

## Vrijwilligersbeleid Genneper Parken Tennis

### **Visie**

Het vrijwilligersbeleid is gericht op het versterken van het vrijwilligersnetwerk door werving en behoud van vrijwilligers die een extra bijdrage willen leveren aan de vereniging, om zoveel mogelijk taken die door vrijwilligers kunnen worden uitgevoerd ook door hen te laten uitvoeren. Hiermee willen we onze vereniging laten floreren vóór en dóór onze leden.

Leden zijn geen consumenten maar onderdeel van de vereniging, waarbij we verwachten dat men behalve een financiële bijdrage (contributie) ook een persoonlijke bijdrage levert (inzet in tijd en moeite, zoals bardiensten en diverse vormen van vrijwillige inzet zoals bijdragen aan bestuur, commissies en projectgroepen).

### **Definitie**

Een 'vrijwilliger' is iemand die op vrijwillige basis werkzaamheden voor de vereniging verricht. Dit kunnen zowel structurele als incidentele/tijdelijk taken zijn. De definitie van een vereniging behelst onder meer het met meerdere personen (cq. leden) een gemeenschappelijk doel nastreven. Om als tennisvereniging te kunnen blijven bestaan en ons activiteitsaanbod gevarieerd te houden dienen leden de vereniging samen te dragen. Daarom wordt ieder lid vanaf 16 jaar (slapende leden en leden van verdienste uitgezonderd) geacht de verantwoordelijkheid op zich te nemen een bijdrage te leveren in de vorm van vrijwilligerstaken met een minimum van 10 uur. Op die manier kunnen we onze vereniging draaiende houden en de lidmaatschapskosten beperken.

### **De 6 B's van vrijwilligersbeleid<sup>1</sup>**

#### **Beschrijven**

Het doel van het vrijwilligersbeleid is het stimuleren van leden om actief bij te dragen aan de vereniging om een optimale verdeling van de verenigingstaken onder de leden te realiseren. Het bepalen van de werkzaamheden wordt gedaan aan de hand van de verenigingsstructuur/het organogram van de vereniging, in overeenstemming met het bestuur en de commissies. Er wordt bepaald welke taken al dan niet door vrijwilligers kunnen worden uitgevoerd. Het streven is hierbij om de taken/behoefte van de vereniging en de wensen, expertise en interesses van de (potentiële) vrijwilligers zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen.

#### **Binnenhalen**

Om de wensen en behoeften van de vereniging de (potentiële) vrijwilligers zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen wordt gestreefd naar een persoonlijke benadering, waarbij per individu bekeken wordt wie op welke wijze het beste inzetbaar kan zijn. Dit geldt zowel voor huidige leden als voor nieuwe leden. Nieuwe leden wordt meegegeven dat het belangrijk is dat ieder lid zijn of haar steentje bijdraagt aan de vereniging, waarbij benadrukt wordt dat een actieve bijdrage de betrokkenheid bij de vereniging stimuleert.

Voor het werven van vrijwilligers wordt gebruikt gemaakt van de 5 P's van vrijwilligerswerving (zie Tabel 1) met aandacht voor generatie- en levensfaseverschillen (zie Tabel 2 en 3) om zo goed mogelijk aan te sluiten bij ieders voorkeuren en behoeften. Hierbij dient extra aandacht besteed te worden aan het inzetten van projectgroepvormen en episodisch vrijwilligerswerk.

---

<sup>1</sup> Gebaseerd op het 5xB model van CIVIQ, instituut voor vrijwillige inzet (2005) en 6x B model (Arcon, 2012 en VSB fonds Handleiding voor vrijwilligers in musea, 2016)

De vereniging streeft ernaar dat commissies zich inspinnen om hun eigen commissieleden te zoeken voor het reguleren van het gewenste aantal commissieleden. Wanneer een nieuw commissielid geworven is dient dit te worden doorgegeven aan de vrijwilligerscoördinator.

### **Begeleiden**

Het streven is om vrijwilligers onder te brengen in een bestaande verenigingsstructuur (zie organogram), waarbij afgesproken dient te worden wie de nieuwe vrijwilliger begeleid in zijn/haar functie. Om de wederzijdse verwachtingen en wensen te bespreken en waardering te uiten is het belangrijk elkaar feedback te blijven geven. Bij aanvang wordt een taakomschrijving afgestemd en wordt gekeken wat er nodig is om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen (instructies of bijv. scholing zoals VCL-cursus). Wanneer de vrijwilliger taken overneemt van iemand is het belangrijk een goede overdracht te laten plaatsvinden.

De vereniging streeft ernaar dat commissies zoveel mogelijk zelfsturend zijn aan de hand van het eigen beleid dat is goedgekeurd door het bestuur. Commissies en projectgroepen hebben allen een aanspreekpunt binnen het bestuur van de vereniging.

*Verantwoordelijkheid:* Met het aanvaarden van een taak neemt een vrijwilliger verantwoordelijkheid ten aanzien van de vereniging. De uitspraak 'vrijwillig is niet vrijblijvend' is dan ook nadrukkelijk van toepassing. Een vrijwilliger dient zijn of haar taken goed over te dragen indien nodig, bijvoorbeeld bij tijdelijke afwezigheid of beëindiging van de taken/functie.

NB. Leden zijn via hun KNLTB-lidmaatschap verzekerd voor hun vrijwilligerswerk bij de vereniging.

### **Belonen**

Erkenning, waardering en beloning vormen voor veel mensen de drijvende kracht om vrijwilligerswerk te blijven doen. Gestreefd wordt naar beloning in zowel uitgesproken waardering als in de vorm van een beloning. Denk hierbij aan het uitnodigen van alle vrijwilligers voor een jaarlijkse bedankactiviteit en verkiezing van vrijwilliger van het jaar.

Tot slot kunnen leden die zich jarenlang (aaneengesloten of onderbroken, meer dan 15 jaar)<sup>2</sup> of op bijzonder eervolle wijze verdienstelijk hebben gemaakt jegens de vereniging bij besluit van de ALV benoemd worden tot lid van verdienste/erelid<sup>3</sup>.

### **Behouden**

Om voor continuïteit binnen de vereniging te zorgen dient naast het stimuleren van incidentele bijdragen ook ingezet te worden op het behouden van vrijwilligers door aandacht voor waardering, binding met de vereniging en afstemming op wensen en behoeften.

*Waardering:* zowel in uitgesproken vorm als in tegemoetkoming/compensatie, zie kopje Belonen.

*Binding met de vereniging:* hierbij staan persoonlijk contact en het samenbrengen van mensen in commissie of projectgroepvorm centraal. De binding met de vereniging wordt versterkt door een positieve stimulering van samenwerking/teamwork. In het kader van waardering en binding met de vereniging is er een jaarlijks bedankmoment.

*Afstemming wensen en behoeften:* om vrijwilligers te behouden dient te worden ingespeeld en afgestemd op de mogelijk veranderende behoeften van vrijwilligers en commissies door frequent met elkaar het gesprek aan te gaan en elkaar feedback geven te stimuleren.

### **Beëindigen**

---

<sup>2</sup> Huishoudelijk reglement van Genneper Parken Tennis, versie 30-1-2014, artikel 2.

<sup>3</sup> Statuten van de vereniging Genneper Parken Tennis, februari 2014, artikel 4.

Omdat vrijwilligerswerk een inspanning is op vrijwillige basis, dienen vrijwilligers na onbepaalde tijd hun taken ook weer neer te kunnen leggen. Hierbij wordt gestreefd naar een tijdige aankondiging hiervan door de betreffende persoon aan de betrokkenen. Bij voorkeur wordt door de commissie zelf een inspanning geleverd voor het zoeken van een andere (potentiële) vrijwilliger om de taken aan over te dragen. Er dient een goede afsluiting plaats te vinden met een overdracht aan de opvolger of indien dit niet mogelijk is aan een betrokken commissielid of bestuurslid. Ook het uiten van waardering voor de geleverde bijdrage vormt een belangrijk onderdeel hiervan.

## Bijlage 1. Het werven van vrijwilligers

Tabel 1. De 5 P's voor het werven van vrijwilligers (MOVISIE 2011, Levensloop en vrijwilligerswerk)

De 5 P's	
<b>Product</b>	Wat is interessant aan het geboden vrijwilligerswerk, aan mijn organisatie? Wat is mijn aanbod en wat levert dat de deelnemer, de vrijwilliger of de donateur op
<b>Prijs</b>	Hoe veel (tijds)investering vraagt je activiteit, je vrijwilligerswerk van een vrijwilliger, deelnemer of donateur? Hoe veel moeite moeten mensen doen om mee te doen, om gebruik te maken van je aanbod?
<b>Plaats</b>	Waar vinden activiteiten plaats? Is het een geografische locatie of een virtuele? Kan je ook bijdragen op afstand? Waar vind je de potentiële vrijwilligers die je zoekt?
<b>People</b>	Wie heb je klaar staan om vrijwilligers welkom te heten in de organisatie? De mensen die de organisatie vormen, bepalen de organisatiecultuur waarin een nieuwe vrijwilliger ontvangen wordt.
<b>Promotie</b>	Wat doen we om vrijwilligers te bereiken en te betrekken?

Tabel 2. Levensfasen en vrijwilligerswerk (MOVISIE 2011, Levensloop en vrijwilligerswerk)

Levensfasen en vrijwilligerswerk		
Levensfase	Kenmerken	Idee voor vrijwilligerswerk
Scholier	Weinig verantwoordelijkheden, ontdekken van interesses	Snuffelstages
Student	Verkennen van beroepen, ontplooiën, beleven	Vaardigheden en talenten ontplooiën
Starter op de arbeidsmarkt	Ontwikkelen beroepsidentiteit, keuzes maken	Samenstellen portfolio
Nieuw gezin / Spitsuur	Drukke combinatie van werk en zorg voor kinderen	Flexibel of episodisch vrijwilligerswerk, bij voorkeur rekening houden met school- en opvangtijden
Sandwich-leeftijd	Drukke combinatie van oudere kinderen, werk en zorg voor oudere ouders	Flexibel of episodisch vrijwilligerswerk, rekening houden met zorguitval
Prepensioen	Aanpassen en afbouwen, reflectie	Inzet van ervaringskennis, adviseursrol
Actieve oudere	Invullen vrije tijd, bewust of onbewust selecteren in wat kan	Adviseursrol of juist uitvoering zonder veel verantwoordelijkheid
Oudere oudere	Onderhouden sociale contacten wordt moeilijker	Verkennen wat kan tussen vrijwilliger zijn en cliënt zijn

Tabel 3. Generaties en vrijwilligerswerk (MOVISIE 2011, Levensloop en vrijwilligerswerk)

Overzicht van generaties, hun kenmerken, motieven en vrijwillige inzet			
Geboren	Sleutelervaringen	Kenmerken	Vrijwilligerswerk
1910 – 1930 Voor-oorlogse generatie	Economische crisis Tweede Wereldoorlog Wederopbouw	Soberheid Verzuiling Trouw aan orde en gezag	Motief: erbij horen Type: vooral uitvoerend Sector: zorg, religie, vrouwenorganisaties
1930 – 1945 Stille generatie	Tweede Wereldoorlog Wederopbouw Welvaartsjaren 60/70	Harde werkers Nuchter en spaarzaam Angst voor grote woorden	Motief: nuttig maar met mate Type: uitvoerend en coördinerend Sector: vakbonden, sport, religie
1945 – 1955 Babyboom- of protest generatie	Economische voorspoed Protestgolf ('Maagdenhuis') Ontnuchtering	Verzet tegen heersende orde Vrijheid Zelfontplooiing	Motief: zelfontplooiing, nieuwe netwerken Type: pionier, coach, liefst projectmatig Sector: veelzijdig, maar bewust gekozen
1955 – 1970 Generatie Nix of Verloren generatie	Welvaartsstaat Slechte start op arbeidsmarkt Economische boom jaren 90	Zelfontplooiing zonder verwachtingen No-nonsense Delen werk- en zorgtaken	Motief: primair vanuit het doel, ontspanning, alternatief voor werk, zingeving Type: gemakkelijk inpasbaar, projectmatig Sector: sport en school, levensbeschouwing
1970 – 1985 Pragmatische generatie of Patat generatie	Kinderen van de protestgeneratie, vrijheid, veel stimulans van ouders	Zelfontplooiing belangrijk Stelt fundamentele keuzes uit als ouderschap en beroepskeuze	Motief: je eigen ding kunnen doen Type: als ze wat ouder worden willen ze juist doorpakken Sector: zakelijkheid
1985 - 2000 Internet generatie, Screenagers Generatie Y, Grenzeloze generatie	Communiceren al vroeg digitaal, alles is of wordt geregeld	Willen authentiek zijn Passen in het nieuwe werken	Flexibel, eigen inbreng, sociale media