



VRIJWILLIGERSBELEIDSPLAN Sept. 2014 - dec. 2018

**Behorende bij:
Beslisdocument
Plan '2521 Verenigingen Zwembad'**

***Vrijwilligers worden niet betaald,
niet omdat ze waardeloos zijn maar omdat ze onbetaalbaar zijn.***

Datum
02.05.2014

Door
Gebruikersplatform Zwemmend Culemborg (GPZC)

Status
1.0 / DEFINITIEF

Stel.....

Onze droom is een gezellig, toegankelijk, schoon en veilig Zwembad. De gehele dag komen en gaan mensen om bezig te zijn in het zwembad of voor de werkzaamheden rondom het bad.

Naast de terugkerende wekelijkse activiteiten, zoals banenzwemmen en de verenigingsuren, vinden er op woensdagmiddag en in de week enden/vakanties activiteiten voor kinderen plaats. Er zijn leuke spelattributen en sport/spelactiviteiten zoals de Zwemvierdaagse, kinderfeestjes, zwemdisco. Ook worden er sport/spelmiddagen voor bijvoorbeeld scholen/kinderopvang/mensen met een beperking georganiseerd.

De kantine is toegankelijk en gezellig om te vertoeven. Er is muziek, tv, leesmateriaal, plekken om lekker te kletsen of om het zwembad in te koekeloeren. Ook is er ruimte om juist om nog even iets te doen voor jezelf omdat je b.v. wacht tijdens de zwemles van je kind. Er zijn heerlijke en gezonde versnaperingen en een prima koffie/thee te verkrijgen. Er hangt een prettige sfeer waardoor mensen ook wat blijven hangen. De verenigingen hebben de ruimte om op hun eigen zwemtijden gebruik te maken van de kantine, waarbij zij zelf de bezetting van de kantine verzorgen. Zodoende beheren zij hun eigen sportaccommodatie.

Inmiddels is er een behoorlijke ploeg vrijwilligers aan de slag van jonger tot ouder. De een verzorgt wat onderhoudsklussen, de ander draait mee in de kantine, de derde organiseert een leuke spelmiddag in de vakantie, de vierde geeft zwemles enzovoort. Tevens zijn er stagiaires onder begeleiding van de manager aan het werk. Te denken valt aan werkervaring in de horeca of op sport- en spelgebied. Een deel van week van de kantineopeningstijden overdag wordt bestiert door mensen die hier een gedeeltelijke dagbesteding in vinden. En niet te vergeten de vele vrijwilligers die er zijn om de verenigingen aan de gang te houden.

Geregeld wordt er bekendheid gegeven binnen Culemborg (b.v. middels Flyers op de markt/scholen, een artikel/oproep in de Culemborgse Courant, de website Zwembad, de website van de Verenigingen, tv scherm in zwembad) over de verschillende de activiteiten die plaatsvinden in het zwembad. Dit straalt tevens positief af op het bezoekers aantal en levert een positieve bijdrage voor het toenemen van het aantal vrijwilligers.

Voor het werven van het behoorlijk aantal vrijwilligers dat nodig is, is een plan de campagne opgezet. Zo is er een ploeg enthousiaste gebruikers van het zwembad gestart om de mensen in Culemborg te benaderen om vrijwilligers te verrichten in het zwembad. Hiervoor zijn zij op voorbereid door het volgen van gerichte workshops om zo effectief mogelijk vrijwilligers te werven. Gebleken is dat deze aanpak heeft gewerkt.

Er zijn 75 – 100 vrijwilligers aan de slag om het zwembad draaiende te houden, naast de betaalde krachten en inclusief de vrijwilligers bij de verenigingen. Organisaties zoals ‘Vluchtelingen werk’, ‘Doenerij’, ‘het Participatiehuis’ kunnen mensen weer enige structuur in hun leven bieden door een bijdrage te leveren aan de organisatie van het zwembad. Het doen van vrijwilligerswerk levert voordelen voor mensen: door buitenshuis actief te zijn en met anderen in contact te zijn ontplooiën mensen zich en voelen zich zinvol door hun bijdrage. De kleine vergoeding die de vrijwilligers ontvangen voor hun inzet wordt gewaardeerd. Dit heeft overigens ook een groep jonge Culemborgers aangetrokken vanaf 16 jaar. Door deze tegemoetkoming hebben zij een leuke bijverdienste.

Onze vrijwilliger weet wat er van hem/haar verwacht wordt. Door het hebben van een vrijwilligerscoördinator en het nemen van de eigen verantwoordelijkheid door de vrijwilligers ervaart men geen keurslijf. Men heeft bijvoorbeeld de ruimte om een tijdje geen vrijwilligers werk te verrichten als men bijvoorbeeld een lange vakantie wil houden. Ook hebben we een grote vrijwilligersploeg omdat de werkzaamheden in kleine werkzaamheden of kleine tijdsdelen worden ingedeeld. Te denken valt aan 3-4 uur per week; zodoende is het behapbaar voor mensen en blijft het leuk. Dit laatste wordt ook bevorderd doordat de manager met regelmaat gezellige activiteiten organiseert voor de vrijwilligers om de onderlinge contacten te bevorderen, en als dank voor hun inzet.

1. Inleiding

Het werken met vrijwilligers is noodzakelijk om een zwemvoorziening voor de Culemborgse samenleving te behouden. Op dit moment wordt in het huidige bad niet gewerkt met vrijwilligers in de dagelijkse bedrijfsvoering. Dat zal in het nieuwe zwembad gaan veranderen.

Het werken met vrijwilligers vergt een specifieke aanpak. Er is veel concurrentie op de vrijwilligersmarkt. De werkgroep vrijwilligers heeft mede daarom een vrijwilligersbeleidsplan geschreven. In dit vrijwilligersbeleidsplan hebben zij hun visie op vrijwilligerswerk gegeven. Er is een uitsplitsing gemaakt in onder andere het werven, behouden, waarderen en plaatsen van vrijwilligers. Het totale vrijwilligersplan is als bijlage terug te vinden. Onderstaand treft u een samenvatting aan met daarin de belangrijkste uitgangspunten en de inmiddels behaalde resultaten.

2. Visie op vrijwilligers

“Vrijwilligerswerk is leuk, onze vrijwilligers zijn betrokken. Wij zien onze vrijwilligers als iets waar we zuinig op zijn. Het is belangrijk om op een respectvolle wijze met elkaar om te gaan. Vrijwilligers worden gestimuleerd en gewaardeerd. Alle randvoorwaarden zijn gecreëerd om de diverse ‘klussen’ goed en professioneel uit te kunnen voeren. De juiste vrijwilliger zit op de juiste plek en de diverse werkzaamheden mogen niet van enkelen afhangen. Wij hebben zowel kwalitatief als kwantitatief hebben wij voldoende vrijwilligers”

2.1 Definitie vrijwilligerswerk

Hij/zij die gedurende een bepaalde periode onbetaald, dan wel tegen een vrijwilligersvergoeding, werkzaamheden verricht ten gunste van zwembad De Meer.

3. Doelstellingen vrijwilligersbeleid

Met het vrijwilligersbeleid willen we in de komende periode 2014 - 2018 een structurele aanpak realiseren voor het werven, behouden, plaatsen en begeleiden van vrijwilligers bij Zwembad De Meer.

3.1 Algemene doelen nieuwe Zwembad De Meer

Het vrijwilligersbeleid is gericht op:

- Het structureel betrekken van vrijwilligers, zowel gebonden als ongebonden, zodat er voldoende en enthousiaste vrijwilligers zijn (zowel kwalitatief als kwantitatief) om de taken en functies binnen de zwemvoorziening uit te voeren.
- Het begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers, inclusief bedanken, belonen en waarderen, zodat ze hun taken zo goed mogelijk en met veel plezier kunnen vervullen en blijven vervullen.
- Inzichtelijk en beter mogelijk maken om vrijwilligers te werven en te behouden.

3.2 Doelstellingen vrijwilligers nieuwe Zwembad De Meer

Met het vrijwilligersbeleid willen we een structurele aanpak realiseren voor het werven en begeleiden van vrijwilligers bij Zwembad De Meer.

Het vrijwilligersbeleid is gericht op het:

- structureel betrekken van vrijwilligers, zowel gebonden als ongebonden, zodat er voldoende (zowel kwalitatief als kwantitatief) enthousiaste vrijwilligers zijn om de taken en functies op een professionele wijze binnen de zwemvoorziening uit te voeren;
- begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers, inclusief bedanken, belonen en waarderen, zodat ze hun taken zo goed mogelijk en met veel plezier kunnen vervullen en blijven vervullen;
- inzichtelijk en beter mogelijk maken om vrijwilligers te werven en te behouden.

Omdat wij er in het vrijwilligersbeleidsplan vanuit gaan dat er al veel vrijwilligers beschikbaar moeten zijn vanaf 1 januari 2015, dit in verband met de overgang naar het nieuwe bad, hebben wij ons de volgende doelen gesteld. Op 1 januari 2015:

- zijn 100 vrijwilligers beschikbaar;
- in een up-to-date geautomatiseerd systeem is inzichtelijk welke voorkeuren, beschikbaarheden en capaciteiten de vrijwilligers hebben;
- is er een vrijwilligerscoördinator;
- zijn alle vrijwilligers verzekerd, opgeleid/gecertificeerd (indien noodzakelijk) en weten zij exact wat er van hen verwacht wordt;
- is minimaal 80% van de vrijwilligers zeer tevreden over de begeleiding bij verrichte werkzaamheden (tot dan toe);
- zijn er voor alle taken duidelijke handboeken beschikbaar;
- zijn er (opleidings)mogelijkheden om jezelf als vrijwilliger te ontwikkelen;
- is er de mogelijkheid om een vrijwilligersvergoeding te krijgen.

4. Wie zijn mijn leden?

4.1 Wat weet ik van mijn leden?

Vanuit de georganiseerde sport hebben ZV De Meer en ZC '90 aangegeven diverse vrijwilligers te kunnen leveren t.b.v. de exploitatie van het nieuwe zwembad. Er is een inventarisatie gemaakt van de achtergronden van de leden. Uit deze gegevens bleek dat er vooral sport specifieke informatie beschikbaar was (naast de NAW gegevens). Maar we zouden eigenlijk meer willen weten.

4.2 Wat zou ik willen weten?

Van de leden (en ouders van jeugdleden) zouden we graag in beeld hebben wat hun beroep is, of zij ervaring met vrijwilligerswerk cq. bestuurlijke taken hebben. Welke hobby's/interesses hebben zij. Voor welke vrijwilligerstaken gaat de belangstelling uit en hoe frequent wil men beschikbaar zijn voor het vrijwilligerswerk.

4.3 Ledenanalyse

Om een goede ledenanalyse te maken wordt er een ledenkaart onder de leden verspreid.

De ledenkaart is bedoeld om een beter inzicht te krijgen in het ledenbestand van de diverse verenigingen. Wie zijn de leden, wat voor werk doen ze en willen ze vrijwilligerswerk voor de club/het zwembad doen en zo weten we ook de juiste persoon bij de vrijwilligerstaak te matchen. De ledenkaart wordt uitgedeeld aan alle leden en/of de ouders/verzorgers van jeugdleden. De ledenkaart wordt ook toegevoegd bij het inschrijfformulier van nieuwe leden. Zo weten we van elk nieuw lid gelijk de achtergrond. Dit wordt jaarlijks herhaald zodat de informatie up-to-date blijft.

5. Taken Bevoegdheden Verantwoordelijkheden (TBV)

5.1 Grote klussen / kleine klussen

Er zijn veel werkzaamheden/taken die door vrijwilligers gedaan worden. Het is van belang dat de vrijwilligerscoördinator er voor waakt dat de "klussen" niet te groot worden en dat er niet meerdere "klussen" door dezelfde persoon gedaan wordt. De vrijwilligerscoördinator overlegt samen met het bestuur en/of commissies welke "grote klussen" er kleiner gemaakt kunnen worden zodat het werkzaam is en blijft voor de vrijwilliger.

Er zijn ook vrijwilligers die op projectbasis ingezet willen worden. Dit kan dan een eenmalige klus of een jaarlijks terugkerende klus zijn.

5.2 Welke taken zijn er in onze organisatie?

- Bestuur
- Manager (betaald)
- Vrijwilligerscoördinator / commissie
- Toezicht (deels betaald deels vrijwillig)
- Beheer (deels betaald deels vrijwillig)
- Schoonmaak (deels betaald deels vrijwillig)
- Horeca/receptie
- Zwemles (deels betaald deels vrijwillig)
- Zwemles coördinator (betaald)
- Administratieve taken?
- Activiteiten (thema's / discozwemmen / zwem4daagse / De gouden stuiver / Valentijns zwemmen / activiteiten in de horeca (klaverjassen / vergaderlocatie / etc.)
- ...

5.3 Gestelde eisen aan de taken

Wij vinden het belangrijk om met gediplomeerde/gecertificeerde vrijwilligers te werken, niet alleen omdat dat op onderdelen voor de wet verplicht is, maar omdat we een veilig en professioneel klimaat willen realiseren. In een zwembad heb je te maken met diverse wetten. De belangrijkste wetten, waar de vrijwilligers mee te maken hebben zijn:

- in en rondom zwembad (WHVBZ / EHBO / BHV);
- horeca (Sociale Hygiëne en HACCP).

In het plan is met deze wetgeving logischerwijs rekening gehouden. Voor de vrijwilligers is jaarlijks opleidingsbudget beschikbaar om op kosten van het zwembad opleidingen te volgen. Hierover worden natuurlijk wel afspraken gemaakt over hoe lang men zich verbindt aan het zwembad/de vereniging.

De vrijwilligerscoördinator houdt jaarlijks bij of er herhalingscursussen nodig zijn en organiseert dit in nauwe samenwerking met de manager van het zwembad.

Van de vrijwilligers wordt verwacht dat zij handelend optreden bij calamiteiten. Dit wordt meerdere keren per jaar geoefend en is structureel onderdeel van het 'inwerken'.

5.4 Betaald versus vrijwillig

Betaalde krachten zijn zuinig op de vrijwilligers, zij faciliteren de vrijwilligers en steunen ze bij het verrichten van hun taken. Er is een prettig werkklimaat. De functies zijn gelijkwaardig. De manager is hierin de spin-in-het-web in samenwerking met de vrijwilligerscoördinator.

6. Werven van Vrijwilligers

De insteek is dat tevreden vrijwilligers automatisch andere mensen enthousiast maken om ook iets te doen. Er wordt in het vrijwilligersbeleidsplan dus vooral ingestoken op het behouden van de vrijwilligers!

Het specifieke werven doen we door aanwezig te zijn op plaatsen waar veel inwoners uit de gemeente samen komen. Bijvoorbeeld op de (Verenigings)markt in september, bij de Lektocht, Meerpolo, etc. Ook in het zwembad en in de diverse media zal continu aandacht geschonken worden wat mogelijke interessante 'klussen' zijn. De vrijwilligerscoördinator initieert deze wervende activiteiten.

Er zal ook samenwerking gezocht worden met andere organisaties die binnen Culemborg aanwezig zijn. Samenwerking met het Participatiehuis, de Doenerij, Vrijwilligers Informatie Punt, ANBO Culemborg, Stichting ELK Welzijn en het Onderwijs (Lek&Linge, KWC) zijn partijen waarmee we in eerste instantie in gesprek gaan/gegaan zijn.

6.1 Vrijwilligerswerk is leuk

Het is van belang dat je duidelijk en enthousiast bent bij het werven van vrijwilligers. Vrijwilligerswerk is leuk, je doet er sociale contacten op, het kan educatief zijn, etc.

Om vrijwilligers te werven is het ook van belang dat er een beschrijving van de functie of taak beschikbaar is. Een vrijwilliger kan taakbeschrijvingen doorlezen en kijken of de functie of taak bij hem past. Door de beschrijvingen up-to-date te houden, zorgen we voor continuïteit en duidelijkheid voor de langere termijn. Wij zorgen ervoor dat we voor iedere functie een TBV formulier hebben (Taak, Bevoegdheid en Verantwoordelijkheid).

6.2 Ongebonden vrijwilligers werven

Werven doen we door aanwezig te zijn op plaatsen waar veel inwoners uit de gemeente samen komen. Ook in het zwembad wordt continu aandacht gegeven mogelijke interessante 'klussen' zijn. (Verenigings)markt in september, bij Lektocht + Meerpolo, etc... De vrijwilligerscoördinator initieert dit

7. Behouden van vrijwilligers

Er zijn vele verschillende taken en functies die worden bekleed door verschillende vrijwilligers, ieder met zijn of haar eigen interesses en specialismen. De motivatie om vrijwilligerswerk te verrichten verschilt per persoon. De één vindt het belangrijk dat een zwemvoorziening in Culemborg blijft bestaan en de ander wil graag onder de mensen komen en wordt daarom vrijwilliger. Er zijn natuurlijk nog meer motivaties te bedenken om vrijwilligerswerk te verrichten. Het behouden van de vrijwilligers is van belang om structureel voldoende vrijwilligers te houden om het zwembad te kunnen blijven exploiteren.

Wij zullen de vrijwilligers daarom omarmen en goed begeleiden met als doel: betrokken en gemotiveerde medewerkers.

7.1 Wat hebben we te bieden?

Er is een handboek waarin alle activiteiten, taken etc. zijn vastgelegd.

Je kunt jezelf ontwikkelen, er is ruimte om initiatieven te ondernemen

Goed team -> waardering, we ondersteunen elkaar. Wij gevoel!!!!

Vrijwillig niet vrijblijvend, er zijn onderling hele goede afspraken vastgelegd.

Wij streven naar een klantvriendelijk zwembad, wij stimuleren onze medewerkers (betaald en vrijwillig) hierin actief mee om te gaan. Wij kijken goed of de functie ook bij u past.

7.2 Begeleiden

Persoonlijke begeleiding (manager / inwerk maatje). Een keer per maand introductiebijeenkomsten, bij de opstart (daarna 1 keer per kwartaal of naar behoefte), waarin overlegd wordt hoe het gaat/wat er verbeterd kan worden/teambuilding/afstemming.

Er wordt minimaal een keer per jaar per vrijwilliger een tevredenheidsgesprek gevoerd.

7.3 Deskundigheidsbevordering

Voor de vrijwilligers is budget beschikbaar om op kosten van het zwembad opleidingen te volgen. Hierover worden natuurlijk wel afspraken gemaakt over hoe lang je je verbindt aan je inzet t.b.v. het zwembad/je vereniging.

Wij vinden het belangrijk om met gediplomeerde/gecertificeerde vrijwilligers te werken, niet alleen omdat dat voor de wet verplicht is, maar omdat we een veilig en professioneel klimaat willen zijn.

De vrijwilligerscoördinator houdt jaarlijks bij of er herhalingscursussen nodig zijn en gevolgd worden. Van de vrijwilligers wordt verwacht dat zij handelend optreden bij calamiteiten. Dit wordt meerdere keren per jaar geoefend.

Mogelijkheid om zelf met opleidingsverzoeken te komen. En wij bieden als organisatie interessante workshops aan, bijvoorbeeld 'Hoe organiseer ik/wij een leuke activiteit'.

Er is samenwerking met andere zwembaden die (deels) met vrijwilligers draaien.

7.4 Applausbeleid (waardering)

Wij zijn zuinig op onze vrijwilligers. Alle vrijwilligers krijgen persoonlijke aandacht en worden serieus genomen. Wij hebben voor alle vrijwilligers de mogelijkheid om een vrijwilligersvergoeding te krijgen of ze mogen kiezen om met korting gebruik te maken van het zwembad. De vrijwilligersvergoeding bedraagt gemiddeld € 3,50 per uur, met een maximum van € 150,- per maand en € 1.500,- per jaar. Hier is in de exploitatiebegroting rekening mee gehouden (zie hoofdstuk 11).

Alle vrijwilligers / medewerkers zijn herkenbaar aan een Poloshirt/T-shirt o.i.d. wanneer zij actief zijn in de accommodatie.

Wij gaan ook individuele vrijwilligers in het zonnetje zetten en er worden gezellige vrijwilligersbijeenkomsten georganiseerd.

7.5 Plaatsen van vrijwilligers

Wij vinden het belangrijk dat juiste vrouw/man op de juiste plaats komt. Hiervoor wordt altijd een gesprek ingepland met een potentiële vrijwilliger. Deze gesprekken worden door de manager of de vrijwilligerscoördinator gevoerd. Potentiële vrijwilligers kunnen ook eerst 'proef' meedraaien en kijken of het hen en de organisatie bevalt. Je wordt begeleid in je keuze.

Er vinden structureel gesprekken plaats met de diverse vrijwilligers om te zien of ze het nog steeds naar hun zin hebben.

8. Financiën

Wij vinden het belangrijk dat er jaarlijks budget beschikbaar is om de vrijwilligers te waarderen. Voor alle functies die in de exploitatiebegroting vermeld staan is er een vrijwilligersvergoeding van € 3,50 per uur met een maximum van € 150,-- per maand en € 1500,-- per jaar beschikbaar.

Daarnaast is er opleidingsbudget begroot.

9. Uitvoering en evaluatie

Na een inventarisatie onder de leden van de verenigingen is in beeld gebracht wat de huidige diploma's/certificaten van de vrijwilligers zijn. Alleen hieruit blijkt al, zonder dat er bijzondere acties ondernomen zijn, dat er al enorm veel deskundigheid binnen de verenigingen in huis is.

Resultaten kwalitatief

Zo zijn er:

- 31 personen met een geldig EHBO diploma;
- 24 personen met een lifeguard opleiding;
- 19 personen met een geldig BHV diploma;
- 16 gecertificeerde zwemonderwijzers (mogen ook toezicht houden), met daarbij nog 5 certificaten voor diverse specialisaties op het gebied van zwemonderwijs (bijv. Meer Bewegen voor Ouderen);
- 13 personen met een reanimatie / AED diploma;
- 12 personen die senior lifeguard zijn (mogen de opleiding verzorgen);
- 11 personen met een KNBRD niveau 3 opleiding (mogen opleiden voor leren zwemmen en Reddend zwemmen);
- 6 personen met Instructie Verantwoord Alcoholgebruik (IVA);
- 3 personen met certificaat jeugd EHBO of sport EHBO;
- 3 personen met Sociale Hygiëne / Vakbekwaamheid Cafébedrijf.

Totaal zijn er derhalve 143 relevante certificaten en diploma's aanwezig; dit om te onderbouwen dat reeds veel deskundigheid beschikbaar is.

Er zijn bij diverse verenigingen ook nog leden in opleiding, dit hebben wij in dit overzicht nog niet meegenomen. In de bijlage treft u, per vrijwilligersorganisatie, een volledig overzicht van de opleidingen aan.

Resultaten kwantitatief

Binnen de georganiseerde sport (ZC '90 en ZV De Meer) zijn al wervingsacties opgezet. Dit leverde in totaal al 125 vrijwilligers op die aangegeven hebben dat ze in het zwembad ingezet kunnen worden.

Deze tussentijdse resultaten geven veel vertrouwen. Natuurlijk moeten er nog zaken nader in detail worden uitgewerkt. We bemerken in ieder geval dat er veel potentie en energie aanwezig is, wat in onze ogen een randvoorwaarde voor succes is.