



Beleidsvisie op de vrijwilligers van KOSC

VOETBALVERENIGING

Beleidsvisie op de vrijwilligers van



Versie 1.2

Inhoud:



Beleidsvisie op de vrijwilligers van KOSC

VOETBALVERENIGING

1. Inleiding:
2. Definitie vrijwilliger / vrijwilligerswerk:
3. Algemeen:
4. Vrijwilligerscommissie:
5. Doel van het vrijwilligersbeleid:
6. Taken en verantwoordelijkheden:
7. Rol en positie:
8. Rechten en plichten:
9. Motivatie:
10. Waarderingsstelsel:
11. Digitaal overzicht van het vrijwilligers bestand:
12. Werven van vrijwilligers:
13. Begeleiding en ondersteuning:
14. Deskundigheidsbevordering:
15. Behouden van vrijwilligers:
16. Afscheid van vrijwilligers:
17. Waarden en belonen van stoppende vrijwilligers:
18. Verzekering:
19. Slot:



Beleidsvisie op de vrijwilligers van KOSC

VOETBALVERENIGING

1. Inleiding;

KOSC is een vereniging die, net als vele andere verenigingen, drijft op de inzet van vrijwilligers. Iedere bijdrage, hoe klein ook, is belangrijk voor het goed functioneren van onze vereniging. Vrijwilligers dienen plezier en voldoening uit de te verrichten werkzaamheden te halen. Sporten in teamverband is vooral SAMENWERKEN. Dit geldt niet alleen in het veld maar ook daarbuiten. Samen werken, samen de vereniging opbouwen waardoor we samen succesvol zullen zijn. We streven er naar dat zo veel mogelijk leden een actieve rol binnen de vereniging vervullen. Dus tijd voor een duidelijk vrijwilligersbeleid.

De stelling: Zonder vrijwilligers geen KOSC is dan ook zeker op zijn plaats.

2. Definitie vrijwilliger / vrijwilligerswerk:

Een vrijwilliger is iemand (al dan niet lid van de vereniging) die zich incidenteel of structureel inzet voor de vereniging, zonder dat daar een vergoeding tegenover staat.

Vrijwilligerswerk kan worden omschreven als werk dat niet verplicht en onbetaald in georganiseerd verband ten behoeve van de vereniging wordt verricht. Vrijwilligheid betekend echter niet vrijblijvendheid. Als een vrijwilliger bewust kiest voor een taak binnen de vereniging, dan brengt dit door wederzijds gemaakte afspraken bepaalde verplichtingen met zich mee.

3. Algemeen:

KOSC bestaat uit actieve sportende leden maar ook uit een grote groep actieve mensen die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het goed functioneren van de gehele vereniging. Het geven van training, onderhouden van de materialen, het verzorgen van de accommodatie, kantinediensten, wedstrijd coördinatoren etc. etc. Al deze taken worden ten uitvoer gebracht door vrijwilligers die gevoel hebben bij de vereniging. Op dit moment heeft KOSC een vrijwilligers bestand van 274 actieve vrijwilligers. Een geweldig aantal mensen die hun eigen vrije tijd (gedeeltelijk) gebruiken om KOSC voorwaarts te helpen in het goed en succesvol functioneren als vereniging.

4. Taak en werkwijze van de vrijwilligerscommissie:

KOSC is een vereniging die al jaren gebruik maakt van de diensten van de vrijwilligers. Dit is essentieel om de vereniging draaiende te houden. Binnen KOSC is een vrijwilligersbeleid opgezet. Het blijft een continu proces om het maximale te kunnen betekenen. We willen het vrijwilligers beleid gestructureerd en duidelijk zichtbaar gaan maken bij alle leden en vrijwilligers. We willen bereiken dat mensen het een eer vinden om vrijwilliger bij KOSC te mogen zijn. Het vrijwilligersbeleidsplan moet waarborgen, een optimale bezetting van de verschillende functies binnen KOSC met gemotiveerde en deskundige vrijwilligers. De voetbal vereniging KOSC moet aantrekkelijk zijn voor vrijwilligers die diverse functies vervullen binnen deze organisatie. Het beleid rondom dit gegeven is gebaseerd op vier pijlers.

A. Sportief

- a. Waarden en normen
- b. Respect
- c. Discipline

B. Prestatie gericht

- a. Selectie teams
- b. Recreanten teams

C. Plezier

- a. Erbij willen horen
- b. Ontspanning / vertier



Beleidsvisie op de vrijwilligers van KOSC

VOETBALVERENIGING

D. Betrokkenheid ouders / oud leden en actief voetballende leden

- a. F en E ouders vroegtijdig betrekken
- b. Betrokkenheid senior leden gerelateerd aan junior leden.

De werkwijze is als volgt:

De commissie heeft onderkent dat ze te maken heeft met een 2 tal werkwijzen:

- Beleidsmatig gestuurde activiteiten.
- Probleem gestuurde activiteiten.

Beleidsmatig gestuurde activiteiten: Er is binnen de vereniging al enorm veel gerealiseerd in het vrijwilligersbeleid. Vele zaken lopen op rolletjes en dat moet ook vooral zo blijven. Er zijn ook nog een aantal zaken die gaan spelen in de toekomst en nu al de nodige aandacht vragen. Momenteel is de vrijwilligerscommissie bezig om een aantal van deze zaken uit te werken en realiseerbaar te maken. Dit kost tijd omdat het te maken heeft met de langer termijn visie van de vereniging

Probleem gestuurde activiteiten: Tijdens de bestuursvergadering komen regelmatig punten naar voren die gerelateerd zijn aan de vrijwilligers. Vaak zijn dit vraagstukken die gebukt gaan onder een bepaalde tijdsdruk. Ook deze punten worden besproken in de vrijwilligerscommissie.

Onze taak als commissie is het bestuur te voorzien van advies om bepaalde problemen op te lossen. De commissie levert een aantal oplossingen aan bij het bestuur waar een keus uit gemaakt kan worden. Het bestuur is als enige beslissingsbevoegd. Uiteraard gaat dan de commissies waar het probleem zich afspeelt hiermee aan de slag. De probleem eigenaar wordt voorzien van de juiste oplossing en brengt het zelf in de praktijk. De commissie vergadert één maal per vijf weken. Deze momenten zijn weergegeven in de jaaragenda. De sterkte van de commissie is 8 personen

5. Doel van het vrijwilligersbeleid: (pijler C plezier)

Dit vrijwilligersbeleidsplan moet waarborgen dat er een optimale bezetting is/komt van de verschillende functies bij KOSC. Dit gebeurt met gemotiveerd en deskundige vrijwilligers. Het vrijwilligersbeleid heeft tevens als doel de desbetreffende vrijwilliger langer binnen de vereniging te behouden met zijn expertise.

6. Verantwoordelijkheden:

Het vrijwilligersbeleid van KOSC is een verantwoording van het bestuur. Het hoofd van de vrijwilligerscommissie is tevens 1 van de bestuursleden van de vereniging. Hij bewaakt de lopende zaken gerelateerd aan de vrijwilligers.

7. Rol en positie: (pijler A sportief)

Vrijwilliger zijn bij een vereniging brengt een aantal zaken met zich mee waarbij men vaak niet stilstaat. De rol is gerelateerd aan de functie die men ten uitvoer brengt. De omschrijving van de functie is terug te halen bij het hoofd van de desbetreffende commissie. Hij is in het bezit van de taakomschrijving en kan de vrijwilliger gevraagd of ongevraagd voorzien van de juiste informatie om zijn (vrijwilligers) taak zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren. De positie van de vrijwilliger wordt vaak onderschat. Hij is immers het gezicht van de vereniging. Alles wat hij goed en minder goed doet wordt direct gerelateerd aan de vereniging. Discipline, normen en waarden staan hier dan ook hoog in het vaandel. Elkaar hierop aanspreken is van essentieel belang. Hier ligt een enorme kans.



Beleidsvisie op de vrijwilligers van KOSC

VOETBALVERENIGING

8. Rechten en plichten: (pijler B prestatie gericht)

Vrijwilligers werk is en blijft werk dat ten uitvoer gebracht wordt door vrijwilligers. Edoch houdt dat niet in dat het vrijheid blijheid is. Ook vrijwilligers hebben zich te houden aan regels die gesteld zijn binnen de voetbal vereniging KOSC. Daarom een paar simpele maar heldere regels:

- A. KOSC is gebonden aan de regelgeving van de KNVB. Deze bepaald dat voetbalverenigingen er zorg voor dragen dat iedereen die een voetballende of bestuurlijke functie bekleedt bij de club, een lidmaatschap van de KNVB dient aan te vragen. Dat houdt in dat niet alleen spelende en niet spelende leden lid van de KNVB moeten zijn, maar ook personen die betrokken zijn bij andere voetbalactiviteiten (trainers, leiders, assistent-trainers en verzorgers) of in een leidinggevende rol actief zijn (bestuurslid, commissielid, coördinator en wedstrijdsecretaris).
- B. KOSC doet een beroep op iedereen die kan bijdragen aan de vereniging. Jong en oud, man of vrouw, lid of ouder. De werkzaamheden kunnen worden aangepast aan de capaciteiten en beschikbare tijd.
- C. Een vrijwilligersfunctie wordt aanvaard voor een vooraf bepaalde termijn, of voor een vooraf bepaalde taak.
- D. Iedere vrijwilliger wordt bij aanvang van het vrijwilligerswerk attent gemaakt op het binnen KOSC aanwezige vrijwilligheidsbeleid en waar hij/zij dit beleid kan raadplegen/nalezen..
- E. Bepaalde vrijwilligers (trainer en leiders) zijn verantwoordelijk voor diverse materialen binnen de vereniging. Bij overname van deze materialen zal een contract worden ondertekend. Bij vermissing van deze materialen dient dit zo snel mogelijk gemeld te worden bij de daarvoor verantwoordelijke commissie. Reden van vermissing kan leiden tot rekening man.
- F. Iedere vrijwilliger gaat akkoord met de rechten en plichten voortkomend uit het vrijwilligersbeleid, tenzij hij/zij hiertegen bezwaar maakt.
- G. Alle functies binnen KOSC worden/zijn opgenomen in het organigram en volgens een vast model omschreven. De functie omschrijving is in het bezit van het desbetreffende commissie hoofd,
- H. KOSC verwacht actief meedenkende vrijwilligers. Alle ideeën in welke vorm dan ook zijn welkom.

9. Motivatie: (pijler D betrokkenheid)

De vereniging is van de leden. Enorm belangrijk hierbij is dat dit gevoel ook bij de vrijwilligers aanwezig moet zijn. Men moet het gevoel van betrokkenheid hebben. Men moet TROTS zijn om vrijwilliger bij KOSC te mogen zijn. Het bestuur heeft hier een belangrijke rol in. Beleids keuzes moeten maar op één manier uitlegbaar zijn. Transparant, tijdig en open moet gecommuniceerd binnen de vereniging. Communicatie is motivatie!!

Uiteraard moet er ruimte zijn om van ideeën te wisselen. Het uiteindelijke doel moet draagvlak en volledige acceptatie binnen de hele organisatie zijn. Dit zijn de ingrediënten om de vereniging nog succesvoller te maken dan hij al is.

10. Waarderingsysteem: (pijler A sportief)

Vrijwilligers worden niet betaald binnen de vereniging. Een waarderingssysteem binnen de vereniging is daarom van essentieel belang. Maar ook respectvolle behandeling van leden in de richting van vrijwilligers is een vereiste. Zij zijn immers de personen die het mogelijk maken dat de leden hun activiteiten ten uitvoer kunnen brengen. Als blijk van waardering in het algemeen, organiseert de vereniging diverse activiteiten zoals bijvoorbeeld een vrijwilligers feestavond, thema avonden, etc. Er is een categorie binnen de vereniging die tegen een vergoeding hun functies vervullen. Deze categorie valt niet onder de vrijwilligers. De afspraken daaromtrent worden contractueel vastgelegd met de technische commissie en het bestuur.



Beleidsvisie op de vrijwilligers van KOSC

VOETBALVERENIGING

11. Digitaal overzicht van het vrijwilligers bestand: (pijler B prestatie gericht)

Binnen KOSC is een databank opgezet met allerlei gegevens omtrent leden en vrijwilligers. In deze databank staat omschreven de persoonsgegevens van de genoemde personen en de vrijwilligersfunctie die zij wel of niet vervullen buiten om het lid zijn. Om deze databank up to date te houden is het van belang dat zowel de vrijwilliger zelf als het desbetreffende commissie hoofd aangeeft bij de beheerder van de databank dat zich wijzigingen hebben voor gedaan. De databank geeft tevens een duidelijk beeld van wie wat waar doet. De databank kan tevens fungeren als hulpmiddel voor het aantrekken van nieuwe vrijwilligers. Het beheer van deze databank ligt bij de secretaris van de vereniging en een lid van de vrijwilligerscommissie.

12. Werven van vrijwilligers: (pijler D betrokkenheid)

Indien de vrijwilliger door wat voor reden dan ook zijn functie neerlegt behoort dit als eerst bekend te zijn bij het hoofd van de desbetreffende commissie. Hij is zelf verantwoordelijk voor het werven van een nieuwe persoon. Hij maakt dit duidelijk tijdens de bestuursvergadering en zal daar waar nodig ondersteund worden met advies dan wel fysieke hulp. Het is dan ook gewenst dat commissiehoofden in het bezit zijn van een lijst met personen die mogelijk in aanmerking komen om de vacature te vullen. De vacature kan zo mogelijk geplaatst worden op de site van KOSC. Hierbij is belangrijk dat aangegeven wordt met wie contact gezocht moet worden indien er interesse is.

13. Begeleiding en ondersteuning: (pijler B prestatie gericht)

In de functieomschrijving staat vermeldt hoe de begeleiding en ondersteuning van de vrijwilliger is ingeregeld. Uiteraard ligt de voorkeur dat oud- de nieuwe vrijwilliger inwerkt en aangeeft waar de valkuilen op zijn pad liggen.

14. Deskundigheidsbevordering: (pijler B prestatie gericht)

Wanneer (potentiele) vrijwilligers niet of niet volledig voldoen aan de functie omschrijving en dit kan worden opgelost door het volgen van een opleiding in overleg en met goedkeuring van het bestuur. Het bestuur is als enige beslissingsbevoegd in dit soort zaken. Indien dit van toepassing zou zijn worden hierover afspraken gemaakt met betrekking tot een verplichte functie duur in verband met de gedane financiële investeringen.

15. Behouden van vrijwilligers: (pijler D betrokkenheid)

Het is eenmaal een bekend gegeven dat de mens zich graag wil ontwikkelen. Om het behoud van de vrijwilligers te garanderen is het van belang dat deze ontwikkel mogelijkheden gecreëerd worden. Het is zeer wenselijk dat commissie hoofden inventariseren wat de ambities zijn binnen hun commissie. Door dit gegeven goed in kaart te hebben gebracht (verwerkt in de databank) wordt er een duidelijk overzicht gecreëerd waarbij op een gemakkelijke manier kan worden bekeken hoe efficiënt met vrijwilligers (op hun verzoek) geschoven kan worden.

16. Afscheid van vrijwilligers: (pijler D betrokkenheid)

Er zullen zich altijd situaties voordoen dat vrijwilligers om wat voor reden dan ook de vereniging willen verlaten. Hierbij wordt verwacht van het commissie hoofd dat hij een eindgesprek houdt met de persoon in kwestie. Het doel van dit gesprek is te achterhalen wat de reden van het vertrek is en eventuele misverstanden die nadelig voor de persoon en KOSC zijn op te lossen.



Beleidsvisie op de vrijwilligers van KOSC

VOETBALVERENIGING

17. Waarderen en belonen van stoppende vrijwilligers: (pijler D betrokkenheid)

Als vrijwilligers stoppen bij de vereniging mag men ervan uit gaan dat deze persoon voor een langere periode actief is geweest. Dit mag dan ook niet onopgemerkt voorbij gaan. Tijdens de vrijwilligersavond worden alle vertrekkende vrijwilligers bij naam genoemd tijdens een speech van de voorzitter of hoofd van de vrijwilligerscommissie. Een persoonlijk woord van dank is dan zeker op zijn plek.

Dit kan zo mogelijk worden benadrukt met een klein presentje als een fles wijn. Er wordt niet gekeken naar hoe lang of wat voor functie de persoon heeft vervuld. Bijzondere waarderingen gaan via het bestuur en zullen op een ander tijdstip worden uitgereikt. Vaak zullen deze bijzondere waarderingen op de algemene leden vergadering (ALV) worden uitgereikt.

18. Verzekering:

Indien men lid is van de vereniging draagt KOSC zorg voor een deugdelijke verzekering tijdens het uitvoeren van hun vrijwilligerstaak.

Slotwoord:

Deze beleidsvisie op de vrijwilligers van KOSC moet waarborging bieden voor een optimale bezetting van de verschillende functies binnen KOSC, met gemotiveerde en deskundige vrijwilligers. Tevens geeft het ook weer dat er rechten maar ook zeker diverse verplichtingen zijn. Laten we wel één punt duidelijk stellen. Iedereen in wat voor functie of hoedanigheid dan ook, heeft de beste bedoelingen met KOSC. Assertiviteit, activiteit, creativiteit en positiviteit wordt door het bestuur enorm op prijs gesteld. Het bestuur wenst dan ook iedereen die een functie binnen KOSC vervult of gaat vervullen alle sportieve geluk toe.

Succes met het uitvoeren van de functie!