

Vrijwilligersbeleid KNGU

Samen sterk – vrijwilligers maken de gymnsport mogelijk

Introductie

De Koninklijke Nederlandse Gymnastiek Unie (KNGU) hecht veel waarde aan haar vrijwilligers. Vrijwilligers zijn de basis waarop de gymnsport in Nederland drijft. De werkorganisatie van de KNGU wordt gevormd door betaalde krachten, zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en vele vrijwilligers. Het Bondsbestuur en de Bondsraad bestaan uit vrijwilligers en daarnaast zijn er vrijwilligers die zich namens de KNGU bezig houden met onder andere de organisatie van wedstrijden en evenementen, zowel op landelijk als regionaal niveau. De KNGU koestert al deze mensen, die zich structureel of incidenteel vrijwillig inzetten voor de gymnsport. De KNGU kan nu eenmaal niet zonder vrijwilligers! Om de vrijwilligers zo goed mogelijk te faciliteren is er een beleidsplan opgesteld.

Dit beleidsplan geldt voor zowel structurele als incidentele vrijwilligers die rechtstreeks voor de KNGU actief zijn. Het gaat om beleidscommissies, landelijke technische commissies, landelijke product commissies, organisatie commissies, werkgroepen en klankbordgroepen. Daarnaast vallen ook de vrijwilligers die vanuit de KNGU (niet sport specifieke) taken vervullen tijdens KNGU wedstrijden en evenementen, zoals coördinatoren, ticketscanners en publieksbegeleiders onder dit beleidsplan. Deze groepen zijn uitgewerkt in een organogram. Hierin is ook te zien hoeveel vrijwilligers er actief zijn voor de KNGU. Dit beleidsplan geldt niet voor vrijwilligers die actief zijn voor een club.

Je bent vrijwilliger bij de KNGU als je aan de volgende voorwaarden van de werkgeversvereniging Werkgevers in de Sport (WOS) voldoet. Hier kun je de KNGU lezen als de organisatie, sportvereniging of sportstichting.

- Je verricht werkzaamheden voor een sportvereniging of sportstichting;
- Je bent niet in dienst bij de organisatie, sportvereniging of sportstichting;
- Je doet de werkzaamheden niet voor je beroep;
- De vergoeding die je voor het werk krijgt, is een vrijwilligersvergoeding. Dat wil zeggen dat de vergoeding zo laag is dat deze niet in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van het werk.

Algemene zaken waar alle bonden aan moeten voldoen en die onderhevig zijn aan verandering, zoals de vrijwilligersvergoeding, zijn alleen in grote lijnen uitgeschreven in dit beleidsdocument. De uitwerking is terug te vinden in [deze](#) sectie op de website van Nederlands Olympisch Comité en de Nederlandse Sport Federatie (NOC*NSF). Deze sectie is mede door de KNGU ontwikkeld.

Missie, visie en doelstellingen

De KNGU heeft de ambitie dat vrijwilligers van de KNGU zich een ambassadeur van de gymnsport voelen. Vrijwilligers die trots zijn op de KNGU en op de gymnsport, worden uitgedaagd om nieuwe dingen te leren, samen doelen te realiseren en veel plezier te hebben. Dit wordt gedaan door vrijwilligers te stimuleren en ondersteunen, zodat ze de werkzaamheden goed en met plezier kunnen uitvoeren. De eindverantwoordelijkheid voor alle activiteiten ligt te allen tijde bij de aangewezen medewerker of directie/bestuur.

De KNGU werkt aan de hand van het model WHY, HOW & WHAT. Deze vertellen waarom we de dingen doen die we doen (WHY), hoe we dit doen en wat de rol van de KNGU hierin is (HOW) en wat we concreet doen voor onze klantgroepen (WHAT). De WHY, HOW & WHAT zeggen iets over de manier van denken, handelen en communiceren. Ze vormen hiermee de rode draad door alle plannen. Daarnaast dienen de meerjarenstrategie en de visie op de gymnsport als leidende principes. Vrijwilligers vormen in dit model een essentiële schakel. Vrijwilligers zijn niet alleen onderdeel van het totale netwerk, de vrijwilligers staan het dichtst bij de sporter. Ze dragen daarmee direct bij aan het leggen van de basis voor een leven lang beweeg- en sportplezier, voor iedereen die de gymnsport beoefent. Een hele mooie en vooral belangrijke rol.

De inzet van vele vrijwilligers, verdient een gestructureerde en georganiseerde aanpak. In dit beleidsplan wordt aan de hand van de 5 B's (binnenhalen, begeleiden, belonen, behouden en beëindigen) beschreven hoe de KNGU het koesteren van de vrijwilligers in de praktijk brengt. Behouden en belonen zijn onder één kopje samengevoegd, omdat belonen voor de KNGU één van de strategieën is om vrijwilligers te behouden. De KNGU doet namelijk veel meer dan belonen om de vrijwilligers te behouden.

1. Binnenhalen

De wereld is constant in beweging en dit heeft invloed op de vormen van vrijwilligerswerk en de wensen van vrijwilligers. Nieuwe vrijwilligers werden voorheen vooral geworven op het moment dat er een vrijwilliger aankondigde om te gaan stoppen. Er werd vervolgens in het netwerk gezocht naar iemand die één op één de taken van deze vrijwilliger zou kunnen overnemen. Tegenwoordig is dit niet meer het geval. De KNGU heeft functieprofielen ontwikkeld, er zijn functies opgeknipt en nieuwe functies ontwikkeld. In het functieprofiel zijn ook eventuele dubbelfuncties en zittingstermijnen opgenomen. Per functie is gekeken welke andere functies onverenigbaar zijn met deze functie, zoals bijvoorbeeld medewerker en bestuurslid. Daarnaast is er een format voor een vrijwilligersoproep en een werkproces rondom de werving ontwikkeld. Vrijwilligersoproepen worden zowel binnen als buiten de DG community gedeeld, om iedereen de kans te geven om te reageren.

Ook worden mensen actief benaderd of ze vrijwilliger willen worden en kunnen vrijwilligers zelf in de lucht komen als ze zin hebben om te helpen. Dit kan onder andere via de website. De nadruk wordt meer gelegd op wat je allemaal kunt doen en het vinden van een bij een vrijwilliger passende functie, dan dat er gezocht wordt naar iemand voor een specifieke functie. Op de website is een overzicht te vinden van alle mogelijkheden en wat een functie van een potentiële vrijwilliger vraagt. Past geen van deze functies bij de potentiële vrijwilliger, dan wordt er samen gekeken of een passende functie gecreëerd kan worden. Vrijwilligers worden ingezet op basis van hun interesses, competenties en motivatie, passend binnen het strategisch (beleids)kader van de KNGU.

Zodra de gesprekken hebben plaatsgevonden tussen de begeleider en potentiële vrijwilligers en er een match gevonden lijkt, wordt de vrijwilliger voorgedragen aan het bondsbureau en/of bestuur. Dit gebeurt door middel van een benoemings- en aanstellingsdocument. Zodra het bondsbureau en/of bestuur akkoord is, kan de vrijwilliger aan de slag. Een aantal vrijwilligersgroepen worden door het bestuur aangesteld. Deze zijn terug te vinden in het huishoudelijk reglement. Alle andere vrijwilligers uit het organogram, worden door het bondsbureau aangesteld.

Om duidelijkheid en structuur te creëren over wat we van elkaar verwachten, tekenen vrijwilligers een vrijwilligersovereenkomst. Afhankelijk van de functie zal deze overeenkomst meer of minder onderdelen bevatten. Denk hierbij aan de werkzaamheden, afspraken, Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), vergoedingen, taken en verzekeringen. De KNGU gaat zorgvuldig om met alle gegevens van vrijwilligers. Hoe de KNGU dit doet staat in de privacyverklaring en integriteitsbeleid. Daarnaast overleggen structurele vrijwilligers een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Hoe lang de VOG geldig is, is terug te vinden in het huishoudelijk reglement en de vrijwilligersovereenkomst. Vrijwilligers die incidenteel helpen, tekenen per keer dat ze komen helpen een Verklaring Onderwerping Tuchtrecht (VOT).

De gymnsport heeft een grote community genaamd Dutch Gymnastics. Dutch Gymnastics is hét netwerk van alles en iedereen die passie heeft voor de gymnsport. Ook de KNGU is onderdeel van Dutch Gymnastics en zet zich in als verbindend aanjager. De KNGU verbindt partijen in het netwerk actief met elkaar. Deze community zit vol met (potentiële) vrijwilligers. Hier is iedereen welkom. Bij de selectie voor alle (vrijwilligers)functies heeft iedereen gelijke kansen en wordt geen ongeoorloofd onderscheid gemaakt naar sekse, seksuele voorkeur, religie, huidskleur, nationaliteit, culturele achtergrond, leeftijd of gezondheid. Ook bestaat bijvoorbeeld het bondsbestuur voor maximaal zeventig procent uit personen van hetzelfde geslacht, wordt er gewerkt vanuit de code goed sportbestuur en is er KNGU breed beleid op inclusie en diversiteit waarin ook een onderdeel over vrijwilligers is opgenomen.

2. Begeleiden

De kernwaarden van de KNGU worden gebundeld in STERK. Dit geeft aan hoe de KNGU met elkaar wil omgaan en samenwerken. Dit wordt ook meegenomen in de begeleiding van vrijwilligers. Begeleiding van vrijwilligers wordt zowel door medewerkers van de KNGU als door vrijwilligers uitgevoerd. Voor elke vrijwilliger is er iemand beschikbaar.

STERK staat voor:

- Samen: Kwetsbaar, loslaten, luisteren, vragen, verbondenheid;
- Transparant: Eerlijk, open;
- Energie: Plezier, energie, passie, betrokken, vitaliteit;
- Respect: Zuinig op de KNGU en op elkaar, sportief, interesse;
- Klantgericht: Zakelijk, professioneel, ondernemend, doelgericht, externe focus, experimentele houding.

Elke vrijwilliger krijgt een aanspreekpunt, de contactpersoon, vanuit de KNGU. Bij de contactpersoon kan de vrijwilliger terecht voor begeleiding en vragen. Als de vrijwilliger begeleid wordt door een andere vrijwilliger, zal de contactpersoon meer op de achtergrond aanwezig zijn. Komt de vrijwilliger er met de contactpersoon niet uit, bijvoorbeeld over zaken waardoor een vrijwilliger niet goed kan functioneren, dan kan een vrijwilliger terecht bij de vrijwilligerscoördinator (Senior Productmedewerker Wedstrijdsport). Samen wordt er gekeken naar een oplossing. Daarnaast heeft de KNGU vertrouwenscontactpersonen en is er een klachtenregeling en klokkenluidersregeling.

Zodra een nieuwe vrijwilliger de taken van een vertrekkende vrijwilliger overneemt, wordt er zo veel mogelijk gewerkt met een overlapperperiode. Hierin draait de vrijwilliger mee met de vrijwilliger die overgenomen gaat worden, om de taken en de functie te leren kennen. Lukt dit niet, dan schrijft de vrijwilliger een overdracht en wordt de vrijwilliger ingewerkt door een andere vrijwilliger, of door de begeleider. Dit is ook van toepassing wanneer een vrijwilliger overstapt naar een andere functie, of de functie/taken voorheen nog niet bestond.

Begeleiden stopt niet nadat de inwerkperiode klaar is. Ook na de inwerkperiode blijft de begeleiding bestaan. Dit geldt zowel één op één, als met de groep (bijvoorbeeld commissie) waarin de vrijwilligers zitten. De vrijwilligers worden stapsgewijs verantwoordelijk gemaakt voor hun eigen leerproces. Zo worden er bijvoorbeeld evaluatiemomenten en bijeenkomsten gepland. Hierbij wordt gekeken naar zaken als: zit je op je plek, wat kan de KNGU verbeteren of aanpassen, wat zijn de doorgroeiambitie's? De nadruk zal liggen op elkaar helpen en niet op elkaar controleren. Daarnaast worden er regelmatig commissievergaderingen gehouden waar de begeleider zo nu en dan aansluit. De begeleider wordt ondersteund door automatisering vanuit het Customer Relationship Management (CRM) systeem. Denk hierbij aan e-mails tijdens de inwerkperiode en evaluatiemomenten.

3. Behouden en belonen

Vrijwilligerswerk is werk dat mensen voor niets doen, of tegen een lage vergoeding. Daarom is het belangrijk dat een andere blijf van waardering en erkenning tegenover de inspanningen gezet wordt. Hiervoor heeft de KNGU beleid ontwikkeld, zoals dit vrijwilligersbeleid, het waarderings – en lief en leed beleid. Vrijwilligers worden op dit moment op verschillende manieren (zichtbaar) herkend, erkend, gewaardeerd, geënthousiasmeerd, gestimuleerd en gecompimenteerd. Dit is een geleidende schaal waarin verschillende vormen geleidelijk in elkaar overgaan. De nadruk wordt gelegd op wat goed gaat, maar fouten maken mag. Het gaat hierbij over het hele proces vanaf de start van het vrijwilligerswerk tot aan het beëindigen van de functie en om zowel materiele als immateriële zaken. Het uitgangspunt hierbij is zo veel mogelijk gelijkheid, eenheid en transparantie.

Een andere manier om vrijwilligers te behouden is door vrijwilligers te betrekken en inspraak te geven. Het is essentieel om vrijwilligers mee te nemen bij het opstellen van beleid en hoe dit uit te dragen richting de achterban. Daarnaast hebben vrijwilligers vrijheid om keuzes te maken binnen kaders en is er een bestedingsruimte waarbinnen vrijwilligers geld uit kunnen geven. Daarnaast is het belangrijk om vrijwilligers aandacht te geven op persoonlijk vlak. Denk hierbij aan bijzondere gebeurtenissen als verjaardagen, trouwen, geboortes van kinderen, jubilea en overlijden. Deze zijn waar mogelijk geautomatiseerd.

Ook tijdens het uitoefenen van de functie wordt er aan de vrijwilligers gedacht. Denk hierbij aan een declaratieregeling voor onkosten, een vrijwilligersvergoeding bij bepaalde functies, kortingsacties, gratis tickets, vrijwilligersactiviteiten, commissiebudget voor een activiteit, aandacht op bijvoorbeeld de socials, een bedankje op de dag van de vrijwilliger, een vrijwilligerslidmaatschap en kleding. Er worden ook officiële onderscheidingen uitgereikt aan vrijwilligers die zich al meer dan 15 jaar inzetten voor de KNGU of die speciale taken voor de KNGU tot zich hebben genomen. Inzet als vrijwilliger voor de KNGU brengt geen extra kosten met zich mee. Ontvangt een vrijwilliger een uitkering en daarnaast een vergoeding voor vrijwilligerswerk? Dan kan dit gevolgen hebben voor de hoogte van de uitkering. Daarom worden vrijwilligers geadviseerd zelf bij de uitkeringsinstantie navraag te doen of de vrijwilligersvergoeding gevolgen heeft voor de hoogte van de uitkering.

Er wordt door de KNGU aandacht besteed aan de ontwikkeling van vrijwilligers en er worden doorgroeimogelijkheden geboden. Dit gebeurt onder andere door scholing, maar ook door een levensloop en doorgroeibeleid. Daar waar nodig schoolt de KNGU de vrijwilligers (bij). Dit kunnen interne trainingen zijn, maar deze kunnen ook door een externe partij zoals NOC*NSF uitgevoerd worden. Er wordt aandacht gegeven aan de vrijwilligers journey (doorgroeien binnen een organisatie) en vrijwilligers levensloop (door je leven heen vrijwilligerswerk bij verschillende organisaties doen). Ook wordt er minimaal één keer per jaar een gesprek gevoerd door de begeleider met elke vrijwilliger, om te kijken waar de persoonlijke wensen en behoeftes liggen. Vrijwilligers worden gestimuleerd om zelf in de lucht te komen op het moment dat er behoefte is aan een gesprek. Dit wordt aangevuld met een jaarlijkse vragenlijst over de tevredenheid.

Veiligheid en gezondheid staan ook hoog in het vaandel bij de KNGU. Daarom maakt de KNGU gebruik van de RI&E Sport, de Arbowet en Arbeidstijdenwet. Daarnaast vindt de KNGU het belangrijk dat vrijwilligers goed verzekerd zijn en niet zelf hoeven op te draaien voor de financiële gevolgen van schade. Daarom heeft de KNGU een verzekering afgesloten met secundaire dekking voor ongevallen en aansprakelijkheid. De polissen zijn opvraagbaar bij de verzekeringsmaatschappij. Bij ongevallen/incidenten wordt altijd eerst de eigen aansprakelijkheidsverzekering ingeschakeld. Keert deze gedeeltelijk of helemaal niet uit, dan wordt de collectieve verzekering van de KNGU ingeschakeld. Ook vrijwilligers die geen lid zijn van de KNGU, of in het buitenland wonen/actief zijn vallen onder de verzekeringen. Daarnaast wordt vrijwilligers geadviseerd om zelf ook verzekeringen af te sluiten. Dit betreft een ziektekostenverzekering, een persoonlijke WA-verzekering en eventueel de WA-verzekering voertuigen.

4. Beëindigen

Elke vrijwilliger verdient een passend afscheid. De KNGU probeert de processen zo in te richten dat er zo min mogelijk afscheid genomen hoeft te worden van vrijwilligers. Maar soms is dit onvermijdelijk. Dan zorgt de KNGU ervoor dat er aandacht besteed wordt aan het afscheid van de vrijwilliger. Er wordt dan een gesprek gevoerd met de vrijwilliger en de begeleider, om te kijken hoe de vrijwilliger het afscheid en de overdracht voor zich ziet en wat de KNGU eventueel nog voor de vertrekkende vrijwilliger kan doen. Denk hierbij aan het helpen naar een functie buiten de KNGU. Tijdens het gesprek wordt ook aandacht besteed aan wat de KNGU eventueel beter zou kunnen doen in de toekomst. Van de ervaring van vertrekkende vrijwilligers kan immers veel geleerd worden.

Het doel is om op een zo goed mogelijke manier afscheid van elkaar te nemen, waar de blij van waardering centraal staat. Dit gebeurt aan de hand van het waarderingsbeleid. Een bedankje of een afscheidsetentje is hiervan een voorbeeld. Aan de ene kant wil de KNGU dat de deur altijd open staat voor een vrijwilliger als deze wil terugkeren. Aan de andere kant wil de KNGU ook voorzichtig zijn: gun oud-vrijwilligers die veel hebben gedaan een pauze en de ruimte om andere dingen te gaan doen.

Tot slot

Dit document vormt de basis van het vrijwilligersbeleid. Daarnaast is er aandacht voor de vrijwilligers in andere (beleids)plannen, zoals veelal hierboven aan de orde gekomen is. Een vrijwilligersbeleidsplan alleen is niet voldoende. Om het vrijwilligersbeleid te implementeren en te verankeren in de organisatie heeft de KNGU een vrijwilligerscoördinator (Senior Productmedewerker Wedstrijdsport) aangesteld. Deze medewerker is onder andere verantwoordelijk voor het monitoren en door ontwikkelen van het beleid. De beslissing om af te wijken van het vrijwilligersbeleid ligt bij de vrijwilligerscoördinator (Senior Productmedewerker Wedstrijdsport). Dit gaat in overleg met de contactpersoon van de vrijwilliger. Werken met vrijwilligers is in sommige situaties namelijk maatwerk.

Om dit beleid uit te kunnen voeren, is het van belang om te bepalen welke groepen vrijwilligers wel en niet onder dit beleidsplan vallen en deze vervolgens in een up-to-date vrijwilligersdatabase (met alle incidentele en structurele vrijwilligersgroepen) te zetten. In deze database kunnen vrijwilligers bijvoorbeeld ook zelf hun dieetwensen, kledingmaat of e-mailadres bijhouden. Hierbij wordt rekening gehouden met de AVG, is er een privacyverklaring, algemene voorwaarden en een verwerkingsregister.

Bij evenementen kan het voorkomen dat de omvang te groot is om de coördinatie van de vrijwilligers volledig door de KNGU te doen. Denk hierbij aan een wereldkampioenschap. Dan kunnen er andere partijen gezocht worden om mee samen te werken. Ook de coördinatie van de vrijwilligers kan dan (gedeeltelijk) uitbesteed worden. Dit gaat in samenspraak met de vrijwilligerscoördinator (Senior Productmedewerker Wedstrijdsport) en deze blijft te allen tijde aangehaakt. Ook wordt er hierbij gebruik gemaakt van dit vrijwilligersbeleid. Afwijken van het vrijwilligersbeleid zal vanwege het grote aantal vrijwilligers soms nodig zijn, maar dit gaat in overleg met de vrijwilligerscoördinator (Senior Productmedewerker Wedstrijdsport) en zal worden vastgelegd in een overeenkomst.

Vrijwilligerswerk kan ook gebruikt worden als uitruilmiddel met bijvoorbeeld andere organisaties of er kan aangesloten worden bij initiatieven vanuit de overheid. Denk hierbij aan een gratis lidmaatschap in ruil voor het doen van vrijwilligerswerk of subsidieregelingen. Dit soort samenwerkingen zullen in lijn met het vrijwilligersbeleid gemaakt worden en gaan in overleg met de vrijwilligerscoördinator (Senior Productmedewerker Wedstrijdsport). In zo'n geval wordt er een overeenkomst getekend voor bepaalde tijd, zodat alle partijen weten waar ze aan toe zijn.