

Vrijwilligersbeleid Cheersport Netherlands

Vrijwilligers

CSN maakt onderscheid tussen een aantal lagen van vrijwilligers:

1. Bestuur*
2. Commissie leden
3. Incidentele vrijwilligers

Selectie en werving van vrijwilligers

Ieder seizoen werft CSN nieuwe vrijwilligers. Zowel bestaande als potentieel nieuwe vrijwilligers krijgen de kans om zich aan te melden als vrijwilliger bij CSN, in hun huidige of een nieuwe positie. Het selectie en werving proces verloopt in een aantal stappen:

1. Voordat gecommuniceerd wordt over het zoeken van vrijwilligers evalueert CSN het afgelopen seizoen met haar huidige vrijwilligers. Dit gaat middels een vragenlijst en gesprek waar de vrijwilligers positieve en negatieve punten kunnen bespreken.
2. Huidige vrijwilligers worden gevraagd of zij mogelijk nieuwe vrijwilligers willen voordragen.
3. Vervolgens communiceert CSN via e-mail, en publiceert via haar sociale media, dat zij nieuwe vrijwilligers zoekt. Dit gebeurt richting het einde van het seizoen, in de periode van juli tot september. Deze communicatie betreft de posities met bijbehorende functieprofielen om een goede werving te verzorgen.
4. CSN houdt gesprekken met de geïnteresseerden. In dit proces worden zowel gesprekken met potentiële nieuwe vrijwilligers als 'oude' vrijwilligers gevoerd om ook een match tussen de vrijwilligers te creëren, en om de taken van alle vrijwilligers te matchen met hun interesse en beschikbaarheid. Tijdens dit gesprek kunnen de vrijwilligers toelichten waar hun interesse ligt, beschikbaarheid en andere mogelijke opmerkingen en vragen. Dit om ervoor te zorgen dat de vrijwilligers op de beste plek binnen CSN terecht komen, waar zij met plezier zullen werken en waar hun kwaliteiten het best tot uiting komen.
5. Indien nodig worden er klik-gesprekken gehouden tussen vrijwilligers die veel zullen samenwerken, of worden er gesprekken met andere bestuursleden gevoerd dan degene aanwezig bij het eerste gesprek.
6. Zodra het bestuur besluit wie de nieuwe vrijwilligers worden, ontvangen de vrijwilligers hun contract. Zodra het contract getekend is, zijn de vrijwilligers werkzaam binnen CSN.

Incidentele vrijwilligers worden gezocht wanneer deze nodig zijn bij bijvoorbeeld evenementen. Deze vrijwilligers doorlopen een verkorte versie van het reguliere selectieproces. Indien tijdens het jaar iemand zich meldt als mogelijke vrijwilliger wordt het hierboven genoemde proces doorlopen voor de selectie (punt 4 tot en met 6), en wordt de persoon en zijn/haar aanmelding besproken met de mogelijke commissie.

Werkwijze

Inwerken en begeleiding

Vrijwilligers in een commissie worden overzien door een bestuurslid. Dit bestuurslid is ook hun directe contactpersoon en zorg voor de gehele begeleiding en inwerkprocedure.

Tijdens de inwerkprocedure worden de nieuwe vrijwilligers voorgesteld en maken alle commissieleden kennis met elkaar. Sterke en zwakke punten worden besproken naast de interesses en beschikbaarheid van iedereen. Gebaseerd hierop kunnen werkzaamheden verdeeld worden. Dit hele proces wordt begeleid en voorbereid door een bestuurslid. Dit bestuurslid geeft ook aan waar de focus ligt en wat de werkzaamheden zijn in hoofdlijnen. Het is vervolgens aan de commissie om dit op hun gewenste manier uit te voeren, in overeenstemming met de bepaalde visie van het bestuur.

Belangrijk voor CSN is dat er open communicatie is met de vrijwilligers. CSN wil ervoor zorgen dat alle vrijwilligers zich goed en comfortabel voelen in hun rol en punten naar voren kunnen brengen indien nodig, zowel positief als negatief.

Evaluatie gesprekken

Er vinden regelmatig evaluatiegesprekken met de vrijwilligers plaats. Evaluatie van zowel hun functioneren, het functioneren van de commissie als een geheel, maar ook van de begeleider etcetera die gegeven wordt door het bestuurslid. Kortom, wij zetten ons in om met regelmaat alles met betrekking tot onze vrijwilligers te evalueren. Deze gesprekken gebeuren minimaal twee keer per jaar.

Daarnaast evalueert het bestuur ook regelmatig het functioneren van zichzelf in de commissies en het functioneren van de commissie leden zelf.

Indien nodig worden op aanvulling van deze momenten extra momenten ingepland voor evaluatie.

Exit gesprekken

Indien een vrijwilliger besluit om te stoppen, vindt er een exitgesprek plaats. Dit gesprek heeft een gelijke vorm als de evaluatie gesprekken. In deze gesprekken wil CSN de reden van het vertrek bespreken, en wat de vrijwilliger positief en negatief vond in het zijn van vrijwilliger.

Incidentele vrijwilligers

Incidentele vrijwilligers worden incidenteel ingezet. Voornamelijk bij het uitvoeren van evenementen zijn extra vrijwilligers nodig. Deze vrijwilligers geven aan wat voor werkzaamheden zij graag doen waarop een planning en verdeling wordt gemaakt. De vrijwilligers worden vooraf geïnformeerd via e-mail met hun taak tijdens de dag. Tijdens de dag zelf is er een moment dat alle vrijwilligers gebriefd worden en nog eventuele vragen kunnen stellen. Na afloop wordt de vrijwilligers gevraagd een evaluatieformulier in te vullen waarop feedback gegeven kan worden maar ook waar gevraagd wordt of de vrijwilliger vaker ingezet wil en kan worden.

Continuïteit

Door bovenstaande processen en open communicatie zorgen wij voor een fijne werkomgeving die bijdraagt aan de continuïteit van vrijwilligers maar ook aan de instroom van nieuwe vrijwilligers. Daarnaast, door het onderscheid te maken in commissie leden en incidentele vrijwilligers bouwen wij een goed gevulde database op van vrijwilligers zonder te veel te vragen van hen. Ook staan wij het gehele jaar open voor nieuwe vrijwilligers en wordt dit ook gepromoot via officiële kanalen zoals e-mail en sociale media, maar vooral ook mond op mond door zowel het bestuur, huidige vrijwilligers, en onze leden.

Vergoeding

Zoals beschreven in de Internal Regulations, ontvangen vrijwilligers geen vergoedingen voor hun werkzaamheden. Uitzonderingen zijn mogelijk en worden ter plaatse beoordeeld.

“Any position within the organisation is voluntary, where no compensation nor reimbursement is to be expected unless otherwise decided upon by the board. Volunteers will not receive monetary compensation for their time contributing to CSN.”

Code Goed Sportbestuur

Alle vrijwilligers, commissie leden, van CSN zijn verplicht om de training Code Goed Sportbestuur succesvol af te ronden. Voor niet Nederlands sprekende vrijwilligers is er begeleiding vanuit CSN beschikbaar om de training succesvol af te ronden en de inhoud goed te beheersen.

Verklaring omtrent gedrag

CSN zet zich in voor het creëren van een veilig sportklimaat. Daarom vinden wij het belangrijk dat onze vrijwilligers hier ook aan bijdragen. Daarom is er beleid in opzet dat vrijwilligers verplicht een verklaring omtrent gedrag aan te vragen.

Overige reglementen

Vrijwilligers dienen zich te houden aan het, in de Internal Regulations beschreven, gedragscode. Daarnaast dienen ze te werken en zich te gedragen in overeenstemming met de regels en voorschriften van CSN.

*De vrijwilligers die het bestuur uitmaken vallen onder het bestuursreglement. Processen met betrekking tot het bestuur worden verder beschreven in CSN haar statuten en overige reglementen. Daarom worden deze verder niet toegelicht in dit document.



**CHEERSPORT
NETHERLANDS**