



VRIJWILLIGERSBELEID

2020-2022

Regio Utrechtse Heuvelrug



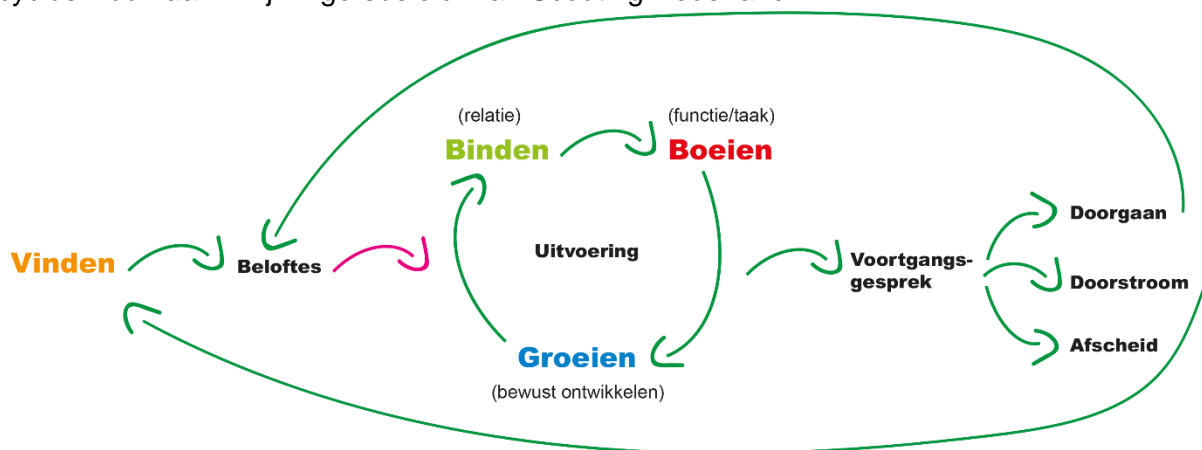
**VINDEN, BINDEN, BOEKENEN
GROELEN**

Inleiding



In november 2019 is het beleidsplan voor 2020-2022 vastgesteld. Hierin beschrijft Regio Utrechtse Heuvelrug dat er meer focus moet komen op vrijwilligersbeleid in de regio voor de regiomedewerkers. Dit is nogal nieuw en de regio kent ook pas sinds 1 januari 2020 een Regio-HRM-er.

Scouting Regio Utrechtse Heuvelrug gaat voor het vrijwilligersbeleid gebruik maken van de cyclus Duurzaam Vrijwilligersbeleid¹ van Scouting Nederland:



Wij vinden dit een handige manier om de werving en ontwikkeling van vrijwilligers binnen de regio te volgen en te organiseren.

Visie

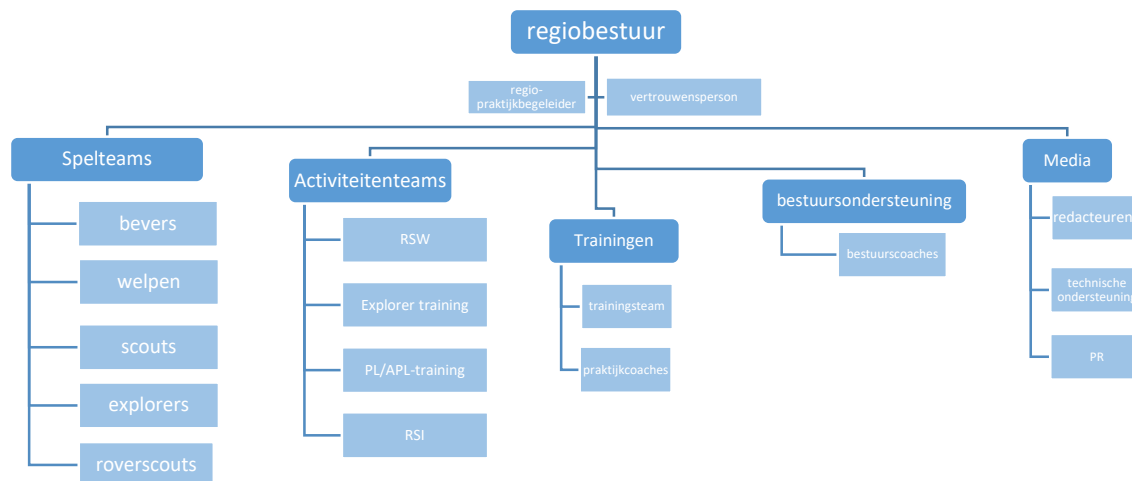
Vrijwilligers binnen de regio zijn de bouwstenen om regionale trainingen aan te kunnen bieden, om regionale activiteiten te kunnen organiseren, om groepen te kunnen coachen en om goed bestuur uit te kunnen oefenen.

Het is belangrijk om duurzaam vrijwilligersbeleid te formuleren en uit te voeren.

Maak Scouting toekomstproof

¹ <https://www.scouting.nl/themas-en-projecten/cyclus-duurzaam-vrijwilligersbeleid>

Vrijwilligers en de teams



Regiobestuur

Het regiobestuur bestaat uit 8 personen:

- Voorzitter
- Secretaris
- Penningmeester
- Coördinator Activiteiten
- Coördinator Scouting Academy
- Regio-HRM-er
- Afgevaardigde landelijke raad
- Lid

Hier is een rooster van aftreden voor. Uitgangspunt is dat een bestuurslid voor 3 jaar wordt gekozen, met een maximum van drie termijnen.

Spelteams

Er zijn 5 spelteams en 4 activiteitenteams, die regionale activiteiten voor jeugd- en kaderleden organiseren.

Het team RSI organiseert de tweejaarlijkse Regionale Scout-In.

Het team explorertraining is nieuw en organiseert een training voor explorers die een bestuur vormen of gaan vormen.

Trainingen

Het trainingsteam bestaat uit trainers en praktijkcoaches. De trainers trainen nieuwe en ervaren leiding. Daarnaast zijn er praktijkcoaches die de praktijkbegeleiders begeleiden.

Bestuursondersteuning

Bestuurscoaches vormen een team om de groepen te helpen bij groeps- en bestuursontwikkeling.

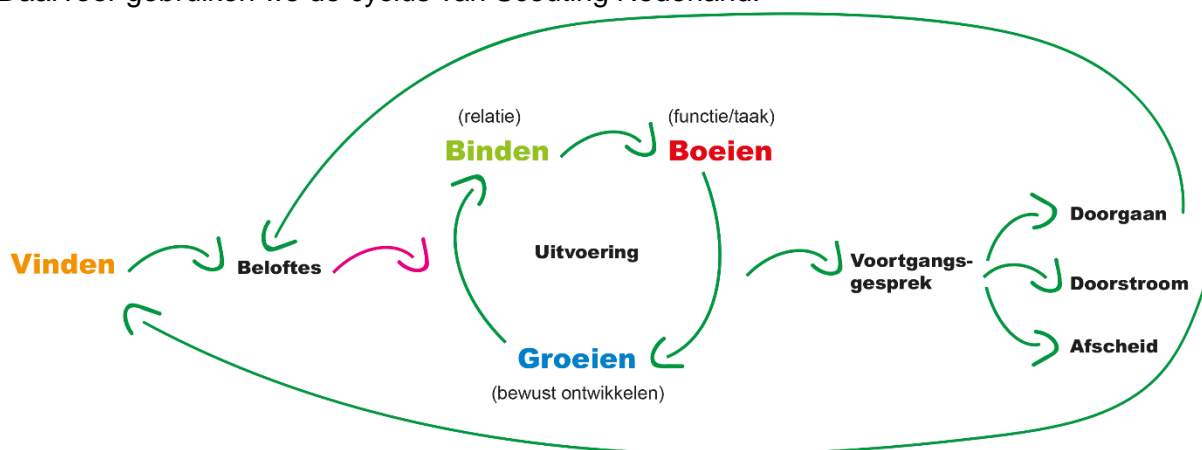
Media

De website, de social media kanalen en de contacten met de pers worden door het mediateam beheert.

Vrijwilligersbeleid



Hoe vind je nu die medewerkers en wie doet er dan wat?
Daarvoor gebruiken we de cyclus van Scouting Nederland.



Op de volgende pagina's zijn

- Vinden
- Binden
- Boeien en
- Groeien

verder uitgewerkt.

Regio-praktijkbegeleider

Wanneer de systematiek rondom de Scouting Academy wordt doorgetrokken naar de regio, komt de rol van de praktijkbegeleiders die de vrijwilligers begeleidt om de hoek kijken. In dit plan wordt deze rol geïntroduceerd. Een regio-praktijkbegeleider doet hetzelfde met de vrijwilligers, zoals op groepsniveau, maar dan juist op regioniveau, met de kwalificaties voor een functie/rol als regiomedewerker, zoals trainer, regio-organisator.

In het trainingsteam is het kwalificeren nu al wel goed geregeld, maar zou dit langzamerhand ook over kunnen naar een regio-praktijkbegeleider.

Betrokkenheid Scouting Nederland en de regio's

Het is aan de Regio-HRM-er om zich te mengen in discussies over vrijwilligersbeleid op regioniveau. Er zijn landelijke overleggen waar dit onderwerp besproken wordt.



Afdracht contributie aan Scouting Nederland

Alle regiovrijwilligers die alleen lid zijn van de regio als organisatie, betalen zelf de landelijke afdracht. De regio betaalt de contributie aan Scouting Nederland en brengt het in rekening bij het betreffende lid. Dit geldt vanaf het seizoen 2020-2021.

Vinden

	Doel op	Actie	Wie
Strategisch niveau	<p>Juiste mensen op de juiste plekken. Goede vrijwilligers blijven lang, verhogen de kwaliteit en het spelplezier. De regio is een plek waar vrijwilligers zich kunnen ontwikkelen</p>	<p>In het netwerk vraag uitzetten dat vrijwilligers gezocht worden.</p>	<p>Regiobestuur Trainingsteams Spelteams</p>
Tactisch niveau	<p>Heldere beschrijvingen van rollen, taken en functies</p> <p>Iedereen weet welke vrijwilligers door de regio worden gezocht</p> <p>Netwerkend zoeken naar juiste mensen</p>	<p>Vacatureteksten opstellen</p> <p>Benaderen van potentiële vrijwilligers</p>	<p>Regio-HRM-er</p> <p>Regiobestuur Trainingsteams Spelteams</p>
Operationeel niveau	<p>Makkelijk kunnen terugvinden van vacatures</p>	<p>Vacatures publiceren op SOL Huidige medewerkers op de hoogte brengen van de vacatures</p>	<p>Regio-HRM-er</p>

Binden

	Doel op	Actie	Wie
Strategisch niveau	<p>Juiste mensen op de juiste plaats.</p> <p>De regio is een plek waar vrijwilligers zich kunnen ontwikkelen</p>	<p>Procedure volgen voor nieuwe medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intakegesprek: Beoogde nieuwe medewerker ontmoeten of bellen. - Met nieuwe medewerker Gedragscode² bespreken en wijzen op vertrouwenspersoon. 	<p>Regio-HRM-er</p> <p>Afhankelijk van beoogde rol ook Voorzitter Coördinator SA En Coördinator Activiteiten</p>
Tactisch niveau	<p>We kunnen de ontwikkeling van medewerkers volgen door ze correct te registreren.</p>	<p>Vacatureteksten opstellen</p> <p>Procedure onderhouden hoe nieuwe medewerkers aangenomen worden</p>	<p>Regio-HRM-er</p>
Operationeel niveau	<p>Medewerkers staan correct geregistreerd. Medewerkers hebben een VOG</p> <p>Het is helder wie op welke plek zit</p> <p>Regio-Medewerkers zijn lid van Scouting Nederland</p>	<p>Medewerkers inschrijven in SOL VOG's aanvragen Per kwartaal controleren op VOG's</p> <p>Medewerkerslijst (smoelenboek) maken</p> <p>Factuur sturen om contributie aan SN te innen.</p>	<p>Regio-HRM-er</p> <p>Regio HRM-er</p> <p>Penningmeester</p>

² https://regio-uh.nl/in-veilige-handen/gedragscode_scouting_regio_uh/

Boeien

	Doel op	Actie	Wie
Strategisch niveau	<p>Bijdrage leveren aan de ontwikkeling van vrijwilligers in het kader van een doorlopende leerlijn op regioniveau</p> <p>Medewerkers zo lang mogelijk vasthouden</p>	<p>Een keer per jaar in een team de vraag stellen hoe de regio kan bijdragen aan de ontwikkeling van het team of de personen.</p> <p>Regiobestuur ook vraag stellen</p>	Regio-HRM-er
Tactisch niveau	<p>Vrijwilliger zijn bij de regio is een interessante ervaring.</p> <p>Vrijwilligers bezitten de kwalificaties die bij hun rol/taak past</p>	<p>Uitvragen naar leerbehoefte, langgelopen kwalificatiekaarten³</p> <p>Aanbieden trainingen voor trainers</p> <p>Aanbieden regio-organisatorentoelagen voor spelteams</p>	<p>Regio-praktijkbegeleider</p> <p>Samen met Coördinator SA</p> <p>En Coördinator Activiteiten</p>
Operationeel niveau	Gekwalificeerde mensen op de juiste plekken	<p>Overzicht maken wie welke kwalificaties heeft</p> <p>Soms: inschrijven voor een training</p> <p>Periodiek alle vrijwilligers mailen over ontwikkelingen</p> <p>Kwalificaties aanvragen bij praktijkcoach</p>	<p>Regio-HRM-er</p> <p>Regio-praktijkbegeleider</p>

³ <https://www.scouting.nl/downloads/vrijwilligers/scouting-academy/kwalificatiekaarten>

Groeien

Met groeien bedoelen we hiermee doorgroeien naar andere functies.

	Doel op	Actie	Wie
Strategisch niveau	<p>Bijdrage leveren aan de ontwikkeling van vrijwilligers in het kader van een doorlopende leerlijn op regioniveau</p> <p>Regiovrijwilligers kunnen ook doorgroeien naar een bestuursfunctie.</p>	<p>Ogen en oren openhouden welke regiovrijwilligers kunnen groeien naar</p> <ul style="list-style-type: none"> • coördinerende rol • bestuursfunctie • een andere functie 	regiobestuur
Tactisch niveau	Talentvolle mensen gelegenheid bieden zich verder te ontwikkelen	Aanbieden trainingen voor niet leidinggevenden aan alle vrijwilligers	Regio-HRM-er
Operationeel niveau	<p>Zicht houden op talenten.</p> <p>Continu aangeven waar doorgroei mogelijkheden zitten.</p>	<p>Soms: inschrijven voor een training</p> <p>Ergens registreren hoe wie we talentvol vinden om door te kunnen geven</p> <p>Vacatures up-to-date houden</p>	<p>regiobestuur</p> <p>Regio HRM-er</p> <p>Regio-HRM-er</p>