

Binnen de vereniging is er sprake van teamtaken en individuele vrijwilligerstaken. De belangrijkste taken rusten op de schouders van een vaste kern leden en het ontbreekt daarbij vaak aan een goede back-up. Veel van deze vrijwilligers lopen gaten te dichten en zetten zich bovengemiddeld in om alle ballen in de lucht te houden. Aanvulling vindt deels plaats door spontane aanmeldingen, maar voor een (groot) deel worden vrijwilligers gevraagd door bestuurs- en/of commissieleden.

Voor de vrijwilligers is er geen instroom- doorstroom en uitstroombeleid waardoor opvolging en vervanging afhankelijk is van goodwill en ad hoc acties. Wel is het zo dat voor bepaalde functies een financiële vergoeding beschikbaar is.

Wat duidelijk meespeelt, is het karakter van de vereniging. In de loop van de afgelopen jaren is er steeds meer sprake van een kleiner wordende harde kern van leden, die meerdere jaren lid zijn en ook blijven. Daarnaast stromen er veel studenten in, die relatief erg kort lid blijven van de club en zich daardoor niet of nauwelijks hechten aan Sovicos. Deze situatie helpt niet echt mee aan het vervullen van allerlei vrijwilligerstaken.

We willen (eigenlijk al jarenlang) nu meer systematisch gaan werken op basis van een beleidsplan.

In de periode tot aan de zomervakantie hebben Gaby van de Wal en Nathan van Adrichem (sportcoördinator volleybal bij de Stichting Werkgever Sportclubs Den Haag) aan het opzetten van zo'n beleidsplan gewerkt. Een beleidsplan gebaseerd op een puntensysteem.

Uitgangspunt is een inventarisatie van het totaal aan uit te voeren grote maar ook kleine taken. Daaraan worden punten toegekend waardoor uiteindelijk een duidelijk beeld ontstaat, welke teams (want dat is het uitgangspunt) als voortrekkers kunnen worden aangemerkt bij de probleemoplossing. We willen daarbij de goede inzet van teams als voorbeeld stellen voor de rest van de vereniging. Het is niet onze bedoeling teams, laat staan individuele leden, te straffen voor het achterblijven van de inzet. Meer zal onze focus gericht zijn op het in de schijnwerpers zetten van de goede voorbeelden.

Na het zeer onverwacht vertrek van Gaby is, nadat een goede basis is neergezet, de verdere invulling eigenlijk stil komen te liggen. Dat betekent dat we nu geen afgerond plan kunnen presenteren.

Wat wel de bedoeling van dit document is het vragen van instemming van de ALV om verder te gaan waar we zijn gebleven en verdere invulling geven aan het te hanteren puntensysteem. Wij stellen ons daarbij voor dat een werkgroepje (vrijwilligers gevraagd!!!) zich op deze uitdaging werpt en samen met Nathan tot een totaalplaatje komt. Dat kan digitaal met wellicht hier en daar een 'fysieke' vergadering.

We zijn benieuwd naar jullie reactie.

Namens het bestuur

Rob Strang