



VOLKSUNIVERSITEIT

WEST BETUWE

Beleidsplan 2020 - 2025

april 2021

Definitieve versie

Inhoud

blz

Voorwoord	3
Evaluatie beleidsplan 2015-2019	4
Analyse	5
Strategisch beleidsplan 2020-2025	6
Bijlagen:	
Bijlage 1: communicatieplan	9
Bijlage 2: vrijwilligersbeleid	13

Voorwoord

Voor u ligt het beleidsplan van de Volksuniversiteit West Betuwe (VuWB). Dit beleidsplan is zorgvuldig tot stand gekomen en we hebben daarvoor de nodige tijd genomen.

Dit beleidsplan is in een aantal stappen gerealiseerd. We beginnen met een evaluatie van het vorige beleidsplan, geven de thema's van het nieuwe beleidsplan aan en beschrijven daarna een aantal mogelijke scenario's. De vraag is waar we over 5 jaar willen staan. Deze scenario's zijn aan de verschillende stakeholders voorgelegd en met hen besproken. Hiermede is draagvlak en informatie uitwisseling ontstaan voor het strategisch beleidsplan 2020-2025.

Via jaarplannen zal de realisatie van het uiteindelijke beleidsplan plaatsvinden. In de bijlagen zijn hiertoe opgenomen de sub onderwerpen Marketing, Vrijwilligersbeleid en Huis op Orde.

Culemborg, 17 april 2021

Het Bestuur VuWB

Evaluatie beleidsplan 2015-2019

De afgelopen beleidsperiode (2015-2019) was een periode van grote verandering voor de VuWB. De volgende thema's stonden daarbij centraal: financiële onafhankelijkheid, groei (regio), keuzes in aanbod (cursussen, lezingen), organisatievorm en marktgericht denken. Door de afgebouwde subsidie van de gemeente Culemborg in de jaren voorafgaande aan dit beleidsplan werd de VuWB een organisatie die financieel zelfstandig en meer marktgericht moest opereren. De VuWB heeft door het geleidelijk vergroten van het werkgebied (naast Culemborg, ook Geldermalsen, Tiel en Leerdam) en een gerichte focus op langlopende (met name talen) cursussen een succesvolle omslag kunnen maken naar een marktgerichte en financieel zelfstandige vorm. Maar gaandeweg werd duidelijk dat deze vorm een groot financieel risico voor de VuWB in zich herbergde en een te groot beslag legde op de tijd en energie van de mensen binnen de VuWB (bestuur, vaste kracht en vrijwilligers). Daarom werd besloten de organisatievorm te veranderen: de docenten werden zelfstandige ondernemers binnen het raamwerk van de VuWB; de VuWB werd in feite een faciliterende en ondersteunende organisatie. Het resultaat is nu een kleine, financieel gezonde en flexibele organisatie. Hieronder geven we een korte (en geen uitputtende) impressie van de leerpunten uit dit proces.

goed (houden zo)

- de VuWB is financieel gezond (kosten en baten zijn op dit moment in balans) en het financiële risico van cursussen is gedeeld door docenten en VuWB;
- de werklust voor het bestuur en de andere vrijwilligers is in de geest van vrijwilligerswerk: betrokken zonder te overvragen;
- de docenten vormen nu een actief en participerend onderdeel van de organisatie van de VuWB (hebben een vertegenwoordiger in het bestuur en zijn actief betrokken bij en dragen actief bij aan de ontwikkelingen van de VuWB);
- bevlogen en betrokken vrijwilligers en docenten die cursisten duurzaam aan zich kunnen binden;
- doordat de VuWB klein en flexibel is kan er snel worden ingespeeld op nieuwe situaties (bijvoorbeeld tijdens de corona-crisis is online lesgeven ontwikkeld door een aantal docenten)

minder goed (verbeteren)

- door onvoldoende interne kennis over hoe optimaal marktgericht te werken voor de verschillende doelgroepen blijft de VuWB als organisatie kwetsbaar en bereikt het niet optimaal alle doelgroepen waarvoor het is opgericht;
- het vorige beleidsplan (2015-2019) was met name aan de voorkant onvoldoende doorleefd met de stakeholders. Hierdoor was er onvoldoende afstemming en communicatie met de verschillende stakeholders.
- door onvoldoende interne kennis over de verschillende mogelijkheden van organisatiestructuren die werkbaar kunnen zijn, is het niet duidelijk of de gekozen huidige structuur op de lange termijn de best mogelijke is;

Analyse.

Een SWOT-analyse geeft aan waar de organisatie staat. Waar liggen de externe kansen en bedreigingen van de organisatie en wat zijn de sterktes en de zwaktes van de interne organisatie. Ook hier weer een niet limitatieve opsomming.

Kansen

- aanbieden combinatie van online leren en fysiek leren.
- groot potentieel aan cursisten in de regio

Bedreigingen

- concurrenten die cursussen aanbieden; niet met alle partijen zijn daar vanzelfsprekend goede afspraken over te maken;
- in tijden van recessie stoten mensen hun cursussen af, waarmee de VuWB conjunctuur gevoelig is; dit betekent nadenken over een aanbod wat hier minder gevoelig voor is.
- Docenten willen wel les geven maar geen onderdeel zijn van de VuWB

Sterktes

- goede naam (sterk merk)
- bevlogen en betrokken vrijwilligers en docenten
- financieel gezond
- baten en lasten in balans
- klein en flexibel

Zwaktes

- onvoldoende interne kennis van optimaal marktgericht werken
- organisatie blijft gevoelig voor de spanning tussen groei en werklast
- organisatie blijft gevoelig voor de spanning tussen groei en verbondenheid aan de organisatie
- onvoldoende interne kennis van verschillende organisatiemodellen voor de inrichting van de VuWB

Strategisch beleidsplan 2020-2025

Voor de nieuwe beleidsperiode (2020-2025) staan de volgende thema's centraal: aanbod van cursussen (inclusief *blended learning*), aanwezigheid in de regio, organisatiestructuur, kwaliteitsbewaking cursussen en marketing. Deze thema's zijn besproken met verschillende stakeholders om daarmee een goed beeld te hebben van de haalbaarheid van de plannen en mogelijk nieuwe inzichten op te doen. Deze stakeholders zijn: docenten, cursisten, vrijwilligers van de VuWB en de protectoren Weeshuis (Culemborg; basis VuWB). Niet alle thema's zijn even relevant voor alle stakeholders en zijn daarom onderscheiden worden besproken met de stakeholders.

De thema's kunnen in verschillende overkoepelende scenario's worden gegoten en besproken.

De scenario's

Het bestuur ziet 3 relevante scenario's, te weten;

1. de handhaving (bestendinging)
2. de verdieping
3. de verbreding

Ad 1. de handhaving (bestendinging)

Dit scenario is het minst ambitieuze van de 3, maar wel de meest wezenlijke. Hier wordt gezegd 'wat we doen, doen we goed en hier gaan we de komende 5 jaar mee door'. Soms een cursus er bij, soms een docent er bij maar zeker geen grote veranderingen.

Hierbij constateren wij dat de grote organisatieverandering, die in het vorige beleidsplan is ingezet, nog niet af is.

De VuWB heeft een grote omslag gemaakt naar een slanke, slimme en slagvaardige organisatie. Deze omslag moet verder ingeregeld worden. De organisatie zal verder moeten worden geoptimaliseerd; voorwaarden, reglementen, etc. zullen moeten worden aangepast; communicatielijnen intern en extern ingeregeld en kwaliteitsborging ('control cyclus') zal vanzelfsprekend moeten worden. Dit zal in het eerste jaarplan (2020-2021) met prioriteit worden behandeld.

Wil de VuWB zich verder ontwikkelen kan het verder inregelen alleen maar samen met docenten en vrijwilligers.. Verbinden en communicatie zijn dan essentiële voorwaarden: 'weet van elkaar wat er gebeurt'. Dit is dan ook de reden dat docenten in de bouwfase van het plan betrokken zijn. Het bestuur weet wat bij de docenten leeft en de docenten weten in een vroeg stadium waar het bestuur mee bezig is. Het beleidsplan geldt voor 5 jaar en is leidend voor de jaarplannen. Zowel het bestuur als het docententeam maken een jaarplan en maken die aan elkaar bekend.

Verbinden doe je niet alleen met het organiseren van structuren. Een vrijwilligersbeleid hoort hier net zo goed bij. Vrijwilligers willen er bij horen en er toe doen. Dit mag en moet ook een plek hebben.

Als gevolg van de Covid-19 pandemie heeft *blended learning* noodgedwongen een enorme ontwikkelslag gemaakt. Wat leren we hier van, welke kwaliteitsslag maken we, wat nemen we mee en in welke ontwikkelingen willen we investeren om de kwaliteit verder te verbeteren? Dit zijn vragen die we, hoewel los van de scenario's, ook graag meenemen in dit plan.

Ad 2. de verdieping

In Culemborg zijn we goed vertegenwoordigd. Er wordt door professionele docenten met goede faciliteiten en behuizing een herkenbaar en actueel portfolio uitgevoerd. De vraag hier is of dit voor nu voldoende is. Is er ruimte voor andere of andersoortige cursussen, bereiken we alle doelgroepen die we graag zouden willen bereiken en welke doelgroepen zijn dat dan?; hanteren we eenzelfde verdienmodel voor alle cursussen of kunnen daar afwijkingen van zijn; hebben we ook een sociale opdracht (samenwerking met bijvoorbeeld ELK), etc., etc. Een overweging hier is om een 'Culemborgs' model te ontwikkelen om dit vervolgens uit te rollen in de regio.

Het cursusportfolio van de VuWB wordt re-actief onderhouden. Dat wil zeggen, dat een docent zich aanmeldt via de website en na goedkeuring aan de slag kan met de cursus. De VuWB heeft de ambitie om hiernaast ook pro-actief haar cursusportfolio te ontwikkelen. De VuWB heeft op dit moment 4 clusters; talen, beweging, creatief & culinair en mens & maatschappij. Maar het bestuur kan ook beslissen om meerder clusters toe te voegen in haar portfolio door dit aanbod actief te ontwikkelen. Hiertoe is actief programma management noodzakelijk. Docenten kunnen dus ook pro-actief worden geworven. Hiervoor is HR-beleid nodig en afstemming met de al aan de VuWB verbonden docenten van het desbetreffende cluster nodig.

Om te investeren in de toekomst zal innovatie uit de ad hoc sferen gehaald en geëxpliciteerd moeten worden. Denk hierbij aan onderwijsinnovatie (*blended learning*, onderwijskwaliteit, etc.), cursusportfolio-innovatie, etc. Ook dit wordt in het jaarplan opgenomen.

Ad 3. de verbreding

Het verzorgingsgebied West Betuwe bestaat uit de volgende grotere kernen: Druten, Zaltbommel, Tiel, Geldermalsen en Culemborg. Op dit moment zijn we 'goed' vertegenwoordigd in Culemborg, in Tiel en Geldermalsen 'een beetje' en in de overige kernen niet. In dit scenario staat de ambitie centraal om in alle kernen vertegenwoordigd te zijn met een herkenbaar en actueel cursusportfolio.

De VuWB heeft de ambitie om deze 3 plaatsen als 'hoofduitschenpunten' verder te ontwikkelen en zal de overige plaatsen niet ontwikkelen.

Hoe nu verder?

Het ene scenario kan niet zonder het andere. Wil je aan de slag gaan met scenario 2 dan zal je scenario 1 op orde moeten hebben. Maar alleen investeren in scenario 1 heeft het risico dat de cursusaanbod van de VuWB te smal wordt.

Het bestuur heeft de ambitie om deze strategische periode te gebruiken om scenario 1 en 2 te realiseren. Uit inventarisatie bij de docenten heeft dit scenario de voorkeur.

Scenario 3 zal in het volgende strategische plan worden geagendeerd.

In de te maken jaarplannen zal staan hoe bovenstaande scenario's, in welke volgorde en met welke middelen zal worden gerealiseerd.

Bijlage 1: communicatieplan

Marketing en communicatieplan Volksuniversiteit West Betuwe

Inleiding

Het doel van het communicatieplan is om op planmatige en gestructureerde wijze, de Volksuniversiteit West Betuwe (in het vervolg VuWB) en haar activiteiten te promoten. Daarbij is het overkoepelende thema: "Wat je met plezier leert, vergeet je nooit!".

De VuWB heeft op dit moment geen communicatieplan. Er worden verschillende communicatieactiviteiten uitgevoerd door vrijwilligers, maar doelen, structuur en afspraken zijn niet eerder beschreven. Gezien de nieuwe opzet van de organisatie sinds 2019 en alle ontwikkelingen in het afgelopen jaren is duidelijk geworden dat we meer moeten doen om de VuWB in de regio op de kaart te zetten, cursisten aan te trekken en de afspraken met deelnemende docenten na te komen.

Aangezien de VuWB zich steeds meer profileert als kennismakelaar waar kennisaanbod (de docenten) en kennisvraag (de cursisten) elkaar ontmoeten definiëren we in dit plan twee doelgroepen; de kennisaanbieders en de kennisvragers.

De communicatie in dit plan is gericht op twee doelen:

1. het vergroten van naamsbekendheid van VUWB in de regio West Betuwe, zodat de VuWB een bekende en herkenbare organisatie is in de regio, waar docenten en vrijwilligers zich graag aan verbinden. Dit is het PR deel van de communicatie.
2. het structureel inzetten van activiteiten voor de promotie van cursussen bij de inwoners van de regio West Betuwe. Dit is het marketing deel van de communicatie.

Huidige situatie

In het beleidsplan van de VuWB (2020-2025) is een SWOT analyse gemaakt.

Kansen

- aanbieden combinatie van online leren en fysiek leren.
- groot potentieel aan cursisten in de regio.

Bedreigingen

- concurrenten met soortgelijk cursusaanbod; niet met alle partijen zijn daar
- vanzelfsprekend goede afspraken over te maken.
- in tijden van recessie stoten mensen hun cursussen af, waarmee de VuWB conjunctuur gevoelig is; dit betekent nadenken over een aanbod wat hier minder gevoelig voor is.
- docenten willen wel les geven, maar geen onderdeel zijn van de VUWB.

Sterktes

- goede naam (sterk merk)
- bevlogen en betrokken vrijwilligers en docenten
- financieel gezond

- baten en lasten in balans
- klein en flexibel

Zwaktes

- onvoldoende interne kennis van optimaal marktgericht werken.
- organisatie blijft gevoelig voor de spanning tussen groei en werklast.

Kijkend naar de huidige situatie, dan valt het volgende op. Deze aandachtspunten staan in willekeurige volgorde:

- Op dit moment is de VuWB voornamelijk online zichtbaar via website, Facebook en Twitter.
- Het aantal mailadressen van de nieuwsbrief loopt terug (in 2019 ruim 3600 mailadressen, nu 3100).
- Het cursusaanbod is smal (voornamelijk talen), cursussen, een aantal workshops en weinig afwisseling in startdatums.
- In Culemborg is de VuWB zichtbaar in het Weeshuis via beeldscherm, vlag en banner. Zichtbaarheid op andere locaties is niet bekend.
- Er is geen beleid op gebied van PR en marketing.
- Structureel overleg tussen vrijwilligers over communicatie acties ontbreekt. Communicatie onderling verloopt veelal per mail.
- Er ontbreken concrete afspraken over het promoten van cursussen (frequentie en periode), waardoor docenten andere verwachtingen hebben.
- Er ontbreken concrete afspraken over rol van docent in promotie VuWB en eigen cursussen.
- Samenwerking met andere lokale, culturele organisaties is beperkt tot regionale krant, SRC, Bibliotheek Rivierenland en Weeshuis.
- Er is onvoldoende kennis van cursusaanbod van andere organisatie in de regio.
- Communicatie is gericht op zenden en minder op interactie met de (potentiële) cursist.
- VuWB heeft sinds de organisatiewijziging geen direct contact meer met de cursist.

Voor de uitvoering van de verschillende communicatieactiviteiten van de VuWB zijn op dit moment, de volgende vrijwilligers verantwoordelijk:

1. Karel van Koppen – Facebook en Twitter, artikelen regionaal weekblad; SRC FM info; kabelkrant; website Culemborg Klopt.
2. Nicole Mol – nieuwsbrief; SRC radiopraatje; nieuws en algemene teksten website.
3. Ton Janssen – beheer cursusaanbod op website; scherm in de hal van het Weeshuis.

De VuWB is een financieel gezonde organisatie. Toch is het belangrijk om het communicatieplan zo budgetvriendelijk mogelijk te houden, daar dit aansluit bij de doelstelling en werkwijze van de VuWB. De communicatiekosten bestaan op dit moment uit de jaarlijkse kosten van onderhoud en hosting van de website, en het nieuwsbrief abonnement.

Bijlage 2: Vrijwilligersbeleid

Vrijwilligersbeleid Volksuniversiteit West Betuwe

Inleiding

Het vrijwilligersbeleid zorgt voor een systematische, gestructureerde en planmatige aanpak van het vrijwilligerswerk binnen onze organisatie. Deze aanpak kenmerkt zich door **mensen te betrekken** bij de organisatie (binnenhalen), **kwaliteiten te (er)kennen**, belonen van inzet (basisvoorwaarden, begeleiden, belonen en behouden) en **passend afscheid** kunnen nemen van mensen (beëindigen).

Doel van dit beleid is om vrijwilligers te begeleiden, aandacht te hebben voor hun inzet en samenwerking tussen vrijwilligers onderling en met docenten – waar nodig - te verbeteren. Dit beleid vormt de basis voor de handleiding “werken als vrijwilliger bij de Volksuniversiteit West Betuwe”.

Dit beleidsplan is als volgt opgebouwd:

1. Visie
2. Binnen halen
3. Basisvoorwaarden
4. Begeleiden
5. Belonen
6. Behouden
7. Beëindigen

1. Visie

Vrijwilligers zijn verantwoordelijk voor een juiste uitvoer van alle taken en werkzaamheden binnen de VuWB, planning, promotie, techniek, beheer en organisatie. Deze taken en werkzaamheden zijn nodig, zodat cursisten zich welkom voelen en docenten op de afgesproken wijze gefaciliteerd worden. Dit vraagt kennis, flexibiliteit, betrokkenheid, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van de verschillende vrijwilligers. Vrijwilligers zijn onze sleutels voor succes.

VuWB biedt haar vrijwilligers ruimte voor ontplooiing, eigen inbreng, sociaal contact, blijken van waardering en mogelijkheden om zelf met plezier te leren.

Aandacht voor het binnenhalen, begeleiden, belonen en behouden van de juiste vrijwilligers, die passen bij onze cultuur en visie, is een vereiste om te komen tot het gewenste resultaat voor de VuWB. Daarvoor zijn basisvoorwaarden nodig, maar ook aandacht voor het op een passende manier beëindigen van het contact. De HR vrijwilliger heeft als taak de verschillende onderdelen van het vrijwilligersbeleid zelfstandig uit te voeren, toe te zien op een juiste voortgang van acties, advies te geven aan het bestuur en in te grijpen (in overleg met voorzitter) indien gewenst.

2. Binnen halen

Het werven van vrijwilligers door de HR vrijwilliger begint op initiatief van het bestuur via de voorzitter.

Het werven van nieuwe vrijwilligers gebeurt op verschillende manieren, zoals via netwerk van huidige vrijwilligers, website, sociale media en vacatures bij verschillende welzijn organisaties in de regio, namelijk Actief in Tiel, Welzijn WestBetuwe en Elk Welzijn.

In het proces van binnenhalen van potentiële vrijwilligers speelt de aantrekkingskracht van de VuWB een rol. Een positief en aantrekkelijk beeld van de VuWB draagt bij aan spontane aanmeldingen van vrijwilligers. Voor een 'match' is het belangrijk dat vrijwilligers zich herkennen in de missie en visie van de VuWB. Op dit moment is niet bekend hoe de huidige vrijwilligers de VuWB zien of de samenwerking ervaren.

De HR vrijwilliger voert het kennismakingsgesprek met de nieuwe vrijwilliger en laat bij geschiktheid, een vrijwilligersovereenkomst opmaken door secretaris en tekenen door voorzitter.

Een vrijwilliger wordt op basis van ervaring en/of interesse voor een bepaalde taak geselecteerd. Van elke vrijwilliger wordt verwacht dat hij/zij zich betrokken voelt bij de missie en visie van de VuWB, enthousiast is voor de taak en werkzaamheden, flexibel, oplossingsgericht en klantgericht is. Verder verwachten we dat de vrijwilliger, de verantwoording neemt, die hoort bij die taak, een 'hands on' mentaliteit heeft en circa een dagdeel per week beschikbaar is.

3. Basisvoorwaarden

Onder basisvoorwaarden verstaan we een correcte administratieve vastlegging van de afspraken met vrijwilligers in een vrijwilligersovereenkomst. Afspraken in deze overeenkomst hebben betrekking op:

- Taken en werkzaamheden
- Bevoegdheden en verantwoordelijkheden
- Rechten en plichten
- Eventuele vergoedingen (zie verder punt 5 – belonen)

Deze afspraken vormen een duidelijke basis voor samenwerking.

4. Begeleiden

Begeleiding start met het inwerken op de nieuwe taak. Daartoe wordt de nieuwe vrijwilliger gekoppeld aan een vrijwilliger met dezelfde taken. De ervaren vrijwilliger begeleidt de nieuwe vrijwilliger bij de taakuitvoering en zorgt voor een welkom gevoel. Daarnaast begeleidt de HR vrijwilliger het proces en is aanspreekpunt voor andere, dan taakgerichte vragen.

Ongeacht de duur van de samenwerking is het nodig om activiteiten te ontplooiën die gericht zijn op het ontwikkelen van een langdurige relatie met de vrijwilliger. Deze activiteiten kunnen zijn:

- Handleiding voor de nieuwe vrijwilliger over missie/visie, werkwijze, procedures en bereikbaarheid van andere vrijwilligers inclusief bestuursleden.
- Opvang bij eerste werkdag en koppeling aan andere vrijwilliger voor inhoudelijke vragen.
- Nieuwsbrief zoals ook naar docenten en relaties wordt verstuurd.
- Zorgen voor een prettige werkomgeving, zoals een veilige en schone omgeving, en werkende apparatuur.

Goede begeleiding bij het inwerken op de taak en informatievoorziening zijn belangrijk om de nieuwe vrijwilliger een fijne start en welkom gevoel te geven.

5. Belonen

De functies als vrijwilliger worden in principe uitgevoerd zonder vrijwilligersvergoeding. Dit geldt voor alle vrijwilligers. De VuWB biedt vrijwilligers ruimte voor ontplooiing, eigen inbreng, waardering en sociaal contact.

Daarnaast is er de mogelijkheid om maximaal 1x per jaar een korting te krijgen op een cursus van de VuWB met een maximum van € 50,- per jaar. In bijzondere omstandigheden is er, na voorafgaande toestemming van de penningmeester, ruimte voor een vergoeding van werkelijk gemaakte kosten.

In uitzonderlijke situaties kan het bestuur overgaan tot betaling van een vrijwilligersvergoeding. Daarbij hanteren ze de volgende criteria:

- de taak vraagt een tijdsbesteding van meer dan 5 uren per week en beschikbaarheid op vastgelegde tijden is vereist;
- de taak bevat een coördinerende verantwoordelijkheid of verantwoordelijkheid voor een bepaald deelproces;
- de taak is cruciaal voor het beleid dat door het bestuur is vastgelegd;
- er is draagvlak voor de aanwijzing van die taak bij de vrijwilligers;
- voor de taak is niet eerder loon uitgekeerd.

Indien een vrijwilligersvergoeding wordt toegekend, dan is deze maximaal de door de belastingdienst toegestane maxima; (2021: voor vrijwilligers ouder dan 21 jaar; € 5,- per uur met een maximum van € 180,- per maand en € 1.800,- per jaar. Vrijwilligers jonger dan 21 jaar krijgen een vergoeding van maximaal € 2,75 per uur, met een maximum van € 180,- per maand en € 1.800,- per jaar.)

Indien de vrijwilliger een bijstands- of werkloosheidsuitkering heeft, moet door de betrokkene bij het UWV worden nagegaan of de vrijwilligersovereenkomst en de daarin overeengekomen vergoeding niet conflicteert met de vrijwilligersvergoeding. De penningmeester stelt vast of dat is gebeurd.

Vrijwilligerswerk brengt soms risico's met zich mee. Vrijwilligers kunnen tijdens hun werk schade aanrichten of ze kunnen een ongeluk krijgen. Vrijwilligers van de VuWB zijn via de gemeentelijke vrijwilligersverzekering verzekert tegen de risico's van wettelijke aansprakelijk-

heid en ongevallen tijdens de uitvoering van het vrijwilligerswerk. Deze verzekering is onafhankelijk van de woonplaats van de vrijwilliger.

6. Behouden

Het werven van nieuwe vrijwilligers is tijdrovend en gaat soms moeizaam. Verloop in de vrijwilligersgroep is niet goed voor de sfeer, uitstraling van de VuWB en organisatie zelf. Het is dus van wezenlijk belang om activiteiten in te zetten om vrijwilligers te behouden.

Aansluiten bij de motivatie van de vrijwilligers speelt hierin een essentiële rol. Omdat het werk vrijwillig is zijn autonomie, zingeving en meesterschap belangrijke zaken om de intrinsieke motivatie van vrijwilligers te verhogen.

- a. Autonomie zegt iets over de mogelijkheid om zelf de tijd in te kunnen delen en ook over de mate waarin de vrijwilliger de gelegenheid krijgt om een keuze te maken in taken. Daarnaast gaat autonomie over de manier waarop je de taak uit gaat voeren en met wie.
- b. Meesterschap gaat over de mate van betrokkenheid bij de taak, of kennis en kunde van de vrijwilliger past bij die taak en in welke mate de vrijwilliger zich verder kan ontwikkelen in die taak.
- c. Zingeving gaat tenslotte over het gevoel om iets zinvols bij te dragen aan de VuWB. Weten waarvoor en voor wie de vrijwilliger de taak uitvoert en wat de bijdrage is aan de organisatie hoort hier ook bij.

Om deze 3 factoren te versterken worden de volgende acties ondernomen:

- Persoonlijk contact op regelmatige basis door HR vrijwilliger met de vrijwilliger, ook tijdens ziekte. Contact kan betrekking hebben op taakhoud, ondersteuning, werkomstandigheden, samenwerking of ontwikkelmogelijkheden.
- Twee keer per jaar een bijeenkomst met alle vrijwilligers inclusief bestuur (zomerborrel en eindejaarsbijeenkomst) waarvan een maal per jaar inclusief docenten zijn noodzakelijk voor het contact met anderen, het gevoel van erbij horen, juiste informatievoorziening en samenwerken aan een bepaald resultaat, te versterken.
- Voor vrijwilligers van organisaties in Culemborg organiseert Elk Welzijn regelmatig bijeenkomsten voor deskundigheidsbevordering. Aan deze bijeenkomsten zijn geen kosten verbonden. De HR vrijwilliger houdt de vrijwilligers op de hoogte van de mogelijkheden en coördineert eventuele inschrijvingen.
- Waardering in de vorm van aandacht bij verjaardag, ziekte en afscheid.

7. Beëindigen

Er kunnen vele redenen zijn voor vrijwilligers om te stoppen met het vrijwilligerswerk. Door de HR vrijwilliger wordt een exitgesprek gevoerd, waarin gevraagd wordt naar de reden van vertrek én tips en tops over de periode dat de vrijwilliger betrokken was bij VUWB en voor de toekomst.

Tijdens het exitgesprek worden ook afspraken gemaakt over afronding van de taken en wordt een afscheiddatum afgesproken. Om problemen in de continuïteit te voorkomen is een tijdelijke invulling van de ontstane vacature gewenst.

Ook vanuit VuWB kan besloten worden dat een vrijwilliger niet (meer) functioneert. De HR vrijwilliger gaat hierover het gesprek aan met de vrijwilliger. Wanneer dit leidt tot conflicten of de afspraken niet worden nagekomen, wordt dit zo nodig door het bestuur opgenomen.