



Rekruteringsplan

1 Inhoud

2	INLEIDING.....	1
3	WERVINGSDOELEN.....	1
4	WERVINGSSTRATEGIEËN.....	2
5	WERVINGSPROCES.....	2
6	OPLEIDING EN ONBOARDING.....	3
7	BEHOUD VAN VRIJWILLIGERS.....	3
8	EVALUATIE VAN HET REKRUTERINGSPLAN.....	4

2 Inleiding

BOAS is een sociaal-sportieve werking die via haar zwemclubs de levenskwaliteit van mensen met een beperking wil optimaliseren en zo ook een steentje wil bijdragen aan een correcte beeldvorming.

Vrijwilligers zijn de kern van de organisatie. BOAS heeft één halftijdse medewerker in dienst die geholpen wordt door ongeveer 60 vrijwilligers: een 50-tal trainers en redders en een 10-tal vrijwilligers voor administratief werk.

Het doel is om elk jaar voldoende vrijwilligers aan te trekken om de activiteiten van de organisatie te kunnen blijven uitvoeren of uit te breiden.

3 Wervingsdoelen

Kwantitatieve doelstellingen: Het aantal vrijwilligers dat stopt aanvullen met nieuwe vrijwilligers. Extra trainers/begeleiders aanwerven in Wingene (2), Gent (2), Brussel (1), Neder-over-Heembeek (3), Meise (2). Twee extra redders aanwerven in Gent. Twee leden laten doorstromen als begeleider, co-trainer of trainer.

Kwalitatieve doelstellingen: Op dit moment heeft 60% van de trainers een diploma. Dit percentage moet gelijk blijven of stijgen.

De focus gaat uit naar studenten die sport studeren, studenten kiné en studenten ergotherapie. Bij voorkeur studenten met een sportspecifiek diploma.





Voor de doorstroom van onze leden naar begeleider/co-trainer/trainer kijken we naar oudere leden met veel ervaring die een nieuwe uitdaging zoeken.

4 Wervingsstrategieën

Kanalen waarmee we potentiële leden willen werven zijn de volgende:

- Sociale media (Facebook, Instagram en LinkedIn)
- Samenwerking met lokale scholen, universiteiten en hogescholen
- Mond-tot-mondreclame
- Samenwerking met andere zwem- of redderclub
- Vacature Sportwerk
- Vacature Give a Day
- Vacature vrijwilligerswerk.be
- Melding via onze eigen interne communicatie met de leden (whatsapp)

Er wordt gebruikgemaakt van de volgende marketingmaterialen:

- Flyers voor trainers en redders

Potentiële vrijwilligers kunnen via de website makkelijk de gegevens vinden om zich aan te melden als vrijwilliger.

5 Wervingsproces

Het wervingsproces ziet er als volgt uit:

- Aanmelding bij Jens via jens@boasvzw.be
- Potentiële vrijwilligers moeten een Google Form invullen met hun gegevens en verwachtingen.
- Jens bekijkt wat mogelijk is en communiceert dit naar de potentiële vrijwilliger.
- Jens geeft verwachtingen van vrijwilliger door aan clubverantwoordelijke.
- De clubverantwoordelijke ontvangt de potentiële vrijwilliger en maakt hem/haar/hun wegwijs binnen de club.
- De potentiële vrijwilliger volgt enkele lessen mee in de club en geeft zelf aan of de functie iets voor hem/haar/hun is.

De kandidaat moet aan volgende criteria voldoen.

- Standaard wekelijks (behalve tijdens schoolvakanties Vlaanderen) aanwezig kunnen zijn.
- Een sporttechnisch of (para) medisch diploma is een grote meerwaarde
- Bereid zijn om zich bij te scholen.
- Interesse of ervaring hebben in onze doelgroep.
- Zich eenmaal per jaar engageren om een wedstrijd te begeleiden.
- Positief ingesteld zijn.



- Akkoord zijn met de gedragscode.

6 Opleiding en onboarding

Vrijwilligers worden volgens een vast patroon opgeleid. Er zijn verschillende vrijwilligersfuncties:

Als begeleider of trainer word je voor de eerste kennismaking begeleid door de clubverantwoordelijke. Deze legt de werking uit en toont wat verwacht wordt. In samenspraak wordt bekeken welk zwemniveau het best past bij de nieuwe trainer. Er zijn 8 zwemniveaus van beginner tot topsportwerking. Naargelang de ervaring, kwalificatie en interesse van de nieuwe begeleider/ trainer wordt een groep gekozen. De eerste weken loopt de trainer nog mee met een ervaren trainer. Zodra de trainer voldoende zelfvertrouwen heeft en aangeeft er klaar voor te zijn, kan deze zelfstandig lesgeven.

Als vrijwilliger die helpt bij de administratie wordt je begeleid door Célie of Dries. Naargelang de functie is er een andere opleiding nodig. De vrijwilligers worden wegwijs gemaakt in de structuur van de werking en met onze OneDrive. Ook specifieke programma's naargelang de functie worden uitgelegd.

Eenmaal de vrijwilliger actief is binnen de werking kunnen ze voor vragen steeds terecht bij Jens (trainers/redders/begeleiders) of Célie (administratieve vrijwilligers). Trainers en begeleiders worden ook ondersteunt door de clubverantwoordelijke.

7 Behoud van vrijwilligers

De betrokkenheid en motivatie van vrijwilligers wordt vergroot aan de hand van opleidingen, bijscholingen, evenementen, teambuildings, stages....

Vanuit BOAS worden elk jaar verschillende bijscholingen/opleidingen gegeven dit bevordert de persoonlijke ontwikkeling van de vrijwilligers.

Er wordt jaarlijks met de vrijwilligers besproken wat beter kan. Deze input wordt meegenomen in een vierjaarlijks actieplan.

Jaarlijks komen Charlotte, Ruben en Koen (topsporttrainers) langs om de trainers/begeleiders te motiveren en te helpen met sporttechnische problemen.

Vanaf werkjaar 2024-2025 wordt een teambuilding weekend georganiseerd voor de vrijwilligers. Jaarlijks is er een teambuilding voor de clubverantwoordelijken.

De clubverantwoordelijke checkt regelmatig in bij de vrijwilligers. Via de Whatsapp groepen worden begeleiders/trainers op de hoogte gehouden van opleidingen, bijscholingen en sociale evenementen.



8 Evaluatie van het rekruteringsplan

Het rekruteringsplan wordt jaarlijks geëvalueerd. Er wordt gekeken naar het aantal vrijwilligers en de kwaliteit van de vrijwilligers. Er wordt per club gekeken of er nieuwe trainer/redders/begeleider nodig zijn. Het aantal stagiaires wordt in kaart gebracht en van welke scholen ze komen.

De feedback van vrijwilligers wordt meegenomen in een vierjaarlijks actieplan. Deze feedback wordt verzameld door een enquête en de jaarlijkse vergaderingen in de club.