

**KNHB**KONINKLIJKE NEDERLANDSE
HOCKEYBOND

Vrijwilligers binden aan de vereniging

Aanmeldingsformulier

Het is aan te raden om als vereniging te vragen naar het beroep en de expertise van (ouders van) leden bij het aanmeldingsformulier van nieuwe leden. Dit draagt bij aan het in kaart brengen van wie er in het verenigingsbestand zit en voor welke taken mogelijk inzetbaar kan zijn. Er kan dan gebruik worden gemaakt van de kennis die 'in huis' is.

Informatieavond

Als er een informatieavond door de hockeyvereniging georganiseerd wordt is dit voor nieuwe (ouders van) leden vaak de eerste echte kennismaking met de vereniging. Het is daarom een uitstekende gelegenheid waarbij de leden niet alleen elkaar leren kennen, maar ook de rest van de organisatie die de vereniging draaiende houdt.

Aanbieden van cursussen

Ouders of leden die al hockeytechnische kennis hebben zouden extra gestimuleerd kunnen worden om dit in te zetten binnen de vereniging. Een van de mogelijkheden hierin is het aanbieden van trainer- coachcursussen. Wanneer dit extern plaatsvindt, is het voor een vereniging van belang om een goede schakel te zijn tussen de aanbieder van de cursus en de deelnemer(s).

Transparantie

Door een transparant inzicht te verschaffen in het verenigingsbeleid wordt onrust binnen de vereniging voorkomen. Door via de ledenvergadering de (ouders van) leden op de hoogte te stellen van de besluiten en strategische visie van de vereniging wordt het beleid inzichtelijk gemaakt. Er moet een sfeer gecreëerd worden waarin de (ouders van) leden het gevoel hebben mee te kunnen beslissen en deel uit te maken van de vereniging. Kortom voor de (ouders van) leden behoort het duidelijk te zijn van wat er speelt binnen de vereniging, dat zal ook de betrokkenheid vergroten.

Een tweede aanbeveling in het kader van transparantie is het selectiebeleid. Vanuit de vereniging dienen de richtlijnen die gehanteerd worden bij het selectiebeleid duidelijk geventileerd te worden naar de spelers, maar in het geval van kinderen vooral ook naar de ouders. Een open communicatie en argumentatie kunnen veel problemen voorkomen.



Taakomschrijving

Allereerst zal er bij (ouders van) leden interesse opgewekt moeten worden voor het vervullen van verenigingstaken. Maar dit niet alleen, (ouders van) leden willen ook graag weten waar ze aan toe zijn als ze een taak aangaan: wat houdt de taak precies in, maar met name ook hoeveel tijd gaat er in de taak zitten? Om een antwoord op dit soort vragen te kunnen geven kan er een taakomschrijving aangeboden worden, waarin een realistisch time-slot is opgenomen. Deze taakomschrijvingen kunnen echter veranderen in de loop der tijd. Om alles toch up-to-date te blijven houden is het handig om huidige uitvoerders van taken een eigen taakomschrijving te laten opstellen zodat deze elk jaar weer bijgesteld en aangevuld kan worden.

Taken opdelen

Een veel gehoord probleem is dat sommige taken te omvattend en tijdrovend zijn. Het opdelen van taken kan hierin een oplossing bieden. Er worden dan als het ware duo functies gecreëerd, een aantal verenigingen voert dit al uit. Zo bleek ook dat respondenten het als prettig ervaren om het coachschap te delen met nog een andere ouder. Niet alleen het tijdsaspect speelt hierbij een rol, maar het uitwisselen van informatie onderling draagt tevens bij aan de eventuele voorkeur voor een gedeeld coachschap. Wanneer iemand uit zijn functie treedt zou er een regeling getroffen kunnen worden waarbij diegene een vervanger zoekt voor zijn taak.

Talent aansluiten op functie

Verenigingen beginnen doorgaans met hun zoektocht naar vrijwilligers door een aantal functie-eisen voor te leggen. Dit kan een verkeerde insteek zijn. Door je als vereniging meer te focussen op wat mensen wél kunnen en waar ze wél kennis van hebben kan talent worden aangesloten op een functie en dus niet andersom.

Evaluatieformulieren

Door evaluatieformulieren als vast onderdeel op te nemen binnen het verenigingsbeleid kunnen vrijwilligers binnen commissies of functies terug kijken op wat ze bereikt hebben en wat (nog) niet is gelukt. Aan de ene kant worden dus de succesfactoren in kaart gebracht en aan de andere kant de faalfactoren. Er wordt stil gestaan bij welke dingen over het hoofd zijn gezien en waar de volgende keer rekening mee zal moeten worden gehouden. Dit is belangrijk, omdat het bijdraagt aan het leerproces van het verenigingsbeleid.



Ervaringen uitwisselen

Een vereniging kan naast het opdoen van eigen leermomenten (onder andere via evaluatieformulieren) ook leren van andere verenigingen. Dit zou in districtsverband kunnen plaatsvinden of per gemeente.

Wat betreft ouders kan een vereniging die het idee heeft nog niet zo goed grip te hebben op deze groep op inventarisatiebezoek gaan bij een vereniging die het beter voor elkaar heeft. Zo kunnen gedachten en ideeën worden uitgewisseld dat mogelijk kan leiden tot een aanpassing in het verenigingsbeleid.

Vorrangsbeleid

Het vorrangsbeleid wordt door een aantal grote verenigingen toegepast bij een ledenoverschot. Voor verenigingen die in eenzelfde situatie verkeren, kan dit tevens een uitkomst bieden. Door het puntenstelsel dat gebruikt wordt, vindt er als het ware selectie aan de poort plaats. Er wordt mede op basis van goodwill geselecteerd.