



Vrijwilligers-
en
waarderingsbeleid

Inleiding

Vrijwilligers zijn het kapitaal, aldus Scouting Nederland. Vanuit de zorg voor de vrijwilliger vindt het bestuur van Scouting Nederland (hierna SN) dat vrijwilligers optimale begeleiding en aandacht verdienen te krijgen. Vandaar ook dat SN een algemeen vrijwilligersbeleid heeft geschreven. Hiermee wordt duidelijkheid geschept in wat we als vereniging te bieden hebben aan onze vrijwilliger en ook wat de vereniging terug verwacht.

SN heeft daarom het document 'Laat je scouten' geschreven om een kader te scheppen. Zo is er voor de toekomst zorggedragen dat we voldoende vrijwilligers blijven vinden en kunnen binden. Als Scouting Keizer Karel willen we precies beschrijven hoe we de vrijwilliger zien en de mogelijkheid bieden zich te ontwikkelen. Maar vooral dat elke vrijwilliger het naar zijn zin heeft en dus plezier heeft bij onze groep.

Dit stuk bestaat uit 2 delen. Het eerste stuk is het vrijwilligersbeleid. Het tweede het waarderingsbeleid.

Dit document is bedoeld om de visie van Scouting Nederland en de visie van Scouting Keizer Karel bij elkaar te brengen in 1 document. Het wil vooral duidelijkheid scheppen in hoe de vrijwilliger gezien wordt en hoe deze persoon gewaardeerd wordt.

- Het verenigingsbestuur Scouting Keizer Karel Nijmegen

Scouting Nederland en de vrijwilliger

SN is een vrijwilligersorganisatie. Maar zij worden door beroepskrachten bijgestaan wanneer:

- De continuïteit niet gewaarborgd kan worden door vrijwilligers
- Er niet voldoende expertise aanwezig is bij de vrijwilligers
- Er een negatieve tijdsfactor ontstaat in doorlooptijd van ontwikkelingen en/of noodzakelijk snelheid van handelen

De vrijwilligersvisie is van toepassing op vrijwilligers op alle niveaus binnen de vereniging: groep, regio en land.

Basis van de ontwikkeling van vrijwilligersvisie is het document 'Missie van Scouting Nederland'. Dit is de strategie en de positionering. Ook is rekening gehouden met de actuele maatschappelijke ontwikkelingen die met zich meebrengen dat vrijwilligerswerk niet meer zo vanzelfsprekend is.

Dit document en het document 'Laat je scouten' zijn weer de basis voor het document Visie en beleid vrijwilligerswerk Scouting Keizer Karel Nijmegen.

Definitie vrijwilliger:

Iemand die binnen de vereniging of stichting Scouting Keizer Karel vrijwilligerswerk doet. Vrijwilligerswerk binnen Scouting Keizer Karel is het mogelijk maken van activiteiten voor jeugdleden of als ondersteuning van de speltakstaf er zijn. Dit alles is in 4 categorieën onderverdeeld:

1. Geheel van activiteiten die op vrijwillige basis worden uitgevoerd
2. Zonder financiële vergoeding (wel evt. afgesproken onkostenvergoeding)
3. In georganiseerd verband
4. En met een maatschappelijk doel en voor anderen: individu en/of groep.

De vrijwilliger zelf:

Zonder enthousiaste vrijwilligers is er geen Scoutingspel. Maar het vrijwilligerswerk is niet meer zo vanzelfsprekend. Het is in het bijzonder voor SN en dus ook Scouting Keizer Karel zo dat het vinden en behouden van vrijwilligers steeds lastiger wordt.

Er zijn meer keuzemogelijkheden met betrekking tot de vrijetijdsbesteding. Normen en waarden met betrekking tussen werk, gezin/familie en vrije tijd veranderen voortdurend. Vrije tijd wordt als kostbaar gezien. Daarom zijn de vrijwilligers ook kritischer en willen zij meer duidelijkheid over de verwachte inzet. De vraag: "Wat heb ik er zelf aan?" speelt een grotere rol.

Vrijwilligers hebben uiteenlopende redenen om zich in te willen zetten:

- **Ideologische motieven:**
achter de visie van Scouting Nederland staan
- **Maatschappelijke betrokkenheid:**
inhoud geven aan het gedachte goed van SN en het voor iedereen mogelijk te maken om deel te nemen aan het Scoutingspel

- **Meer willen doen met eigen kennis en/of kunde:**
inzetten van het eigen talent binnen de organisatie Scouting Keizer Karel
- **Nuttig willen zijn:**
bereid om eigen tijd in te zetten om activiteiten voor de jeugdleden te organiseren
- **Waardering, erkenning:**
dat de inzet niet voor niets is. Anderen zijn blij met jouw vrijwillige bijdrage in tijd en actie en zien dit ook.
- **Status:**
binnen de organisatie zijn verschillende functies die gedaan kunnen worden: van aspirant tot geïnstalleerd kaderlid, van staf tot bestuur.
- **Sociale contacten:**
binnen de organisatie zijn mensen waarmee vriendschapsbanden gesloten kunnen worden, hetzelfde gedachtegoed, mogelijkheden tot andere visie door in gesprek met anderen te gaan. Zowel met jeugdleden als met andere leeftijdsgroepen. Voorwaarde is openstaan voor de ander.
- **Persoonlijke groei:**
door het contact met anderen kunnen nieuwe inzichten, vaardigheden en kennis ontstaan. Er zijn mogelijkheden tot het volgen van cursussen, opleidingen.

Als vrijwilliger participeer je op 3 verschillende niveaus:

1. Binnen het bestuur: vereniging en/of stichting
2. Binnen de staf: leiding gevend aan een speltak
3. Ondersteunend: daar waar nodig inzetbaar, zonder verbonden te zijn aan een van de 2 bovenstaande niveaus.

Wanneer een vereniging kan inspelen op wat een vrijwilliger zoekt, dan draagt dit bij in het behouden van de vrijwilliger. Het kan ook de doorstroom bevorderen van jeugdlid naar vrijwilliger binnen Scouting Keizer Karel.

Missie van Scouting Nederland:

Scouting is een open, maatschappelijk betrokken jeugd- en jongerenorganisatie, die haar leden met het Scoutingprogramma een plezierige en uitdagende vrijetijdsbesteding biedt. In dit Scoutingprogramma wordt in actief samenspel met leeftijdgenoten, geïnspireerd op het buitenleven, een bijdrage geleverd aan de vorming van de persoonlijkheid. Hierdoor leren scouts met respect voor zichzelf en hun omgeving, de eigen grenzen te verkennen en verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, elkaar en de wereld om hen heen.

Vrijwilligersvisie:

De visie wordt opgebouwd door de positionering en de strategie van SN.

Positionering:

voor vrijwilligers zijn de volgende kernwaarden belangrijk: samenwerking, ontwikkeling en plezier. De positionering van SN is dan ook Samen Spelend Leren. Deze wordt voortdurend getoetst of Scouting zich op de juiste wijze onderscheidt van andere vrijetijdsorganisaties.

Strategie:

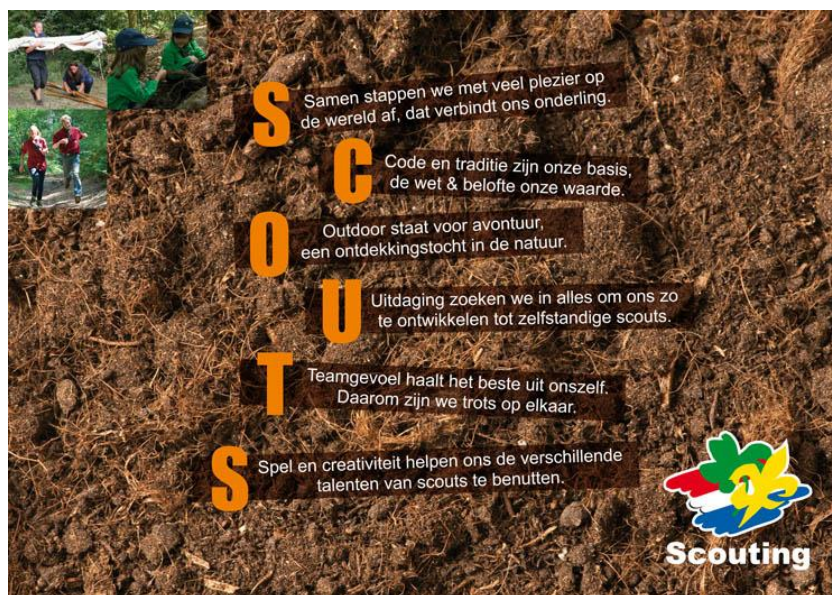
SN kiest voor groei. Zowel kwalitatief als kwantitatief. Voor deze laatste hoopt SN op zoveel mogelijk verantwoordelijke persoonlijkheden die worden gevormd door de missie. Groei in kwaliteit is het aanbieden en faciliteren van het scoutingspel. Dit helpt dan weer de kwantitatieve groei.

De visie op de vrijwilliger is enerzijds het bijdragen aan wat de vrijwilligers belangrijk vinden in het Samen Spelend Leren. Anderzijds dragen de vrijwilligers verantwoordelijkheid voor het uitdragen en realiseren van de Missie SN. Hieruit ontstaat een evenwicht met groei als resultaat.

Visie:

- De vrijwilligers zijn essentieel voor de vereniging en het spel van Scouting
- De activiteiten van de vrijwilligers van SN dienen bij te dragen aan de missie van SN
- We streven er naar dat de vrijwilligers van SN dit kunnen doen vanuit een houding van samenwerking, een continue gerichtheid op ontwikkeling en met plezier hun activiteiten doen
- Hierbij bewaken we continu het evenwicht tussen verenigings- en individuele belangen.

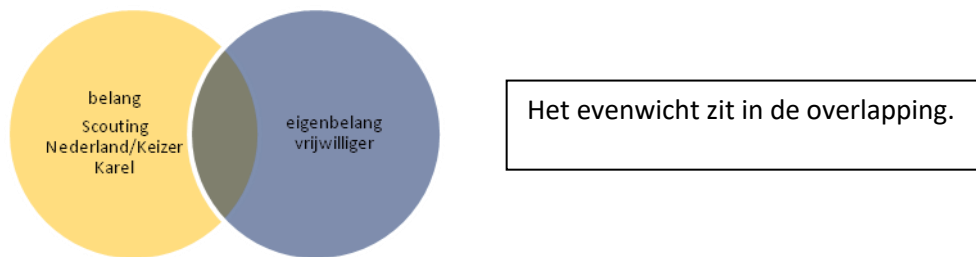
In 2010 kwam SCOUTS:



Dit omschrijft het beste de profilering en de strategie en hoe SN en dus ook Scouting Keizer Karel ziet dat de vrijwilliger zich naar eigen vermogen het beste in zichzelf laat zien.

Belang in evenwicht:

Zolang de vereniging kan bieden wat vrijwilligers zoeken en de vrijwilliger zich inzet voor wat de vereniging vraagt, is er evenwicht. Een verstoord evenwicht ontstaat wanneer er alleen aandacht is voor het belang van Scouting Nederland of wanneer er alleen gerichtheid is op het belang van de vrijwilliger zelf. Grote kans dat de vrijwilliger dan afhaakt. Het bewaken van dit evenwicht is een continu proces. Het evenwicht blijft in balans wanneer de wederzijdse verwachtingen op elkaar afgestemd kunnen blijven. Daarvoor is regelmatig gesprek nodig.



Dit gesprek over talenten en talentontwikkeling is inspirerend en leidt tot een goede match tussen vrijwilliger en functie. Dit leidt tot een optimale situatie waarbij zowel de vrijwilliger als ook de vereniging zich ontwikkeld = win-winsituatie. Beide groeien en versterken elkaar. Het is maatwerk.

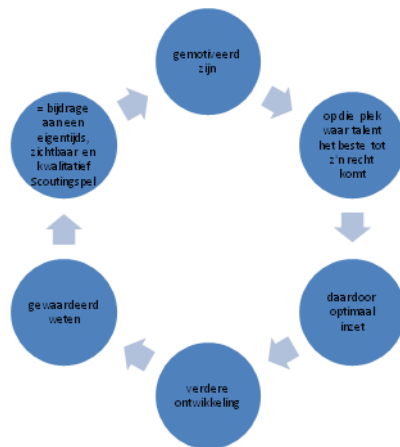
Kernwaardes en evenwicht:

De kernwaardes samenwerken, ontwikkelen en plezier worden gezien als de kapstok voor het vrijwilligersbeleid. Wat vrijwilligers aangeven als unieke Scouting waarden wordt doel en middel om de balans in evenwicht te houden:

- Samenwerken:
er wordt gewerkt in teams. Het uiteindelijke resultaat wordt bepaald door de gezamenlijke kwaliteit van een team. Dat vraagt van elk teamlid tijdens het samenwerken: onderlinge openheid en ketenbewustzijn. Wanneer er feedback gegeven wordt, zie dit in het belang van het team en de kwaliteit. Geef deze dan ook constructief. Als team ben je een onderdeel van het geheel. Probeer verder te kijken dan de eigen speltak. Nog verder denken kan ook: verder kijken dan eigen groep, regio of zelfs land.
- Ontwikkelen:
als eerste is er natuurlijk de gerichtheid op de ontwikkeling van het jeugd- jongerenlid. Maar ook de gerichtheid op de eigen ontwikkeling. Wat wil je bereiken en hoe kun je hier zichtbaar tijd aan besteden en evt. een voorbeeldgedrag in laten zien. Nodig hiervoor is nieuwsgierigheid en flexibiliteit. Open staan voor nieuwe ervaringen, meningen, vaardigheden, nieuwe kennis opdoen. Flexibiliteit uit zich in het niet in een functie blijven hangen maar groeien naar een volgend niveau.
- Plezier:
zonder dit element houd je het niet vol. Door plezier en passie is het mogelijk om taak uit te voeren en hier anderen in mee te nemen. Het werkt aanstekelijk. Het maakt je tot een ambassadeur van je speltak, groep en zelfs van Scouting Nederland. Loyaliteit en verantwoordelijkheid zijn onderliggende aspecten. Afspraken zullen gemakkelijker nageleefd kunnen worden. Als ambassadeur ben je loyaal aan binnen de groep of team gemaakte

(beleid)beslissingen en worden deze ook uitgevoerd. Zelfs wanneer dit niet strookt met persoonlijke opvattingen.

Het vrijwilligersbeleid moet dan ook hierop gericht zijn:



Een Scoutinggroep zou zich zo in moeten zetten dat de vrijwilliger het gevoel heeft dan zijn of haar talenten maximaal benut worden. Maar er moet ook ruimte zijn om de eigen talenten verder te ontwikkelen zodat er misschien nieuwe talenten bij de vrijwilliger boven komen drijven.

Vrijwilligers hebben ook verwachtingspatronen:

- Elke taak die gedaan wordt, moet gezien worden als van belang. Dit staat in verband met de intrinsieke motivatie van de vrijwilliger. Waardering is extra en komt pas later om de hoek kijken.
- Een vrijwilliger wil serieus genomen worden door de vereniging. Tijding geïnformeerd te worden en inspraak hebben ondersteunen dit gevoel.
- Het schouderklopje: dit wordt als persoonlijke, uitnodigende en bemoedigende aandacht ervaren. Het heeft nog meer waarde wanneer dit uitgesproken wordt door iemand die als 'meerdere' ervaren wordt.
- Gegeven waardering moet passen bij de motivatie van de vrijwilliger. Kan de vereniging hierop aansluiten, dan is dit een succesfactor.

Competenties:

Competenties zijn duidelijke beschrijvingen van specifieke kennis, vaardigheden en gedrag. Dit kan zijn: resultaatgerichtheid, empathisch vermogen, verantwoordelijkheidsbewust, samenwerken. Competenties geven de mogelijkheid tot het verwoorden, benoemen, registreren en bespreekbaar maken van kennis, vaardigheden en gedrag van de vrijwilliger. Wanneer je beter in beeld hebt wat de gevraagde en aanwezige competenties zijn, dan is het gemakkelijker om de talenten van de vrijwilliger en de gevraagde competenties aan elkaar te koppelen voor een goed resultaat. Het werken met competenties is erg nuttig. Binnen Scouting is het mogelijk om competenties te gebruiken om leuke, passende en uitdagende trainingen te maken. Buiten Scouting kun je laten zien over welke vaardigheden je beschikt. Binnen de Scouting Academy zijn er twee soorten competenties namelijk functie-gebonden en persoonsgebonden competenties. Binnen Scouting gaat het over meer

praktische competenties. Je moet het gewenste gedrag kunnen toepassen wanneer de situatie dat vereist. Vooral buiten Scouting kun je de persoonsgebonden competenties laten zien.

Cyclus van de vrijwilliger:



1. **Instroom:** *vind de juiste persoon voor de te vervullen functie of vind de juiste functie bij een vrijwilliger.*

Op welke plek heeft de vrijwilliger het meeste plezier en zal het Scoutingspel het beste worden verwezenlijkt? Hier ligt een grote uitdaging om zowel de kwantitatieve als kwalitatieve match te vinden. Een geslaagde kwantitatieve keuze is die keuze waarbij uit meerdere kandidaten gekozen kan worden. Een kwalitatieve keus is die wanneer de talenten van de vrijwilliger aansluiten bij hetgeen er in de functie gevraagd wordt. SN heeft hiervoor competentiematrix, talentenregistratiesysteem, inschrijfprocedure voor benoeming, functieomschrijvingen en VOG ontwikkeld.

2. **Introductie:** *werk iemand goed in en maak verwachtingen helder.*

De eerste periode is van cruciaal belang. In de beginfase moet de nieuwe vrijwilliger wennen aan de nieuwe omgeving, de nieuwe wederzijdse verwachtingen en de gevraagde taken. In deze periode kunnen de vereniging en de vrijwilliger bekijken of de samenwerking verder kan groeien. De vrijwilliger is aspirant. Hij/zij krijgt feedback van ervaren vrijwilligers en er is een proeftijd. Binnen SN zijn allerlei documenten die hierbij kunnen helpen.

3. **Feedback:** *bespreek regelmatig hoe het gaat.*

Begeleiding blijft belangrijk, ook na de introductie. Zo voelt elke vrijwilliger zich gewaardeerd en zal langer binnen de vereniging actief blijven. Is een vrijwilliger niet op zijn/haar plek, dan kan en moet dit bespreekbaar gemaakt worden en gekeken naar andere mogelijkheden. Door evaluatie wordt duidelijk of de vrijwilliger nog gemotiveerd is en of er ontwikkelgebieden zijn. Doel is het verhogen van het plezier in de functie

4. **Ontwikkeling:** *investeer in ontwikkeling om talenten te versterken.*

Iedereen leert op een eigen tempo en op verschillende manieren. Er zijn deskundigheidsbevordering. Er wordt rekening gehouden met de beginsituatie van elke vrijwilliger. Er kunnen verschillende trainingen aangeboden worden waaruit de vrijwilliger een keuze kan maken. Het begeleiden van het praktijkleerproces moet zoveel mogelijk vanuit

de eigen groep gedaan worden. De competentiematrix kan helpen alles in beeld te krijgen en te houden.

5. **Doorstroom:** *kijk over de grenzen van de huidige functie heen en verbreed je horizon.*

Het is belangrijk dat de vrijwilliger plezier blijft houden in wat hij/zij doet. De behoefte om naar een nieuwe functie toe te groeien moet bespreekbaar blijven. Focus niet alleen op het eigen niveau maar ook op mogelijkheden op andere niveaus. Zo kunnen talenten en kwaliteiten van de vrijwilliger maximaal benut worden. Doorstroom kan ook inhouden dat de vrijwilliger Scouting Nederland verlaat. Zicht krijgen op redenen waarom iemand vertrekt is belangrijk. Hierop kan ingespeeld worden door met de redenen binnen de groep wat te doen als dit nodig blijkt te zijn.

6. **Waarderen:** *het draait om de waardering.*

Het werkt motiverend voor iedereen. Niet alleen van de voorzitter, maar ook om de zorg voor elkaar. Zaken als een evt. onkostenvergoeding kunnen het plezier verhogen.

Waardering spreekt ook uit het zorgzaam omgaan met de vrijwilligers, hen op een goede manier bedanken voor bewezen diensten en hen mogelijkheden te bieden om zich verder te ontwikkelen.

Waarderen bestaat uit bouwstenen:



Deze bouwstenen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het herkennen is te zien door

- taken in kaart te brengen
- een goede taakverdeling
- taken aanpassen aan de mogelijkheden van de vrijwilliger
- hebben van een vrijwilligersbeleid

Deze onderdelen hebben tot gevolg dat feiten ook benoemd kunnen worden en getoond. En dat leidt weer tot erkennen en inzien dat wat we voor ogen hebben bereikt is of zelfs beter is dan gedacht.

Waarderingsbeleid Scouting Keizer Karel

Het moet niet bij een papieren stuk blijven, maar het moet gaan leven binnen de vereniging. Iedere vrijwilliger heeft recht op waardering. Maar de vereniging kan wel differentiëren in mate van waardering.

Als eerste de vorm van waarderen bij afscheid. Voor Scouting Keizer Karel is de volgende verdeling gemaakt. Hier gaat het om vrijwilligers, geen jeugd- of jongerenleden.

<i>Bronzen medaille</i>	<i>Zilveren medaille</i>	<i>Gouden medaille</i>
Afscheid binnen 5 jaar lidmaatschap.	Afscheid tussen 5 en 15 jaar lidmaatschap	Afscheid na meer dan 15 jaar lidmaatschap

Scouting Keizer Karel wil verder gaan dan deze verdeling. Het bovenstaande schema geldt voor iedereen. Er zijn ook mensen die tijdens hun lidmaatschap meer gedaan hebben dan van hen verwacht werd. En dat wil Scouting Keizer Karel laten zien middels een certificaat.

<i>Bronzen medaille en certificaat</i>	<i>Zilveren medaille en certificaat</i>	<i>Gouden medaille en certificaat</i>
5 jaar lidmaatschap, kaderlid geweest en bijzondere activiteiten opgezet voor de groep.	Tussen 5 en 15 jaar lid, bijzondere activiteiten voor de groep gedaan, bestuursfunctie uitgeoefend.	Meer dan 15 jaar lid, bijzondere activiteiten voor de groep gedaan, meerdere taken en functies waaronder een bestuursfunctie binnen de groep.

Het is aan het bestuur om deze persoon voor te dragen aan het kader. In het kaderoverleg wordt besloten om deze voordracht over te nemen en deze persoon tot erelid van de vereniging te maken.

Daarnaast kan er op een andere manier gewaardeerd worden. Mogelijkheden:

- jaarlijkse barbecue aan het einde van het seizoen. Partners en diens kinderen zijn welkom.
- Bij geboorte of adoptie ontvangen de ouders een attentie € 12,50. Rompertje met logo groep.
- Bij ziekte of jubilea: vrijwilligers ontvangen een bloemetje dan wel attentie € 12,50
- Bij overlijden: condoleancekaar. Altijd in overleg met de familie: evt. bloemstuk namens de vereniging evt advertentie
- Verjaardag vrijwilliger: de jarige krijgt een kaartje. Dit wordt verzorgd door de groepssecretaris.

Tijdens de wekelijkse opkomsten staat het de vrijwilliger vrij om koffie of thee te pakken.