

Het werven, belonen en behouden van vrijwilligers

Met zo'n anderhalf miljoen actieve vrijwilligers is de georganiseerde sport met afstand de sector waarin de meeste vrijwilligers in Nederland werkzaam zijn. Erica Terpstra, voormalig voorzitter van sportkoepel NOC*NSF, beschreef het belang van vrijwilligers ooit als volgt: "Vrijwilligers zijn de kurk waarop de Nederlandse sport drijft. Zonder vrijwilligers hebben sportverenigingen immers geen bestaansrecht en kunnen er geen wedstrijden en activiteiten worden georganiseerd. [...] Vrijwilligers verdienen onze waardering en we moeten alles in het werk stellen zodat zij zich ook in de toekomst kunnen blijven inspannen voor onze sportverenigingen!"

Welke manier past bij uw vereniging?

Dit laatste is iets waar niet alleen binnen NOC*NSF, maar ook op lokaal niveau door bestuursleden van bowlingverenigingen regelmatig over wordt nagedacht: hoe kunnen we vrijwilligers werven, belonen én behouden? Niet iedere vereniging beantwoordt deze vraag op dezelfde manier: waar het ene bestuurslid per e-mail vrijwilligers werft, doet de ander 't face-to-face. Waar de ene vereniging zo veel mogelijk verschillende vrijwilligers zoekt, drijft de ander op een paar zeer ervaren krachten. En waar de één zijn vrijwilligers af en toe spontaan uitnodigt voor een gezellige borrel, last de ander vaste contact- en bedankmomenten in. Uiteraard gaat iedere club op z'n eigen manier met vrijwilligers om. Om de manier te bepalen die voor uw vereniging de beste is, zijn onderstaande aandachtspunten en tips wellicht bruikbaar!

Aandachtspunten: de 5 B's

- Binnenhalen
- Begeleiden
- Belonen
- Behouden
- Baten

Tips m.b.t. vrijwilligersbeleid

- Het is belangrijk om te weten hoe de omgeving tegen de vereniging aankijkt. Verenigingen met een slecht imago hebben moeite om nieuwe vrijwilligers te vinden. Informeer eens bij een aantal mensen welk beeld zij van uw vereniging hebben. Is dit beeld onjuist? Dan is het tijd om actie te ondernemen!
- Zorg voor een heldere en aantrekkelijk geformuleerde omschrijving van
 - wat de vereniging concreet doet;
 - wat de vereniging daarmee wil bereiken;
 - waarom dat belangrijk is.
- De huidige vrijwilligers zijn de beste ambassadeurs voor de vereniging: enthousiaste vrijwilligers halen enthousiaste vrijwilligers binnen! Het is van belang dat u hen het naar de zin maakt. Laat uw waardering voor de inzet van vrijwilligers blijken! Betrek hen bij veranderingen en beleidsontwikkelingen binnen de vereniging.
- Zorg voor goede voorwaarden voor de vrijwilligers, zoals verzekeringen, onkostenvergoeding, mogelijkheid tot scholing, inspraak, ondersteuning en af en toe een attentie. Het geeft een vrijwilliger een vertrouwd gevoel wanneer deze zaken goed geregeld zijn.
- Een goed stappenplan voor de werving van vrijwilligers voorkomt dat er gaten vallen en mensen afhaken.
- De volgende vragen kunnen een beeld geven van de motieven om vrijwilliger te worden: waarom ben ik vrijwilliger geworden? Wat waren mijn verwachtingen? Wat waren mijn twijfels? Waarom ben ik vrijwilliger gebleven?
- Breng in kaart welke kwaliteiten en vaardigheden uw leden in huis hebben. Wie is waar goed in? Wie zou wat aan de vereniging kunnen bijdragen? Als u leden serieus neemt in hun expertise zijn ze absoluut gemotiveerd om met die kennis en ervaring een steentje bij te dragen aan de taken die gedaan moeten worden!
- Zet de precieze taken van de vrijwilligers op papier. Doe hetzelfde ten aanzien van verwachtingen: wat verwacht de vereniging van de vrijwilliger, en andersom. Maak een duidelijk profiel van de gewenste vrijwilliger: man of vrouw, leeftijd, kennis, ervaring, kwaliteiten. Dit helpt bij gericht zoeken! Maak daarnaast duidelijk hoeveel tijd de vrijwilligerstaak per dag, week of maand kost.

- Denk na over waar en hoe u op zoek gaat naar de gewenste vrijwilliger. Een persoonlijke benadering is vele malen effectiever dan berichten in het clubblad of een e-mail aan de hele vereniging!
- Geef mensen de tijd om na te denken of ze écht vrijwilligerswerk willen doen. Laat hen kennismaken met de betreffende commissie of ze een poosje meedraaien voor ze een definitief besluit nemen.
- Wees zelf ook kritisch of de kandidaat écht degene is waar de vereniging naar op zoek is. Zo niet, wees eerlijk en bedank de kandidaat voor de moeite.
- Voer geregeld evaluatiegesprekken met iedere vrijwilliger afzonderlijk. Dit geeft de vrijwilliger het gevoel dat hij/zij serieus genomen wordt.
- Evalueer daarnaast regelmatig de gevolgde wervingsprocedure, zowel met de nieuw binnengekomen vrijwilligers als in het bestuur.
- Zorg goed voor vrijwilligers: zij zijn het kapitaal van de vereniging. Vrijwilligers die tevreden weggaan zijn de beste ambassadeurs voor nieuwe leden én vrijwilligers!

Bron: Partoer.nl