



# VRIJWILLIGERS BELEID

Versie: 1.3 (25 februari 2024)

# HOOFDSTUK 1 INLEIDING

Het doel van het vrijwilligersbeleid van RKS V Wittenhorst is om ervoor te zorgen dat de vereniging in de breedste zin van het woord kan blijven functioneren. Het beleid zal gericht zijn op vrijwilligers. Het is belangrijk om ons te realiseren dat vrijwilligers na aanmelding een aantal verplichtingen hebben, afhankelijk van de functie die zij gaan bekleden. Wittenhorst stelt ieder kaderlid dat werkt met minderjarige leden verplicht om een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) in te leveren. Deze is geldig voor de duur van vijf jaar en wordt daarna weer opnieuw aangevraagd.

De vrijwilligerscommissie van Wittenhorst wordt aangestuurd door het bestuur van de vereniging. Het bestuurslid voor vrijwilligerszaken is de contactpersoon voor de commissie. De vrijwilligerscommissie is verantwoordelijk voor het uitvoeren van het vrijwilligersbeleid. De commissie werkt ondersteunend en faciliterend voor het kader. De verschillende commissies kunnen met vragen e.d. terecht bij de commissie. De commissie komt alleen in specifieke gevallen in (direct) contact met de individuele vrijwilliger. Deze komt met zijn vragen in eerste instantie bij de coördinator of een betreffende commissie terecht.

**Het vrijwilligersbeleid voor Wittenhorst is aan de hand van het 6B-model opgesteld. Dit model is gebaseerd op zes begrippen en is toegepast op Wittenhorst. Deze begrippen (de 6 B's) zullen terugkomen in de verschillende hoofdstukken van dit vrijwilligersbeleid. Het betreft de volgende zes begrippen:**

## 1 Bezinnen

Wie en wat zijn we als organisatie, waarom werken we met vrijwilligers, wat hebben we vrijwilligers te bieden, wat vragen we van hen? Visie en missie op vrijwilligersbeleid, passend binnen de algemene visie van de club.

## 2 Binnenhalen

Bij 'binnenhalen' staat het werven van vrijwilligers centraal. Werven, interesse wekken, selecteren en aanmoedigen van een potentiële vrijwilliger valt onder het 'binnenhalen'.

## 3 Begeleiden

Wanneer mensen zich actief in willen zetten voor de vereniging is het van belang om ze goed te begeleiden. Niet alleen in het begin van deze periode, om mensen goed te leren kennen en ze in te werken, maar ook als ze al langer actief zijn is het van belang om contact te houden met de vrijwilligers. Als er een goede begeleiding is weet de vereniging wat er onder de vrijwilligers speelt en kan de vereniging hierop inspelen.

## 4 Belonen

Vrijwilligerswerk doen mensen niet voor niets, ze doen het vaak voor hun kinderen of voor de vereniging. Voor hun inspanningen worden ze graag beloond. Het gaat hierbij niet om geld, maar wel om andere vormen van beloning. Blijk van waardering of de gezelligheid is meestal al voldoende. In dit vrijwilligersbeleid zal beschreven worden op welke manieren de vereniging de vrijwilligers kan 'belonen' voor het werk wat zij verrichten.

## 5 Behouden

Wanneer vrijwilligers zijn binnengehaald is het voor de vereniging ook van belang om ze te behouden. Om vrijwilligers enthousiast te houden voor hun rol binnen de vereniging zal er gekeken moeten worden naar wat de vrijwilliger wil bereiken en hoe hij/zij zich verder wil ontwikkelen.

## 6 Beëindigen

Een vrijwilliger kan stoppen met het verrichten van vrijwilligerstaken om uiteenlopende redenen. De vereniging kan hier op inspelen door andere functie(s)/taken voor te stellen en/of naar de wensen en behoeftes van de vrijwilliger te kijken. Om een vrijwilligersperiode op een correcte manier af te ronden kan een evaluatie plaatsvinden.

Dit kan ook informatie opleveren die in een later stadium gebruikt kan worden om andere vrijwilligers voor de vereniging te behouden.

## HOOFDSTUK 2: BEZINNEN

### Missie

RKsv Wittenhorst is een sportvereniging waar respect voor de medemens centraal staat. Vrijwilligers worden gewaardeerd voor hun inzet en betrokkenheid. RKsv Wittenhorst neemt in de Horster-gemeenschap een belangrijke maatschappelijke plaats in en heeft de ambitie om uit te groeien tot een regionale club met sportieve en maatschappelijke prestaties.

### Visie

Met onze leden en vrijwilligers en via onze sportieve prestaties leveren we een actieve 'maatschappelijke' bijdrage aan de Horster-gemeenschap en de regio. Het behalen van succes op sportief en maatschappelijk vlak geeft vrijwilligers de waardering voor hun inzet en betrokkenheid. We zijn een vereniging waar alle leden zich verbonden voelen, zowel actieve sportbeoefenaars als ook niet-actieve en waar zowel prestatief als ook recreatief sport kan worden bedreven. RKsv Wittenhorst koestert haar leden en zal daardoor met eigen kracht en daarmee op natuurlijke wijze op het hoogst mogelijke sportieve niveau participeren.

### Doelstellingen

#### Sportief

- Toonaangevende jeugdopleiding en Wittenhorst 1 is als regioteam op een natuurlijke wijze een stabiele 1<sup>e</sup> klasser

#### Leden

- Continuïteit en balans in het teambestand
- Voortdurende aandacht voor de werving van leden
- Het marktaandeel van Wittenhorst in 2025 in Horst is stabiel gebleven of toegenomen met 5%
- Bij jeugdleden is de uitstroom minder dan x%. (x wordt vastgelegd binnen het beleidsplan TZ)

### Organisatie / vrijwilligers

- Onafhankelijke en stabiele organisatie die vrijwilligers aan de vereniging verbindt
- Sinds eind 2018 is er een vrijwilligersbeleid

### Financieel

- Financieel gezonde vereniging

- Vrij besteedbaar kapitaal is 30% van de jaaromzet
- Goede verdeling van inkomstenstromen en uitgaven

## Maatschappelijk

- Verbindende factor zijn voor de inwoners, gemeente en bedrijfsleven. Een sociale en zakelijke ontmoetingsplaats voor iedereen

## Kernwaarden

In 2020 is er een enquête uitgezet onder de leden en vrijwilligers van Wittenhorst. In de enquête werden vragen gesteld over hoe de leden tegen Wittenhorst aankijken. Welk gevoel roept Wittenhorst bij de leden op? Wat doen we goed? Wat gaat er minder goed?

De enquête is uiteindelijk door 60 leden en vrijwilligers ingevuld. Begin 2022 is er een kernwaardensessie gehouden met een dwarsdoorsnede van de vereniging. Leden en vrijwilligers vanuit verschillende onderdelen van de vereniging hebben in een sessie hun visie op Wittenhorst gegeven en samen een voorstel gedaan voor wat de kernwaarden van Wittenhorst zijn.

- Betrokken
- Samenwerken
- Sportief
- Trots
- Vertrouwen
- Vooruitstrevend



# BETROKKEN

Bij onze club voel je je **THUIS**. De sfeer kenmerkt zich door **GEMOEDELIJKHEID** en **GEZELLIGHEID**. We staan voor **GELIJKWAARDIGHEID** en dat betekent dat er binnen onze vereniging ruimte is **VOOR IEDEREEN**.





# SAMEN WERKEN

Wittenhorst staat **MIDDEN IN DE MAATSCHAPPIJ** en voelt zich **BETROKKEN** bij de samenleving. We hebben hierbij een **VERBINDENDE ROL** en zoeken actief de **SAMENWERKING** op met andere partijen in de regio.



We willen het **BESTE UIT ONSZELF** halen. Zowel binnen een (vrijwilligers)functie als op het veld. Op **RECREATIEF ÉN PRESTATIEF** niveau.





We vinden het **MOOI** dat we een onderdeel uit mogen maken van Wittenhorst. We kijken met een **TROTS GEVOEL** naar onze **ORANJE-ZWARTE KLEUREN** én naar de **HISTORIE** van onze club.



# VERTROUWEN

We zijn als vereniging **BETROUWBAAR** en graag **TRANSPARANT**. We pakken én geven **VERANTWOORDELIJKHEID**. De vereniging is **GOED GEORGANISEERD** waardoor we **DEGELIJK** zijn en veel zaken op een goed **NIVEAU** hebben.





# VOORUIT STREVENDE

Natuurlijk zit onze vereniging vol **AMBITIE**. Dat komt op verschillende manieren terug. We willen **VOOROP LOPEN** en beseffen dat we daarbij een **VOORBEELDFUNCTIE** hebben.



## HOOFDSTUK 3: BINNENHALEN

In dit hoofdstuk staat het 'binnenhalen' van het vrijwilligersbeleid centraal. Dat 'binnenhalen' wordt opgedeeld in drie delen, namelijk de werving van vrijwilligers, de selectie van vrijwilligers en de introductie van nieuwe vrijwilligers.

Voor Wittenhorst is het belangrijk om aantrekkelijk te zijn voor (potentiële) leden, om dit te realiseren zijn vrijwilligers noodzakelijk. De vereniging moet over voldoende vrijwilligers beschikken, ook moeten deze vrijwilligers de juiste kwaliteiten hebben om de verenigingsstaken taken goed uit te kunnen voeren.

Het is van groot belang dat er binnen een vereniging voldoende aandacht besteed wordt aan het werven van vrijwilligers om de vereniging soepel te laten functioneren en de continuïteit te bewaken. We werven vrijwilligers d.m.v. vacatures uit te schrijven en te publiceren op onze site en sociale mediakanalen. Daarnaast krijgen (ouders van) nieuwe leden bij het aanmelden de vraag of we hen mogen benaderen om samen te kijken of ze iets voor de club kunnen betekenen. Vervolgens gaan we, uiterlijk één maand na aanmelding, actief met deze mensen in gesprek en proberen we hen te betrekken bij de club door hun kwaliteiten en interesses te benutten.

Daarnaast gaan we actief gebruik maken van een functiehuis/organogram, om overzichtelijk in beeld te hebben waar we nog vacatures hebben binnen de club. Vervolgens kunnen we een lijst maken met personen die we actief zouden kunnen benaderen om deze vacature in te vullen. Het gaat hierbij om een up-to-date organogram, waarbij dus ook een nieuwe vacature wordt aangepast.

Daarnaast proberen we middels de online tool Taakie vrijwilligers te werven. Dit kunnen zowel openstaande vacatures zijn als incidenteel vrijwilligerswerk. Op de volgende pagina wordt dit nader toegelicht.

### De doelstellingen van Wittenhorst voor het 'binnenhalen' van vrijwilligers

A Op een vrijwillige manier alle functies binnen de vereniging invullen, zodat naast de sport ook de randzaken goed kunnen blijven draaien. Vrijwillig betekent dat de ouders/verzorgers en leden niet worden gedwongen om een vrijwilligersfunctie te moeten uitoefenen als een familielid lid van de vereniging is.

B We zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid dat de leden en de ouders/verzorgers van jeugdleden taken uitvoeren naar zijn of haar kunnen binnen Wittenhorst.

C Het doel is dat er voldoende aanbod aan vrijwilligers is, om de algemene doelstellingen van Wittenhorst te verwezenlijken.



## Werving

Wittenhorst wil de kwaliteiten, interesses en talenten van haar (jeugd)leden, ouders en vrijwilligers leren kennen, in beeld brengen en borgen. Dat doen wij met behulp van Taakie, een slimme, snelle en leuke online tool. Door het stellen van slechts een paar vragen krijgen wij een goed beeld van al die unieke types die onze club rijk is. Na het beantwoorden van de vragen zien we waar ieders talent ligt. Mocht Wittenhorst eens tegen een uitdaging aanlopen, dan kunnen we met Taakie heel handig 'scouten' wie er plezier aan zou beleven om een helpende hand te bieden. Taakie heeft een positieve insteek: dankzij Taakie benaderen we iemand alleen als we in diegene de beste match zien.

### **Wervingsacties en communicatiemiddelen die door Wittenhorst gebruikt worden:**

- Mondelinge werving door bestuursleden, werkzame vrijwilligers, onder leden, toeschouwers, kennissenkring via een individueel gesprek
- Plaatsen van een advertentie, op website en via sociale media en eventueel in Hallo Horst aan de Maas
- Een poster of flyer met een pakkende tekst
- Vrijwilligersfilm
- Taakie
- Bij aanmelding van nieuwe leden een formulier (als onderdeel van een informatiesetje) meegeven m.b.t. vrijwilligerswerk
- Actief werven door coördinatoren onder jongeren 15 t/m 18 jaar (JO19 en JO17)
- Contact opnemen met opleidingen zoals Dendron College, Citaverde, CIOS, ALO en de vereniging beschikbaar stellen als stageplaats voor de studenten. Tevens heeft Wittenhorst een maatschappelijk dienstverband met de gemeente, genaamd Vitaal Meedoen. Dit is een samenwerkingsverband van RKsv Wittenhorst en de gemeente Horst aan de Maas mede ondersteund door de Businessclub Wittenhorst. Doel is deelnemers verder te brengen in hun persoonlijke ontwikkeling en waar mogelijk naar (vrijwilligers-)werk

Door deze aanpak hopen we te bereiken dat leden en ouders/verzorgers het belang gaan inzien om vrijwilligers te werven.

## Selectie

- Vrijwilligersbestand: Om een wervingsprocedure van vrijwilligers te kunnen starten door Wittenhorst is er binnen de vrijwilligerscommissie een vrijwilligersbestand (ofwel een digitale kaartenbak) gemaakt en deze dient up-to-date gehouden te worden. De digitale kaartenbak is een database en een overzicht van de vrijwilligersfuncties binnen de vereniging. Dit overzicht kan gegenereerd worden middels de beheerder van Sportlink.
- Interne werving: Wittenhorst is een grote vereniging, daarom is het hebben van voldoende vrijwilligers noodzakelijk. Hier ligt ook een mogelijkheid om te werven binnen de eigen vereniging. Overdracht van opgedane kennis aan jongere leden speelt hierin een grote rol.
- Externe werving: Het is niet altijd even makkelijk om vrijwilligers binnen relatiekring van de vereniging te vinden. Daarom is het mogelijk om buiten Wittenhorst te kijken naar vrijwilligers, bv. studenten die stage moeten lopen voor hun opleiding of via scholen. Belangrijk daarbij is dat deze nieuwe vrijwilliger een VOG kan aantonen. Deze VOG is afhankelijk van de functie binnen de club en wordt na vijf jaar opnieuw aangevraagd.

## Introductie

- Het inwerken van nieuwe vrijwilligers is taakafhankelijk: nieuwe jeugdleiders door de coördinatoren, commissieleden door het commissiehoofd, enz.
- Algemeen contactpersoon voor de vrijwilligers is een lid van de vrijwilligerscommissie.
- Jaarlijks aan het begin van het seizoen een bijeenkomst voor de nieuwe vrijwilligers waarin het bestuur korte uitleg over de visie en het functioneren van de vereniging geeft.



## HOOFDSTUK 4: BEGELEIDEN

### Doelstellingen van Wittenhorst voor het ‘begeleiden’ – de derde B – van vrijwilligers

- Door een goede begeleiding ervoor zorgen dat vrijwilligers blijven en de taken nog beter uit kunnen voeren. De vrijwilligers moeten zich prettig kunnen voelen in hun rol.
- Door een goede begeleiding vrijwilligers enthousiast houden en ze als ambassadeurs voor de vereniging weer nieuwe vrijwilligers laten werven.
- Iedere vrijwilliger voelt zich gehoord en voelt zich thuis binnen Wittenhorst.
- Er zijn voldoende begeleiders van vrijwilligers binnen Wittenhorst. De vrijwilligerscommissie reikt de commissies kapstokken aan ter begeleiding van de vrijwilligers. De commissies of coördinatoren begeleiden de vrijwilligers in praktische zin.

Er zijn drie vormen van begeleiding van vrijwilligers

- **Het scheppen van goede werkvoorwaarden:** Duidelijkheid over rechten en plichten, verzekeringen, VOG, onkostenvergoeding, begeleiding.
- **De taakgerichte begeleiding:** Hierbij gaat het vooral om de begeleiding van de taak die de vrijwilliger uitvoert door de betreffende commissie of coördinator. Hieronder vallen ook cursussen, workshops en informatieavonden, die worden aangeboden vanuit de vereniging. Dit zal gaan om cursussen die passen bij de taakomschrijving van de desbetreffende vrijwilliger.
- **De persoonlijke begeleiding:** Hierbij denken we aan tussentijdse evaluatiegesprekken of tevredenheidsenquêtes.



## HOOFSTUK 5: BELONEN

### Uitgangspunten van Wittenhorst voor het ‘belonen’ de vierde B – van vrijwilligers

- Het doel van de beloning van vrijwilligers is om hen duidelijk te maken dat hun inzet wordt gewaardeerd door de vereniging. Dit bereiken we d.m.v. van aandacht, een gesprek, een luisterend oor, maar ook kan gedacht worden aan andere manieren van beloning (voor voorbeelden zie de bijlage).
- Tijdens de jaarlijkse dag van de vrijwilliger krijgen de vrijwilligers een kleine attentie aangeboden.
- De vrijwilligers krijgen jaarlijks een vrijwilligersavond aangeboden.
- Mensen die kosten maken door het werk wat ze voor Wittenhorst doen tegenmoet komen in de kosten d.m.v. een passende onkostenvergoeding. Dit binnen de door de overheid hiervoor gestelde grenzen.
- Op de sociale mediakanalen wordt regelmatig aandacht besteed aan het vrijwilligerswerk.
- Er wordt tijdens de Vrijwilligersavond jaarlijks een vrijwilliger van het jaar uitgeroepen (met bijbehorende tegel op het terras).
- We gaan jubilerende vrijwilligers in het zonnetje zetten door ze een presentje aan te bieden bij de volgende jaartallen dat ze een jubileum vieren:

Termijn	Presentje	Kosten p.p.	Kopen bij (bijv.)
5 jaar vrijwilliger	Bos rozen	€ 5,00	Van der Hulst
10 jaar vrijwilliger	Wittenhorst rugzak	€ 9,95	HSA
15 jaar vrijwilliger	Wittenhorst paraplu	€ 12,50	promotique.nl
20 jaar vrijwilliger	Pakket streekproducten	€ 20,00	Lokale supermarkt
25 jaar vrijwilliger	Cadeaubon	€ 25,00	Lokale winkel als MAN of VROUW
30 jaar vrijwilliger	Lunch bon	€ 30,00	Parkhotel/Graaf ter Horst
35 jaar vrijwilliger	Lunch bon	€ 35,00	Parkhotel/Graaf ter Horst
(vanaf) 40 jaar vrijwilliger	Diner bon	€ 40,00	Parkhotel/Graaf ter Horst
Stoppen als vrijwilliger: dit wordt onder deze tabel verder toegelicht		vanaf € 5,00	

Vrijwilligers die aangeven te stoppen, worden door de vereniging aan het einde van het seizoen bedankt voor hun inzet. Daarnaast worden deze vrijwilligers bedankt in de vorm van een presentje. We hebben als regel dat men hierbij minimaal drie jaar vrijwilliger is

geweest binnen Wittenhorst. Afhankelijk van het aantal jaar dat een vrijwilliger actief is geweest binnen de club, wordt een passend presentje uitgedeeld. Hierbij wordt een persoonlijke boodschap toegevoegd. Dit geldt voor zowel betaalde als onbetaalde vrijwilligers. Betaalde vrijwilligers werken namelijk onder een vrijwilligerscontract en zijn dus in feite vrijwilliger. Dit geldt voor kantinepersoneel, maar ook voor betaalde jeugdtrainers. Er geldt een uitzondering voor mensen in dienstverband. Zij hebben een betalende functie en behoren dus niet tot de vrijwilligers.

## Geldelijke beloning

Voor sommige functies binnen de vereniging wordt door de vereniging een financiële vrijwilligersvergoeding gegeven. Of een functie in aanmerking komt voor een vergoeding wordt door het bestuur bepaald. Op dit moment komen de volgende functies in aanmerking voor een financiële vergoeding

- Barpersoneel; ontvangt een beloning van maximaal 150 euro per maand.
- Poetspersoneel; ontvangt een beloning van maximaal 150 euro per maand.
- Jeugdtrainers; dit betreft trainers die een selectieteam trainen. Een selectietrainer van een jeugdteam ontvangt een beloning van maximaal 150 euro per maand.

# HOOFDSTUK 6: BEHOUDEN

## Doelstellingen van Wittenhorst voor het ‘behouden’ de vijfde B – van vrijwilligers

- De vrijwilligers hebben plezier in wat ze doen en ze kunnen binnen een prettige sfeer hun werkzaamheden verrichten.
- Door voldoende vrijwilligers te behouden kan de vereniging ook extra activiteiten aanbieden.
- Door voldoende vrijwilligers te hebben, hoeft Wittenhorst geen betaalde krachten aan te nemen voor taken die in de ogen van het bestuur door vrijwilligers gedaan kunnen worden. Mede daardoor blijft de vereniging financieel gezond.
- In de ideale situatie zijn er meer vrijwilligers dan taken: het aanbod van vrijwilligers is zodanig dat er extra activiteiten kunnen worden uitgevoerd.

### Hoe kunnen we genoemde doelstellingen bereiken:

- Door ervoor te zorgen dat de eerste vier B's goed zijn uitgewerkt. Dit kun je onderzoeken d.m.v. een tevredenheidsonderzoek en een evaluatiegesprek. (voelt de vrijwilliger zijn toegevoegde waarde voor de vereniging/kan de vrijwilligers zijn doel bereiken/is zijn taak nog uitdagend genoeg/is de vrijwilliger toe aan andere functie en een tevredenheidsonderzoek te doen).
- Door mee te denken bij het oplossen van problemen waar vrijwilligers mee te maken krijgen.

- Door te vragen naar meningen, wensen en behoeftes van vrijwilligers.
- Door aandacht te schenken aan vrijwilligers. (vrijwilligersattentie, vrijwilligersavond, complimenteren en bedanken.
- Een correcte behandeling van onze vrijwilliger door direct betrokkenen (ouders, leden).
- Het is belangrijk om de kwaliteiten van een vrijwilliger (samen) te herkennen en ontdekken. Iemand kan namelijk doorgroeien binnen een organisatie en hiermee over een langere periode zijn of haar kwaliteiten inzetten voor de club en zo een steentje bijdragen aan de algehele ontwikkeling van de club.
- Een valkuil voor vrijwilligers bestaat uit het feit dat hun taak meer werkzaamheden behelst dan dat ze zelf voorzien of ingeschat hebben. Het is van belang te waken voor overbelasting. Het verantwoordelijke commissielid of coördinator moet hier alert op zijn d.m.v. actief een gesprek te voeren met deze vrijwilliger om samen duidelijke grenzen te stellen aan diens inzet. Hierbij ligt tevens een signaalfunctie van de vrijwilligerscommissie naar het verantwoordelijke commissielid of de coördinator.

Er kunnen zich, ondanks alle afspraken binnen onze vereniging, situaties voordoen waarbij je geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag van andere leden of vrijwilligers. Het bestuur van RKsv Wittenhorst keurt elk ongewenst gedrag ten zeerste af. Mocht zo'n situatie zich toch voordoen dan is er de mogelijkheid om beroep te doen op de vertrouwenspersoon van Wittenhorst (<https://www.rksv-wittenhorst.nl/informatie/vertrouwenspersoon>).

Een vertrouwenspersoon is een onafhankelijk persoon, die is aangesteld om als zodanig binnen de vereniging op te treden. De vertrouwenspersoon is opgeleid om met personen in gesprek te gaan naar aanleiding van problemen die zijn ontstaan. De gesprekken die je voert met de vertrouwenspersoon zijn strikt vertrouwelijk. Binnen RKsv Wittenhorst is huisarts Leon Majoor de vertrouwenspersoon.



# HOOFDSTUK 7: BEËINDIGEN

## Doelstellingen van Wittenhorst voor het ‘beëindigen’ de zesde B – van een vrijwilligerstaak

- Ervoor zorgen dat bij beëindiging de vrijwilliger en de vereniging een goed gevoel overhouden aan de tijd bij Wittenhorst. Door op een juiste manier afscheid te nemen van een vrijwilliger, hopen we dat de vrijwilliger niet met een vervelend gevoel weggaat bij Wittenhorst.
- De vrijwilliger die stopt is juist diegene die wervend kan spreken over het vrijwilligerswerk bij Wittenhorst. De manier waarop we omgaan met vrijwilligers die stoppen met hun vrijwilligersfunctie zijn onze reclame voor werving. Zij kunnen een soort van ambassadeursrol vertolken.
- De beëindiging van vrijwilligers zorgt voor input voor het verbeteren en continueren van het vrijwilligersbeleid. Een exitgesprek om de reden te achterhalen is belangrijk.
- In het ongewenste geval kan de vereniging zelf besluiten de samenwerking op te zeggen. Het is van belang in dat geval alle betrokkenen te horen en zorgvuldig te communiceren.
- Daarnaast gaan we vrijwilligers die aangeven te stoppen, aan het einde van het seizoen bedanken voor hun inzet d.m.v. een bos rozen. We hebben als regel dat men hierbij minimaal drie jaar vrijwilliger is geweest binnen Wittenhorst.



## HOOFDSTUK 8: JAARCYCLUS

Om de verschillende jaarlijkse werkzaamheden binnen alle geledingen van de club en de samenhang ertussen inzichtelijk te maken, kan je ze samenvatten in een jaarcyclus. Hoewel een jaarcyclus per commissie verschilt, is er een intern document opgesteld waarin per commissie maandelijks wordt aangegeven welke actie er op dat moment uitgevoerd dient te worden. Deze maanden zijn zelfs nog verder verdeeld in de weken, op basis van het kalenderjaar.

### **De belangrijkste voordelen van een jaarcyclus op een rij:**

- De checklist brengt overzicht en structuur aan in het grote aantal verschillende activiteiten die elk jaar uitgevoerd moeten worden
- De checklist zorgt voor samenhang tussen de verschillende geledingen
- De checklist motiveert samenwerking en afstemming tussen de betrokken geledingen binnen de club
- De checklist helpt je om ervoor te zorgen dat er geen activiteiten worden vergeten

Enkele voorbeelden uit deze jaarcyclus, zijn de jaarlijkse teamfoto's die medio september worden gemaakt door de communicatiecommissie, het communiceren van de definitieve teamindelingen door organisatorische zaken in de maand juli en het presentje voor de 'Dag van de Vrijwilliger' door de vrijwilligerscommissie in de maand december.

