariaat bemensen, de bestuursleden, etc. Al die mensen samen zorgen ervoor dat onze vereniging draait, zij zijn de VRIJWILLIGERS! Samen zetten zij de schouders eronder.

Doel van het vrijwilligersbeleidsplan

Vrijwilligers heb je nooit teveel. In de huidige samenleving staat verbondenheid en solidariteit helaas onder druk. Ook dat merken we bij SV Eemnes. We zien dat we een vaste kern hebben van vrijwilligers die zich graag voor de vereniging inzetten. Toch zijn we daarmee kwetsbaar. We willen dat bestaande leden zich verbonden blijven voelen, maar ook nieuwe leden. Het gaat om binden en verbinden, en dat doen we met elkaar. Samen vormen wij immers SV Eemnes.

Daarom is dit vrijwilligersbeleidsplan gemaakt. De doelstelling van dit beleidsplan is het behouden en werven van vrijwilligers. Dit om de leden zich thuis te laten blijven voelen bij SV Eemnes en om de vereniging de komende jaren voor iedereen toegankelijk te blijven houden.

Het moet duidelijk zijn voor de leden wat het primaire doel is van lid zijn van SV Eemnes, namelijk 'Alle leden doen meer dan voetballen alleen'. Met andere woorden: er zijn al heel veel leden die vrijwilligerswerk doen, maar er zijn ook nog te veel leden die niets doen en dat willen we graag veranderen.

Leeswijzer:

In dit vrijwilligersbeleidsplan gaan we in hoofdstuk 2 eerst kort in op de huidige en de gewenste situatie. In hoofdstuk 3 gaan we in op de wijze waarop we ons doel willen bereiken.

2. De huidige en de gewenste situatie

Huidige situatie

In het huishoudelijke reglement van SV Eemnes, vastgesteld in mei 2019 door de Algemene Ledenvergadering, is opgenomen dat 'Vanaf seizoen 2019/2020 kan elk spelend lid (of de ouders daarvan) verplicht worden gesteld vrijwilligerswerk te doen. Per spelend kind tot en met 16 jaar, kan een ouder/verzorger per seizoen ingedeeld worden voor het draaien van een bardienst. Dit geldt ook voor eventueel ander vrijwilligerswerk binnen de vereniging.

Toch willen we leden en ouder(s)/verzorger(s) zo min mogelijk verplichten vrijwilligerswerk te doen. Naar onze overtuiging draagt intrinsieke motivatie beter bij aan het binden en verbinden van leden aan onze vereniging. In dit vrijwilligersbeleidsplan is te lezen wat SV Eemnes doet aan het werven en behouden van vrijwilligers. Dat doen we onder andere door uit te dragen dat vrijwilligerswerk leuk en gezellig is, maar ook dat je de vereniging beter leert kennen, je sociale contacten op doet en erkenning en waardering krijgt.

Binnen SV Eemnes zijn er vele vrijwilligers actief. Over het algemeen bekeken verloopt de organisatie rondom de vereniging goed. Het tekort aan vrijwilligers bij SV Eemnes is te specificeren in de volgende twee punten:

1. Kwantitatief; er is een tekort aan de hoeveelheid mensen die iets kunnen betekenen voor de vereniging. Gevolg is dat een kleinere groep vrijwilligers, veel taken op zich neemt. Hierdoor kan overbelasting van vrijwilligers ontstaan. Dit betekent op de lange termijn een risico voor het voortbestaan van de vereniging.

2. Kwalitatief; er is een tekort aan vrijwilligers met de juiste vaardigheden. Dit betekent dat er te weinig goede/juiste mensen op de goede/juiste plaats zitten.

Gewenste situatie

Het is de wens van het bestuur om het tekort aan vrijwilligers weg te werken, of in ieder geval te verkleinen. Binnen de vereniging zullen we actief moeten zijn in het werven van nieuwe vrijwilligers, maar ook zal geprobeerd moeten worden om de huidige vrijwilligers te behouden. Hiervoor is het noodzakelijk dat er een duidelijk beeld geschept wordt van taak- en functieomschrijvingen, verwachtingen van en naar vrijwilligers toe en de benodigde aandacht voor vrijwilligers is. Het uitgangspunt is de juiste vrijwilliger op de juiste plek.

Het bestuur heeft daarom een vrijwilligerscommissie ingesteld. De vrijwilligerscommissie bestaat idealiter uit circa 5 leden, inclusief de voorzitter. De voorzitter van de vrijwilligerscommissie zal aangesteld worden als vrijwilligerscoördinator.

3. Hoe willen we ons doel bereiken?

Taken en acties vrijwilligerscommissie

De vrijwilligerscommissie is ingesteld als aanspreekpunt voor het bestuur en de commissies van SV Eemnes, maar ook voor de leden. De taken van de vrijwilligerscommissie en de vrijwilligerscoördinator omvatten alles rondom het reilen en zeilen van de vrijwilligers. De vrijwilligerscommissie valt onder het bestuurslid communicatie, sponsoring en activiteiten. De vrijwilligerscoördinator zal hierbij gezien moeten worden als het aanspreekpunt. De overige leden binnen de commissie zullen de vrijwilligerscoördinator bij de genoemde activiteiten in dit hoofdstuk bijstaan. Daarnaast zal de vrijwilligerscoördinator naar gelang behoefte voor zijn eigen agendapunt(en) de bestuursvergaderingen bijwonen. In dit hoofdstuk zijn de taken van de vrijwilligerscommissie uitgewerkt in acties die bijdragen aan het behouden en werven van vrijwilligers.

Het takenpakket van de commissie en coördinator omvat de volgende punten:

3.1. Opzetten en onderhouden van een lijst vrijwilligers.

Nieuwe leden of hun ouders/verzorgers dienen via het aanmeldformulier op de website hun voorkeur aan te geven voor welke vrijwilligerstaak zij gevraagd kunnen worden. Via de ledenadministratie zal een lijst opgezet worden zodat een overzicht ontstaat van functies die vervuld worden door vrijwilligers en voor functies waarvoor vrijwilligers nodig zijn. Door het vastleggen van de achtergrond van een vrijwilliger wordt het makkelijker om een vrijwilliger te vinden die een bepaalde taak zou kunnen vervullen. In de lijst dienen de volgende gegevens opgenomen te zijn:

- Gegevens van de vrijwilligers zoals naam en leeftijd. Maar ook gegevens rondom de persoon buiten de vereniging zoals beroep en hobby's.
- De functie en taken die een vrijwilliger uitvoert. De lijst is alleen toegankelijk voor de vrijwilligerscommissie.

3.2. Werven en assistentie verlenen bij de werving van nieuwe vrijwilligers.

Het is de bedoeling dat er voor alle taken binnen de vereniging functieomschrijvingen opgesteld worden. Op basis hiervan kan de vrijwilligerscommissie nieuwe vrijwilligers werven en richtlijnen geven hoe de werving dient te geschieden. Deze zal gedaan worden door middel van:

- Persoonlijke benadering.
- Vacatures via de website.
- Vacatures verspreiden via de teamapps.
- Via het aanmeldformulier bij de ledenadministratie.

De desbetreffende commissie dient zelf de leiding te hebben bij het aantrekken van een vrijwilliger. Zij kunnen bij de vrijwilligerscommissie aangeven dat ze iemand nodig hebben. De vrijwilligerscommissie zal dan gaan kijken of er een geschikte vrijwilliger is in de lijst en zal de naam doorgeven. De betreffende commissie neemt contact op met een kandidaat om meer te vertellen over de functie, de verwachtingen en de inzetbaarheid. Indien de kandidaat een taak voor de vereniging gaat uitvoeren, aan de slag gaat bij een commissie of een functie gaat vervullen, laat de betreffende commissie dit weten aan de vrijwilligerscommissie.

3.3. Opzetten van richtlijnen en assisteren bij scholing en begeleiding van vrijwilligers.

Nieuwe vrijwilligers dienen goed begeleid te worden bij aanvang van hun functie. Vooraf dient helder te zijn wat er van de vrijwilliger verwacht wordt, dit kan met behulp van de opgestelde taak- en functieomschrijvingen. Daarnaast moet het bij het uitvoeren van de functie voor de vrijwilliger duidelijk zijn waar hij/zij met eventuele vragen of problemen terecht kan.

Nieuwe vrijwilligers dienen adequaat te worden ingewerkt. Daarnaast kan het voorkomen dat bepaalde vrijwilligers, zoals teamleiders en trainers behoefte hebben aan scholing of een opleiding. Het is niet de bedoeling dat er een langdurige studie wordt aangeboden, wel dat een korte (interne) cursus aangeboden wordt die het makkelijker maakt om een taak of een functie uit te voeren.

Bestaande vrijwilligers willen zich wellicht kunnen ontwikkelen. Denk aan een trainer die al jarenlang een team onder zijn hoede heeft. Die heeft misschien wel de ambitie om op een hoger niveau te coachen en training te geven. Door mee te denken in de ontwikkelmogelijkheden van bestaande vrijwilligers voorkomen we dat vrijwilligers uitgekeken raken en stoppen.

De vrijwilligerscommissie is het verzamelpunt van allerlei informatie over opleidingen / interne cursussen. De commissie zal via het bestuur zorg dragen voor richtlijnen hoe te handelen als een vrijwilliger een opleiding wil of dient te volgen.

3.4. Zorg dragen voor de waardering en beloning van vrijwilligers.

Het gemotiveerd houden van vrijwilligers is belangrijk. De vereniging probeert haar vrijwilligers enthousiast en gemotiveerd te houden door de werkzaamheden te laten aansluiten bij de interesses van de vrijwilliger.

We vinden het belangrijk dat vrijwilligers zich gewaardeerd voelen. Meer waardering zorgt voor meer betrokkenheid. Vrijwilligers die merken dat hun inzet op prijs wordt gesteld, voelen zich meer verbonden met de vereniging en zijn zelfs eerder bereid om extra taken op zich te nemen.

Bij onvoldoende waardering, erkenning en/of beloning door het bestuur en de rest van de vereniging zal een potentiële vrijwilliger minder snel geneigd zijn zich als vrijwilliger bij de vereniging aan te melden. Een reeds bestaande vrijwilliger zal bij onvoldoende waardering, erkenning en beloning minder voldoening uit zijn taak/functie halen en deze hierdoor sneller opgeven.

Vrijwilligers waarderen en erkennen doen we door het organiseren van een jaarlijks terugkerende vrijwilligersavond en door periodiek bepaalde groepen vrijwilligers in het zonnetje te zetten. Denk aan de week voor de scheidsrechter. De vrijwilligerscommissie maakt hiervoor een kalender zodat dit structureel opgepakt kan worden. Ook kunnen sommige vrijwilligers in aanmerking komen voor een vrijwilligersvergoeding. Hiertoe zal apart besluitvorming in het bestuur plaatsvinden.

Daarnaast is het belangrijk dat vrijwilligers zich echt betrokken voelen bij de vereniging. Om de betrokkenheid te vergroten, moeten de vrijwilligers inspraak hebben. Vrijwilligerscoördinator/-commissie stuurt aan op twee keer per jaar een gesprek tussen het betreffende bestuurslid en de vrijwilligers uit zijn/haar commissie. Het is van belang om dan te bespreken hoe het gaat, wat er beter kan en of de vrijwilliger zich nog prettig voelt bij het uitvoeren van zijn taak.

3.5. Beëindiging van de vrijwilligerstaak

Vrijwilligerswerkzaamheden zijn niet gebonden aan een proeftijd en opzegtermijn. Het kan voorkomen dat een van beide partijen (de vrijwilliger of het bestuur van SV Eemnes) de vrijwilligersrelatie wil beëindigen. Het is belangrijk om op tijd te weten wie er stopt, zodat we nieuwe vrijwilligers kunt werven en we niet noodgedwongen met te weinig mensen een bestuur vormen of teams zonder trainer aan het seizoen moeten laten beginnen. Ook is het belangrijk te weten waarom mensen vertrekken en dat we op een goede manier afscheid nemen van de vrijwilliger. Dit doen we door waardering uit te spreken en hen te bedanken voor hun inzet. We vinden het belangrijk de deur altijd op een kier te houden zodat terugkeren mogelijk is.

Wanneer het initiatief van de vereniging vandaan komt om te stoppen met een vrijwilliger, dient dit goed gemotiveerd te worden.

3.6. Contact onderhouden met de overige commissieleden.

Op basis wat gewenst is zal de vrijwilligerscoördinator overleg voeren met de voorzitter van de commissies. In dit overleg staan de vrijwilligers centraal. In dit gesprek komen alle activiteiten met betrekking tot vrijwilligers, taken en functies naar voren. Door het voeren van regelmatige gesprekken kunnen eventuele knelpunten tijdig gesignaleerd worden en hierdoor ook tijdig oplossingen gevonden worden.

3.7. Communiceren over vrijwilligers.

De vrijwilligerscommissie zal op regelmatige basis via de website communiceren over vrijwilligers en hun taken en functies binnen de vereniging. Het doel is om potentiële vrijwilligers te laten zien dat de taken en functies binnen de vereniging leuk zijn om te doen. Dit wordt opgepakt samen met de commissie communicatie.

Anderzijds wordt op deze manier binnen de vereniging bekend gemaakt wat deze vrijwilligers allemaal doen en wat ze voor de vereniging en de leden betekenen. Denk hierbij aan het in het zonnetje zetten van de scheidsrechters in de week van de scheidsrechters. Hierdoor zal bij de leden van SV Eemnes een stukje waardering en erkenning voor de vrijwilligers worden gecreëerd.

3.8. Aanspreekpunt bij wrijving of spanningen.

Binnen iedere omgeving waar mensen met elkaar omgaan kunnen verschillen van mening ontstaan. Soms zijn er zelfs situaties dat er wrijving en spanningen ontstaan. Tevens kan het voorkomen dat vrijwilligers de behoefte hebben om hun hart eens te luchten. De vrijwilligerscoördinator, of indien afwezig een van de andere leden van de vrijwilligerscommissie, zal in dat soort gevallen optreden als het aanspreekpunt, bemiddelaar en als de persoon met een luisterend oor.