



Beleidsplan volleybalvereniging CSV 2020-2024

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD

1 MISSIE EN VISIE CSV

- 1.1 MISSIE
- 1.2 VISIE
- 1.3 KERND OELSTELLINGEN

2 ANALYSES

- 2.1 LEDENANALYSE
- 2.2 RELATIEANALYSE
- 2.3 SWOT ANALYSE

3 AMBITIES 2020-2024

- 3.1 EEN KORTE TERUGBLIK
- 3.2 MIDDELEN ALS VOORWAARDE VOOR SUCCES
- 3.3 GEZOND FINANCIËEL BELEID
- 3.4 STERKE COHESIE
- 3.5 GEMOTIVEERDE VRIJWILLIGERS
- 3.6 HELDER TECHNISCH BELEID
- 3.7 VERBONDEN SPONSORS
- 3.8 GEZOND LEDENAANTAL

4 ORGANISATIE

BIJLAGEN

- BIJLAGE 1: LEEFTIJDOPBOUW
- BIJLAGE 2: AANPAK WERVING
- BIJLAGE 3: TC BELEID

VOORWOORD

Voor je ligt het beleidsplan 2020-2024 van Volleybalvereniging CSV uit Zwolle. Het beleidsplan is een uitwerking van het bestuur van de gewenste ontwikkelingen, uitdagingen, cultuur en het gevoel die wij voor de vereniging CSV zien.

De laatste jaren is de vereniging enorm gegroeid van ongeveer 150 leden naar tegen de 300 leden. Dit brengt nieuwe ontwikkelingen met zich mee, maar tegelijkertijd proberen we de goede dingen die we de afgelopen jaren hebben opgebouwd, te behouden: meer niveau, meer betrokkenheid en meer gezelligheid. Het beleidsplan geeft daar richting aan, maar de leden bepalen uiteindelijk de positieve cultuur en identiteit van de vereniging. Als bestuur zullen we met het beleidsplan in de hand, zoveel mogelijk proberen deze cultuur en identiteit te versterken.

Het bestuur

Matté Brijder
Debra de Leest
Martijn van der Vegt
Timon Bulten
Marlot Meesen
Willem Jan Valkman
Laura Godvree

1 MISSIE EN VISIE CSV

In dit hoofdstuk worden de missie, visie, kernwaarden en kerndoelstellingen van volleybalvereniging CSV Zwolle uiteengezet.

1.1 Missie

CSV wil als vereniging de volleybalsport zo breed mogelijk aanbieden voor volwassenen uit Zwolle en omstreken. Dit doen we door volleybal aan te bieden met aandacht voor zowel hoog als laag, zodat een ieder op zijn/haar eigen niveau de volleybalsport kan beoefenen.

1.2 Visie

CSV is één van de vier volleybalverenigingen in Zwolle. CSV streeft ernaar volleybal voor haar leden interessant te houden door de kern van het verenigingsleven bij het volleybalspel te houden, zonder het sociale aspect uit het oog te verliezen. Dit doen we door verenigingstaken op een goede manier te verdelen en een positieve uitstraling te geven aan de volleybalsport, waarbij zoveel mogelijk mensen zich thuis voelen en leden zich verbonden voelen.

Hierbij zijn onze directe kernwaarden:

Gezamenlijkheid: CSV bestaat bij de gratie van vrijwilligers. Samenwerking, onderlinge verbondenheid en je geroepen voelen je in te zetten voor de vereniging zijn daarom belangrijke waarden om onze vereniging te laten voortbestaan.

Betaalbaarheid: CSV streeft er naar de prijs-/kwaliteitsverhouding van het lidmaatschap en de activiteiten die de vereniging organiseert betaalbaar te houden. Dit doen we door middel van goed financieel beleid en sponsoring.

Openheid: CSV is een transparante volleybalvereniging waarbij het beleid voor iedereen inzichtelijk is. Ieder lid kan en mag zijn/haar constructieve mening geven op het verenigings- en technisch beleid. Dit kan via het algemene bestuur, tijdens de jaarlijkse algemene leden vergadering (ALV), maar ook via één van de bestaande commissies. CSV wil toegankelijk zijn voor volwassenen uit Zwolle.

Fair Play: CSV wil een vereniging zijn waar vriendelijkheid en enthousiasme wordt uitgestraald richting scheidsrechters, publiek, medespelers, coaches en zeker ook richting de tegenstanders.

1.3 Kerndoelstellingen

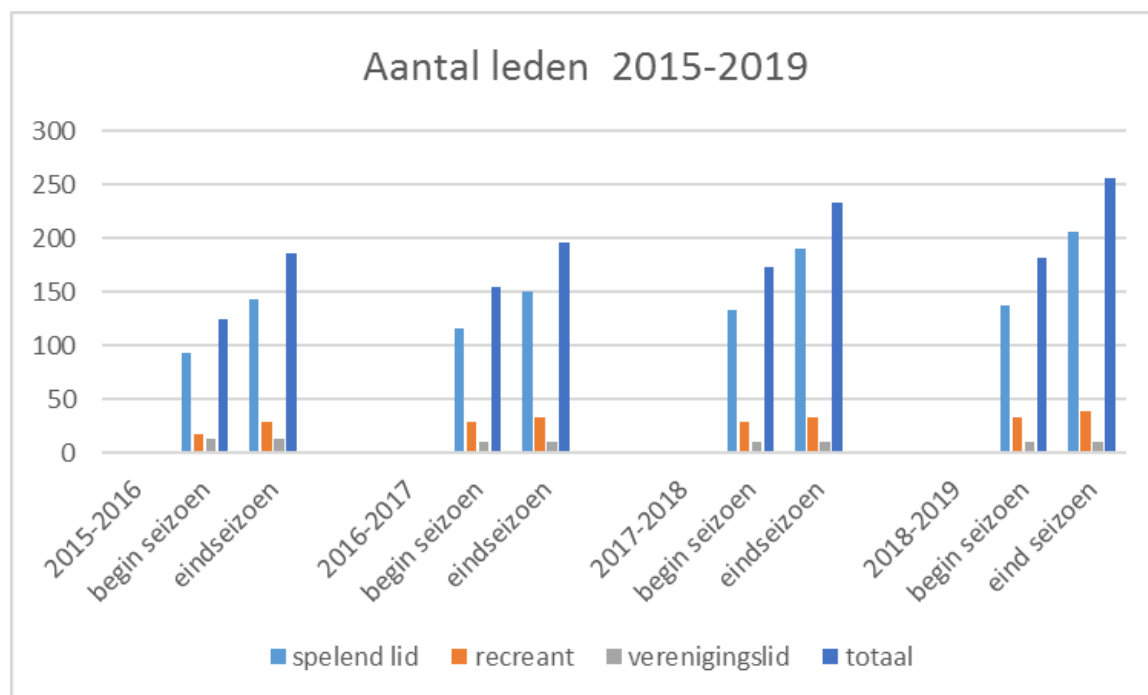
- behouden kwaliteit in accommodatie;
- een gezond financieel beleid voeren;
- een sterke onderlinge cohesie creëren;
- gemotiveerde vrijwilligers werven en behouden;
- inzetten van goede trainers op het juiste niveau;
- volleybal op zo breed mogelijk niveau aanbieden aan volwassenen;
- volleybal uitdragen als mooie en levendige sport in Zwolle;
- een actief sponsorbeleid voeren;
- behouden van het ledenaantal;
- externe relaties betrekken en onderhouden.

2 ANALYSES

2.1 Ledenanalyse

In de afgelopen vijf jaar is het ledenaantal van CSV van 151 naar ongeveer 300 leden gegroeid bij het begin van seizoen 2019-2020. Dit is heel bijzonder en tegen de landelijke trend van daling in. Hiermee zijn we de grootste club van Zwolle (voor senioren). De grootste groei in leden zit in de lagere teams, waarmee we ons doel 'volleybal aanbieden als breedtesport' zeker hebben gehaald. Maar ook de groei naar een hoger niveau is opvallend: zowel D1 als H1 zijn in de afgelopen jaren op een hoger niveau (van 3^e naar 2 divisie en van 3e naar 1e divisie respectievelijk) gaan spelen. Ook dat is een prestatie van formaat, maar moet ook onderhouden worden met een het instellen van een toplijn.

Onderstaande figuur laat de ledenaantallen zien over de jaren 2015-2019:



De verdeling tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke leden is door de jaren heen hetzelfde gebleven. Het is nu eenmaal zo dat meer vrouwen volleyballen dan mannen. Er zijn met ingang van seizoen 2019-2020 vijftien damesteams en tien herenteams en dat is een gezonde verhouding. Van het totaal aantal leden is bijna de helft jonger dan 30 jaar. In bijlage 1 is een tabel opgenomen met de exacte aantallen.

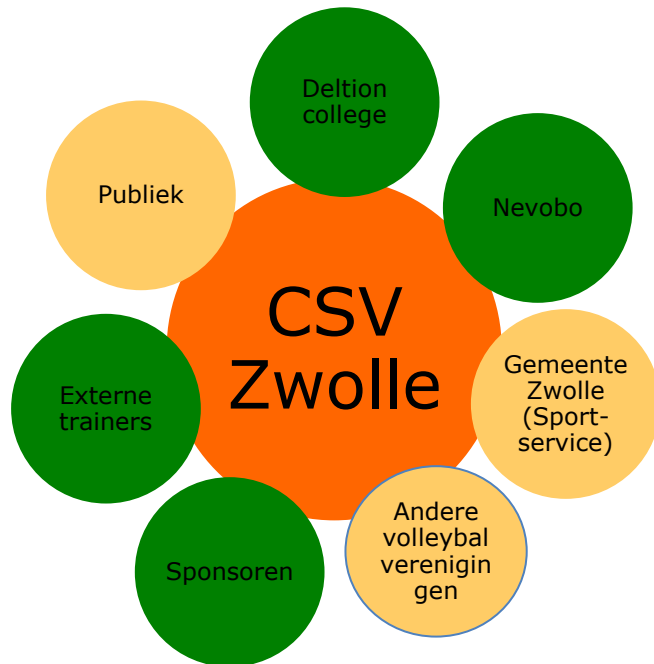
De leden van CSV komen uit bijna alle wijken van Zwolle zoals onderstaand figuur laat zien. Hieruit blijkt dat CSV in alle wijken van Zwolle goed vertegenwoordigd is en redelijk gelijkmatig verdeeld.



2.2 Relatieanalyse

In onderstaand figuur is te zien met welke externe partijen CSV een relatie heeft. De bollen die groen zijn, geven aan dat de relatie al bestaat. Deze willen we graag behouden en waar mogelijk verbeteren. De gele bollen geven aan dat het partijen zijn waar we wel een relatie mee hebben, maar die we nog verder kunnen uitbouwen. Een nieuwe relatie is het publiek dat bij de wedstrijden van H1 en D1 komt kijken. Dat is relatief nieuw voor de vereniging en zullen we moeten opbouwen. Contacten met de gemeente Zwolle lopen via Sportservice en die zijn de afgelopen twee jaar verder uitgebouwd. De komende vier jaar wil CSV er aan werken deze relaties minimaal te behouden, en waar mogelijk te versterken.

Samenwerking met andere verenigingen gebeurt al meer en meer in de vorm van de workshops van de Nevobo die in Zwolle worden gehouden, waar kennis wordt gedeeld met de aanwezige volleybalverenigingen in de omgeving. Als verdere verbetering valt te denken aan bijvoorbeeld het gezamenlijk opleiden of inzetten van trainers of scheidsrechters. De gemeente Zwolle kan via Sportservice Zwolle mogelijk helpen met het in kaart brengen van mogelijkheden voor accommodatie voor de toekomst.



2.3 SWOT analyse

Strengths/Sterktes

De interne sterke punten van onze vereniging zijn (in willekeurige volgorde):

1. Financieel gezond
2. Diverse niveaus – van hoog tot laag
3. Geen jeugd
4. Thuisdagen competitie zowel door de week als in het weekend dus voor iedereen passend
5. Geen verplichte taken voor leden
6. Brede basis aan vrijwilligers in commissies en bestuur
7. Trainen + spelen op 1 locatie
8. Gezond ledenaantal

Weaknesses/Zwaktes

De interne zwakke punten van onze organisatie zijn (in willekeurige volgorde):

1. Sociale cohesie tussen teams
2. Aantal gekwalificeerde en gemotiveerde scheidsrechters
3. Organisatie van vereniging voor groot aantal leden
4. Aantal sponsoren
5. Kantine
6. Doorstroming van leden naar hogere teams
7. Aansluiting van teams op elkaar qua niveau
8. Kennisdeling trainers/coaches/scheidsrechters
9. Relatief weinig gediplomeerde trainers
10. Financiële draagkracht voor behoud niveau van trainers

Opportunities/Kansen

De externe kansen voor onze organisatie zijn (in willekeurige volgorde):

1. Zwolle groeistad – groei CSV
2. Inzet sociale media
3. Kantinemogelijkheden verbeteren
4. Samenwerking met andere clubs
5. Meer sponsoren aantrekken
6. Vergrote aantrekkingskracht zaalvolleybal door opkomst beachvolleybal
7. Nevobotrainingen voor trainers

Threats/Bedreigingen

De externe bedreigingen voor onze organisatie zijn (in willekeurige volgorde):

1. Landelijke trend afname enthousiasme voor de volleybalsport
2. Afnamebereidheid (regionale) bedrijven om lokale clubs te sponsoren
3. Kernwaarden vereniging in het gedrang door enorme groei van de vereniging
4. Voldoende trainers voor alle teams
5. Afhankelijkheid Deltion
6. Afnemend enthousiasme voor vrijwilligerswerk

De ambities die in hoofdstuk 3 worden besproken, volgen uit bovenstaande sterkte-zwakte analyse.

3 Ambities 2020-2024

De algemene doelstelling van volleybalvereniging CSV is: volleybalsport zo breed mogelijk aanbieden. Onderstaande ambities moeten in dit kader gelezen worden. Allereerst wordt ingegaan op de afgelopen beleidscyclus: 2015-2019.

3.1 Een korte terugblik

Volleybalvereniging CSV Zwolle is opgericht in 1968 en bestaat inmiddels meer dan 50 jaar. De vereniging is het afgelopen vijf jaar enorm gegroeid. Van 151 leden in 2014 naar bijna 300 leden bij de start van seizoen 2019-2020. De ambitie voor groei zonder de andere verenigingsaspecten uit het oog te verliezen uit het beleidsplan 2015-2019 is daarmee geslaagd. Het is nog steeds mogelijk om alle teams in het Deltion College te accommoderen, zodat de sociale cohesie tussen de teams bewaard blijft. Ook is het gelukt om voldoende trainers, scheidsrechters en vrijwilligers te blijven vinden om de vereniging goed draaiende te houden.

Sponsors vinden is moeilijk, maar door de groei van CSV is er meer naamsbekendheid en geldt: hoe meer leden, hoe meer connecties. Langzaam groeien de inkomsten uit sponsoring. De kantinemogelijkheden blijven in zekere mate beperkt, maar er zijn inmiddels veranderingen doorgevoerd en wij blijven in gesprek.

Doordat de hoogste teams steeds hoger gaan spelen, is er meer behoefte aan goed gekwalificeerde trainers. Er zijn daarom meer gekwalificeerde trainers aangetrokken en er is aan de bestaande trainers de mogelijkheid tot een Nevobocursus geboden. Een aantal trainers heeft hiervan gebruik gemaakt. De doorstroming van leden en de aansluiting van teams op elkaar, blijft een belangrijk aandachtspunt.

3.2 Middelen als voorwaarde voor succes

3.2.1 Zaalhuur

De zalen worden gehuurd van het Deltion College. Het is gewenst dat alle teams training hebben in het Deltion College. De zalen moeten schoon, veilig in gebruik en flexibel te huren zijn. Dit laatste wordt aangeboden door het Deltion College, want de hal is in zijn geheel of gedeeltes te huren. Ook een gymzaal bijhuren kan op basis van beschikbaarheid. Er wordt afgerekend op basis van daadwerkelijk gehuurd. Voor alle dagen behalve de dinsdag heeft CSV 1e keus. Dat wil zeggen: CSV wordt als eerste benaderd voor de wensen voor volgend seizoen. Goed contact met het Deltion bevordert de flexibiliteit. Schoonmaak en goed functioneren van materialen en accommodatie is een noodzakelijke voorwaarde.

3.2.2 Ballen

De ballen moeten van goede kwaliteit zijn (wedstrijdkwaliteit). Gedurende de looptijd van het vorige beleidsplan is gerealiseerd dat alle wedstrijdballen en trainingsballen van wedstrijdkwaliteit zijn. Met trainers en aanvoerders worden afspraken gemaakt over een goed beheer van de ballen.

3.2.3 Netten

De netten moeten van goede kwaliteit zijn. CSV beschikt over vier wedstrijdnetten, voor elk veld één. Voor de trainingen mag ook gebruik worden gemaakt van de netten van het Deltion College. Deze hebben (gedeeltelijk) nog houten zijlatten en mogen niet worden ingezet voor wedstrijden. Het materiaal van CSV wordt opgeborgen in een speciale materiaalkar die alleen door CSV wordt gebruikt.

3.2.4 Kleding

Met ingang van het seizoen 2014-2015 is er nieuwe wedstrijdkleding beschikbaar gekomen. Langzaamaan wordt deze kleding vervangen door nieuwe kleding in dezelfde kleurstelling. Er is dus in het kader van de duurzaamheidsgedachte gekozen voor geleidelijke vervanging.

De kleding omvat een shirt en een broek voor zowel dames als heren. De shirts worden door middel van een leaseconstructie ter beschikking gesteld aan de leden, de broeken worden gekocht door zowel de dames als de heren. De kleding bevordert de uniformiteit, het teamgevoel en het clubgevoel en daarmee de cohesie binnen de vereniging. D1 en H1 hebben hun eigen kleding, maar wel in de lijn van de wedstrijdkleding voor de overige teams, waarbij sponsors meer mogelijkheden hebben.

3.2.5 Kantine

De kantine is overdag een opleidingsplek voor studenten aan het Deltion College. 's Avonds is er een professionele organisatie (ISS) die het beheer van de kantine verzorgt. De kwaliteit en planning van het personeel verschilt. Het blijft noodzakelijk om duidelijke afspraken te maken met ISS en hier ook terugkoppeling op te geven. ISS staat open voor suggesties en verbetering.

3.2.6 Competente trainers

CSV stelt zich tot doel voor elk team een trainer/coach te vinden. Dit proberen we zoveel mogelijk binnen de eigen club te organiseren. Van belang daarbij is dat de trainers in staat zijn om zowel het sportieve als het sociale element van trainingen te waarborgen. We vinden het belangrijk dat we zoveel mogelijk goed opgeleide trainers, passend bij het niveau van het te trainen team tot onze beschikking hebben. Voor alle trainers is er de mogelijkheid om de cursus tot trainer/coach van de Nevobo te gaan volgen. Dit wordt in principe door de club betaald. In ruil hiervoor vragen we een commitment van drie jaar aan de club. Voor de trainers die niet de officiële cursus volgen, past CSV het train-de-trainers-principe toe: de meer ervaren trainers begeleiden de minder ervaren trainers. Hiermee wordt ook een ander doel bereikt: meer uniforme technische lijn.

3.2.7 Gemotiveerde scheidsrechters

Het wedstrijdcommissariaat is de commissie binnen CSV die alle zaken rondom de scheidsrechters regelt. Het organiseert de werving, plant scheidsrechters in en zorgt voor scholing voor scheidsrechters.

De Nevobo eist van elke vereniging dat er scheidsrechters worden geleverd. Dit is ieder jaar een grote uitdaging voor CSV, daar wij leden niet willen verplichten actief te worden en leden minder enthousiast zijn over het scheidsen. Het bestuur ziet het punt 'gemotiveerde scheidsrechters' als een belangrijk ontwikkelpunt voor CSV. Hiervoor worden door de wedstrijdcommissie regelmatig cursussen geboden en wordt via facebook op ludieke wijze aandacht gevraagd voor een spelsituatie (Wat doe je nou, scheids?). Regioscheidsrechters worden gecompenseerd voor hun inzet voor de vereniging.

3.3 Gezond financieel beleid

Om de leden van CSV inzage te geven in de financiën van de vereniging wordt door het bestuur aan het begin van het seizoen tijdens de algemene ledenvergadering, de begroting gepresenteerd. Na afsluiting van het seizoen wordt door de penningmeester verantwoording afgelegd aan de kascommissie en vervolgens wordt de jaarafrekening in de algemene ledenvergadering besproken en goedkeuring over gevraagd. Op deze wijze probeert het bestuur de leden inzicht te geven in haar financieel beleid.

3.3.1 Uitgaven

Door het stijgend aantal leden is de begroting met 100% gestegen de afgelopen jaren. De hoogste posten voor de uitgaven zijn de kosten voor zaalhuur, trainers en de afdracht aan de Nevobo voor inschrijfgelden van de competitie en contributie. Samen komt dat neer op ruim 90% van de totale kosten. Voor wat betreft de kosten voor zaalhuur en Nevobo kunnen we stellen dat de vereniging hierop weinig tot geen invloed heeft. Wel kunnen we stellen dat de zaalhuur die Deltion vraagt, in verhouding laag is ten opzichte van andere accommodaties. Met betrekking tot de kosten van trainersvergoedingen werken we met een vergoedingensysteem waarbij gekeken wordt naar opleiding/ervaring van de trainer en het niveau van het te trainen team. In de vorige beleidsperiode is gebleken dat dit systeem niet altijd passend is.

Voor vooral de (externe) trainers van de hoger spelende teams, zijn er individuele afspraken gemaakt met trainers. Daarbij wil CSV zich wel zoveel mogelijk houden aan een maximale vergoeding voor vrijwilligers zoals die wettelijk in Nederland gehanteerd wordt (momenteel maximaal €1.700,- per jaar).

In het verleden heeft CSV een financiële buffer opgebouwd zodat tegenvallers opgevangen kunnen worden of dat er iets extra's gedaan kan worden. Een deel van de reserve is de afgelopen seizoenen besteed aan materialen voor zover dat niet uit de jaarlijkse begroting bekostigd kon worden. En er is een deel van de reserve besteed aan het 50-jarige bestaan van CSV in 2018. Bij elkaar is er wat ingeteerd op de reserve, maar is nog steeds behoorlijk. Met een ledenaantal van minimaal 150 leden, zal CSV bij verantwoord beheer een financieel gezonde vereniging kunnen blijven.

3.3.2 Inkomsten

Binnen CSV draagt de sponsorcommissie bij aan inkomsten voor de vereniging. De afgelopen jaren zijn de sponsorgelden gestegen, vooral door de vele connecties die de verschillende leden hebben. Voor de komende jaren zijn er weer nieuwe (kleding)sponsors aangetrokken, wat zeer positief is voor de vereniging.

Naast de sponsorgelden is de belangrijkste inkomstenpost de contributie die de leden betalen. De afgelopen jaren is er meer differentiatie aangebracht in de contributiebedragen. Afhankelijk van het niveau waarop een lid speelt, is de contributie hoger, dan wel lager. Dit om meer evenwicht te brengen in de verdeling van de werkelijke kosten en de contributie voor de verschillende teams.

CSV streeft ernaar om de contributie op een betaalbaar en acceptabel niveau te houden; zeker voor (jonge) studerende leden geen onbelangrijke afweging. Daarbij zullen we onder andere kijken naar andere (vergelijkbare) verenigingen. Het bestuur zal elk jaar opnieuw overwegen of er een contributieaanpassing nodig is op basis van de kosten. Het zal indien nodig hiertoe een voorstel doen in de jaarlijkse algemene ledenvergadering. De laatste jaren is dit door goed financieel beleid slechts één keer nodig gebleken.

3.4 Sterke cohesie

CSV streeft naar een sterke cohesie binnen de vereniging. Hieronder verstaan wij dat leden elkaar kennen waardoor zij zich verbonden voelen. De cohesie binnen de vereniging wordt versterkt door kennis en communicatie. Door kennis te nemen van de vereniging word je als lid vanzelf meer betrokken. Voor de communicatie worden de nieuwsbrief, de website en facebook gebruikt. Door leden actief te maken en te houden, voelen ze meer betrokkenheid en waardering. Dat versterkt de cohesie met de vereniging en tussen leden onderling. Voor het versterken van de communicatie is een communicatiecommissie benoemd die de website en facebook regelmatig bijhouden.

Activiteiten dragen bij aan de cohesie door kennis te nemen van de vereniging en andere leden. Voor het organiseren van activiteiten is een activiteitencommissie benoemd. Het bestuur heeft besloten deze commissie een groter budget te geven, aangezien zij een belangrijke commissie voor de onderlinge verbondenheid is. Het 50-jarig bestaan van de vereniging is groot gevierd, vooral door het organiseren van veel verschillende feesten. Dit werd erg gewaardeerd door de leden; dus er zullen ook de komende jaren meerdere feesten worden georganiseerd.

De kantine is de plek waar leden na een training en wedstrijd gezellig met elkaar kunnen napraten. Dit versterkt in hoge mate de cohesie. De kantine dient daarom uit te nodigen om nog wat na te zitten. Door het grotere aantal teams (vooral op de zaterdag) is een grotere en betere kantine nodig. Hiervoor zijn afspraken gemaakt met ISS om de kantine te vergroten, meer personeel en meer faciliteiten te bieden. Dit zal de komende tijd aandacht blijven houden.

3.5 Gemotiveerde vrijwilligers

Vrijwilligers zijn van groot belang voor CSV. Het werven van betrokken en gemotiveerde vrijwilligers is daarom essentieel. Dit is elk jaar lastig, maar door enthousiasme van de al actieve vrijwilligers is dit goed mogelijk. In bijlage 2 valt te lezen welke leidraad CSV hanteert voor de werving van vrijwilligers.

Naast werving is behoud van bestaande vrijwilligers van belang. Waardering speelt hierin een belangrijke rol. CSV organiseert in dit kader jaarlijks een evenement voor al haar vrijwilligers.

Naast waardering is het belangrijk dat het bestuur luistert naar vrijwilligers. Waar lopen commissies/scheidsrechters tegenaan? Hebben ze leuke ideeën/suggesties? Op dit moment is elk bestuurslid contactpersoon voor een specifieke commissie. Commissieleden weten op deze manier altijd wie ze kunnen benaderen. Daarbij kan er aan het begin van het seizoen een commissievergadering worden georganiseerd waarbij de commissies hun planning, wensen etc. bespreekbaar kunnen maken. Aan het einde van het seizoen wordt een evaluatie ingepland. Ook kan er aan het begin van het seizoen met één persoon (voorzitter) van alle commissies worden samen gezeten, om de wensen op elkaar af te stemmen.

Welke vrijwilligerstaken dienen er binnen CSV vervuld te worden?

- Scheidsrechters
- Trainers en coaches
- Commissieleden
- Bestuursleden

Taak:	Geworven door:
Scheidsrechters	Wedstrijdcommissie
Trainers en coaches	Technische commissie
Commissieleden	Bestuur + commissies
Bestuursleden	Bestuur

Met uitzondering van trainers worden alle taken geheel op vrijwillige basis ingevuld; de trainers ontvangen voor hun inzet een vergoeding op basis van een ontwikkelde trainersmatrix of individuele afspraken.

Op dit moment geven nieuwe leden op het aanmeldingsformulier aan welke functie zij eventueel willen vervullen bij CSV. Ook worden mensen tijdens de ALV, in de wandelgangen of via Social Mediakanal benaderd.

3.6 Helder technisch beleid

De technische commissie heeft een beleidsplan geschreven om het TC-beleid voor iedereen transparant te maken. Dit beleidsplan zal bijdragen aan helderheid over keuzes van de TC. Het TC-beleidsplan is een onderdeel van het beleidsplan van de vereniging. Het volgende is op hoofdlijnen geformuleerd:

De visie van de TC is: Alle sporttechnische mogelijkheden beschikbaar hebben waardoor de leden in de competitie, ieder op zijn/haar eigen prestatieniveau, in staat zijn om op plezierige en competitieve wijze volleybal te kunnen spelen.

Deze visie wordt in een aantal doelstellingen verder uitgewerkt. De primaire doelstellingen zijn:

1. De TC heeft als uitgangspositie dat spelers/speelsters verschillende prestatieniveaus en behoeften hebben.
2. Het TC-beleid richt zich op het behouden van "speelplezier" voor alle leden van de vereniging.
3. Deze uitgangspositie dient herkenbaar en toetsbaar te zijn door spelers/speelsters in te delen in een team waar hun behoeften en mogelijkheden het best tot hun recht komen. Voor de één zal dat een meer prestatiegericht team zijn en voor de ander een team waarbij spelplezier voorop staat. Ook op recreatief niveau is er mogelijkheid om te spelen.

Het technische beleidsplan splitst zich uiteen in drie onderdelen, te weten teamindeling, trainers/coaches/trainingen en facilitaire middelen. Vooral de teamindeling is elk jaar een uitdagende taak en de TC probeert zoveel mogelijk in ieders wensen te voorzien. Helaas is dat echter niet altijd volledig mogelijk. Daarom heeft de TC in haar beleidsplan onder het kopje "Teamindeling" een aantal regels opgesteld om zo inzichtelijk te maken welke maatstaven er gehanteerd worden. Als hoofdregel wordt gehanteerd dat clubbelang boven teambelang gaat en teambelang boven individueel belang.

De belangrijkste doelen/actiepunten voor de langere termijn:

Betere aansluiting van teams op elkaar

De TC streeft ernaar om van onderen het fundament te leggen voor de vereniging, en dan omhoog te werken. Dit kan worden gezien als een piramidevorm, waardoor de doorstroommogelijkheden worden vergroot. De lagere teams hebben nu veel aansluiting op elkaar. Echter het gat tussen het eerste heren- en eerste damesteam met het tweede en derde team is te groot. Door een goede trainerslijn en technisch beleid kan hierin verbetering worden gecreëerd.

Technisch beleid

We zijn een club met bepaalde waarden, normen en structuren. Hier moet een nieuwe (externe) trainer zich bij thuis voelen. Nieuwe trainers wordt gevraagd om een verbintenis aan te gaan voor minimaal drie jaar. De visie van de trainers moet gelijk zijn en worden uitgedragen naar de teams. Hiervoor is het belangrijk dat er een technisch beleid is. In dit technisch beleid wordt gewerkt met een toplijn en een breedtesportlijn. Bij toplijn wordt meer ingezet op een goed competitief niveau. Bij breedtesportlijn wordt meer ingezet op spelplezier.

Trainersbeleid

Om een betere aansluiting te krijgen tussen de teams, is het van belang dat elk team een trainer krijgt, passend bij het niveau. Daarnaast is het heel belangrijk dat er goede communicatie is tussen de trainers en er een technische lijn is die door de trainers wordt gedeeld. En verder is investering in de trainers belangrijk. Er kan meer worden betaald, maar ook door opleiding en begeleiding kan veel worden bereikt.

Het gehele TC beleidsplan is te vinden op de website van CSV Zwolle en als bijlage 3 bij dit algemene beleidsplan.

3.7 Verbonden sponsors

De kernwaarden van de vereniging en haar leden bepalen voor welke sponsors wij aantrekkelijk zijn. Door middel van een sponsorplan moet meer richting worden gegeven aan het vinden van sponsors. Onderdeel van het sponsorplan zijn sponsorpakketten.

Het hebben van sponsors betekent voor de vereniging een bepaalde betrokkenheid bij de maatschappij. Sponsors reflecteren de contacten die er leven tussen vereniging en de samenleving en waarbij je als vereniging een bepaalde waarde vertegenwoordigt. Gezien de grote mate van afhankelijkheid van de economische situatie, wil CSV geen doelstelling hangen aan het percentage sponsors. Wel wil CSV het sponsorproces om nieuwe sponsors te vinden, faciliteren en de sponsors veel betrekken bij de vereniging. Door te professionaliseren en te streven naar meer naamsbekendheid, zal het makkelijker worden sponsors aan te trekken.

Sponsors behouden is belangrijk voor de toekomst, want dan kan er worden gebouwd aan een bestendige relatie tussen sponsor en vereniging waarbij de sponsor deel gaat uitmaken van de identiteit van de vereniging. Daartegenover staat dat de betrokkenheid van een sponsor met de vereniging afhankelijk is van meerdere factoren en ondanks een bestendige relatie het toch kan voorkomen dat het contract niet wordt voortgezet.

Nieuwe sponsors moeten zich kunnen vinden in de identiteit van de vereniging en er waarde in zien om zich te verbinden aan de vereniging. Het sponsorplan geeft hiervoor handvatten. De vereniging kan nu met haar grotere ledenaantal en groeiende naamsbekendheid meer ambities op dit vlak neerzetten. Hiervoor is uitbreiding van de sponsorcommissie en een goed sponsorplan noodzakelijk.

Sponsors krijgen gelegenheid voor promotie op de sponsoravond aan het begin van het seizoen waarbij alle sponsors worden gepresenteerd aan de vereniging. Op alle wedstrijdavonden zullen de reclame-uitingen worden getoond. Daarnaast zullen sponsors worden betrokken bij de vereniging via de communicatiekanalen.

3.8 Gezond ledenaantal

Op dit moment heeft CSV een gezond ledenaantal om zaken nog steeds efficiënt en effectief te kunnen organiseren, ondanks de grote groei. CSV streeft naar een behoud van minimaal 200 leden. Met het huidige aantal van 300 leden zitten we aan het plafond aan wat geaccommodeerd kan worden in het Deltion College. Aangezien Zwolle een groeistad is en CSV unieke elementen (als geen jeugd) kent, is de kans aanwezig dat CSV nog verder zal groeien. In dat geval zal CSV moeten uitwijken naar (gedeeltelijk) een andere accommodatie. Hiervoor zullen de mogelijkheden worden verkend. Maar het eventueel groeien van de vereniging mag niet ten koste gaan van de kernwaarden. Bij het aannemen van nieuwe leden de komende jaren zullen we proberen de man-/vrouwverhouding in de gaten te houden.

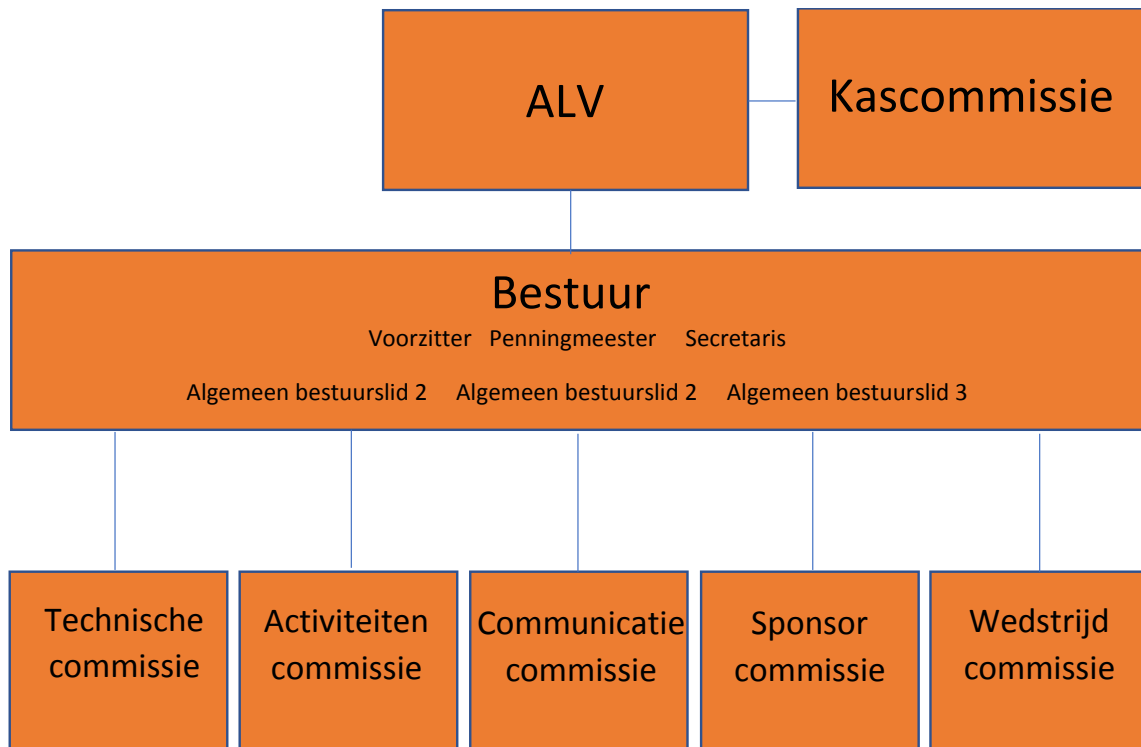
3.9 Veiligheid

Alle leden moeten er vanuit kunnen gaan dat ze op een veilige manier kunnen sporten bij CSV. CSV heeft daartoe intern twee mensen aangesteld als vertrouwenscontactpersoon. Bij deze vertrouwenscontactpersonen kunnen leden terecht voor het bespreken van (seksuele) intimidatie of ander ongewenst gedrag en voor andere conflicten waarbij een normale aanpak niet voldoet.

Tevens heeft CSV in het kader van de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) een privacyverklaring opgesteld waarin wordt gemeld hoe CSV met persoonsgegevens van leden omgaat om ze zoveel mogelijk te beschermen tegen ongewenste verspreiding en misbruik van persoonsgegevens.

4 Organisatie

CSV bestaat uit het bestuur en een aantal commissies. Om de vereniging inzichtelijk te maken is er een organogram opgesteld. Hieruit is duidelijk te herleiden welke commissies er zijn en hoe deze commissies binnen de beleidskaders autonoom kunnen functioneren, ondersteund door iemand uit het bestuur.



Tot slot

Wij hopen dat dit beleidsplan inzicht geeft in de lijn die het bestuur van CSV Zwolle de komende vier jaar wil volgen. Wanneer hier vragen over zijn, kan contact worden opgenomen met ons via bestuur@csv zwolle.nl

Bijlage 1: Leeftijdsopbouw en verhouding

2015								
leeftijd	18-20	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	70-80	totaal
vrouw	5	64	25	10	4	3		111
man	3	28	23	11	7	5	1	78
totaal	8	92	48	21	11	8	1	189
okt-19								
vrouw	2	114	41	11	5	5		178
man	2	51	33	13	7	11	2	119
totaal	4	165	74	24	11	16	4	297

Bijlage 2: Aanpak werving

> Persoonlijke benadering

Een persoonlijke benadering is erg belangrijk. Vaak werkt het beter als iemand persoonlijk wordt aangesproken dan wanneer hij een e-mailtje ontvangt. Een enthousiaste scheidsrechter die een potentiële scheidsrechter benadert werkt aanstekelijk en drempelverlagend.

> Zichtbaarheid

Het is belangrijk dat commissies zichtbaar zijn. Waar zijn ze mee bezig? Wat speelt er? Dit kan bijvoorbeeld worden bewerkstelligd op de website en Facebook. Zo gaan commissies meer leven en worden andere leden geënthousiasmeerd.

> Beloning

Afgezien van trainers en regioscheidsrechters zijn alle overige taken op geheel vrijwillige basis. Voor het behoud van niveau is het betalen van trainers nodig. Ook regioscheidsrechters zijn onmisbaar (net als gewone scheidsrechters). Er is daarom gekozen om deze taak extra te waarderen door middel van een vergoeding. Toch zou je vrijwilligers ook op een andere manier kunnen belonen. Het bestuur zal dit verder gaan onderzoeken.

Bijlage 3: TC-Beleid

Visie Technische Commissie

De visie van de Technische Commissie luidt:

Alle sporttechnische mogelijkheden beschikbaar hebben waardoor de leden in de competitie, ieder op zijn/haar eigen prestatieniveau, in staat zijn om op plezierige en competitieve wijze volleybal te spelen.

Deze visie vertaalt zich in de volgende doelstellingen:

1. Het beleidsplan TC vormt een onderdeel van het verenigingsbeleid. Het verenigingsbeleid is opgesteld door het bestuur en geaccordeerd door de leden op de algemene ledenvergadering (ALV).
2. Een adequate TC-organisatie dient de uitvoer van het beleidsplan TC te waarborgen.
3. Het beleidsplan TC dient jaarlijks afgestemd te worden op de actualiteit van de vereniging met betrekking tot onder meer de prestatieniveaus van de teams, ontwikkelingen in het ledenaantal en de algemene verenigingsdoelstellingen.
4. De TC heeft als uitgangspositie dat spelers/speelsters verschillende prestatieniveaus en behoeften hebben.
5. Het TC-beleid richt zich op het behouden van "speelplezier" voor alle leden van de vereniging.
6. Deze uitgangspositie dient herkenbaar en toetsbaar te zijn, door spelers/speelsters in te delen in een team waar hun behoeften en mogelijkheden het best tot hun recht komen. Voor de één zal dat een meer prestatiegericht team zijn en voor de ander een team waarbij spelbehoefte voorop staat. Ook op recreatief niveau is er mogelijkheid om te spelen.
7. Voor de competitie- en recreatieve teams worden trainingsmogelijkheden beschikbaar gesteld in overeenstemming met het prestatieniveau.
8. De TC streeft naar een piramidevorm voor de vereniging. De 2^e en 3^e teams moeten dus qua niveau zoveel mogelijk aansluiten bij de 1e teams, enzovoorts. Er wordt onderscheid gemaakt tussen prestatieteams en teams uitkomend in lagere klassen en recreatieteams.
9. Alle teams beschikken over een door de TC en het bestuur als vakbekwaam aangemerkte trainer. De 1^e teams (heren/dames) beschikken minimaal over een gecertificeerde trainer voor het gespeelde niveau.
10. De 1^e teams (heren/dames) trainen tweemaal per week (2 x 1,5 uur). Waar mogelijk, krijgen ook andere teams de mogelijkheid om tweemaal per week te trainen (2 x 1,5 uur), afhankelijk van de algemene verenigingsdoelstellingen en beschikbare zaalruimte.
11. De TC heeft de ambitie om een coördinerende rol te vervullen waarbij alle trainers worden begeleid, zij een trainersclinic krijgen aangeboden, zij overleg hebben in een trainersbijeenkomst en actief benaderd worden om een trainersopleiding te gaan volgen.
12. De TC evalueert tijdens en na de competitie met alle trainers/coaches; indien geen coach dan met aanvoerder van het team.
13. De TC houdt een inventarisatie van de leden in de 2^e helft van de competitie.

Organisatie TC

Algemeen

De leden van de Technische Commissie zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het opstellen en tot uitvoering brengen van het TC-beleid zoals opgenomen in het technisch beleidsplan. De eindverantwoordelijkheid ligt bij het bestuur van CSV. Door regelmatig te vergaderen worden eventuele knelpunten besproken en waar mogelijk opgelost, en vinden eventueel bijstellingen plaats binnen het kader van het technisch beleidsplan.

In november van het competitiejaar vindt overleg plaats met de trainers/coaches om de voortgang te evalueren en in maart vindt een eindevaluatie plaats. Ook wordt gesproken over het continueren van hun taak/contract. In februari vindt onder de leden een inventarisatie plaats. Aan het eind van het seizoen worden op basis van (eventuele selectie-) trainingen in overleg met de trainers/coaches de voorlopige teamindeling voor het daaropvolgende seizoen opgesteld en bekendgemaakt. De leden krijgen in mei van het competitiejaar de gelegenheid om te reageren op die voorlopige indeling middels een open avond. Er wordt in mei gestart met trainen in de nieuwe samenstelling. In het begin van de nieuwe competitie zullen de definitieve teamindeling vastgesteld worden.

Jaarlijks wordt geëvalueerd in hoeverre het jaarlijkse plan wordt waargemaakt.

Hierbij wordt gekeken naar:

1. De invulling van de verschillende teams.
2. De invulling van trainers.
3. De behaalde resultaten.
4. Mutaties van trainers/spelers.
5. De faciliteiten (trainingsuren, zalen).

Functies binnen de TC

Voorzitter

- Afstemming met de vertegenwoordiger vanuit het CSV-bestuur.
- Algemene coördinatie.
- Voorzitten TC-vergaderingen.
- Uitvoering (doen) geven aan TC-beleid.

Secretaris

- Notuleren tijdens TC-vergaderingen.
- Opstellen agenda volgende vergadering.
- Bewaken actiepuntenlijst.

Trainerscoördinator

- 1^e aanspreekpunt voor trainers/coaches.
- Coördinatie bijeenkomsten trainers.
- Opstellen trainingschema.

Coördinatoren/aanspreekpunten heren/dames/recreanten

- 1^e aanspreekpunt voor (potentieel) nieuwe leden.
- Verantwoordelijk voor het coördineren van het plaatsen van de spelers.
- Concept teamindeling opstellen.
- Communicatie met aanvoerders, trainers/coaches.
- Het op de hoogte zijn van de teams binnen het aandachtsgebied van de

coördinator door bijvoorbeeld het bezoeken van wedstrijden en trainingen van de teams.

Technisch beleidsplan

Bij het opstellen en uitwerken van het technisch beleidsplan wordt gebruikt gemaakt van een draaiboek (zie subbijlage A). Dit draaiboek bevat een aantal activiteiten en taken van de TC die ieder seizoen herhaald dienen te worden. Het technisch beleidsplan omhelst de volgende hoofdpunten, hierna verder worden uitgewerkt:

1. Teamindeling
2. Trainers/coaches/trainingen
3. Facilitaire middelen

1 Teamindeling

- Het beleidsplan richt zich op het onderkennen en faciliteren van talent en prestatie. Het doel is om te spelen op eigen niveau in prettige teamsamenstelling en zo een goede balans te creëren.
- Jaarlijks kunnen er direct na de laatste competitieronde selectietrainingen plaatsvinden waarbij het prestatieniveau van het individu het uitgangspunt is. Dit houdt in dat er dus jaarlijks een bepaalde verschuiving plaats kan vinden binnen de teams, om zo de continuïteit qua niveau vast te houden en om de betrokken spelers/speelsters te laten zien dat er wel degelijk terugkerende mogelijkheden zijn om op een hoger of lager niveau ingedeeld te worden.
- In februari wordt aan ieder lid een inventarisatieformulier verstrekt. Hierop staan vragen met betrekking tot het tijdstip van trainen, de positie, te spelen niveau.
- De situatie op dat moment wordt meegenomen in de jaarlijkse teamindeling:
 - Het behaalde resultaat van het afgelopen seizoen.
 - De kwaliteit en het aanbod van competitie spelers voor het komende seizoen.
 - Leden hebben per definitie niet het eerste recht om door te stromen naar een hoger team ten opzichte van nieuwe leden. Er zal gekeken worden naar de kwaliteit van de speler en de behoeften en doelstelling van het team.
 - Resultaten van de eventueel gehouden selectietrainingen en consequenties voor de teamindeling.
 - Beschikbaarheid en kwaliteit van de trainers en coaches.
 - Indeling en beschikbaarheid van de trainingsuren.
 - Elke speler/speelster krijgt de mogelijkheid om eenmaal per week te trainen (1,5 uur). De 1^e teams (heren/dames) trainen tweemaal per week. Waar mogelijk krijgen ook andere teams de mogelijkheid om tweemaal per week te trainen, afhankelijk van de algemene verenigingsdoelstellingen en beschikbare zaalruimte.
 - Een competitieteam bestaat in principe uit minimaal acht en maximaal tien competitie spelende leden. In overleg met het team (afhankelijk van aanwezigheid en het niveau van een spelend lid) kan het team bestaan uit maximaal twaalf spelende leden. Uitgaande van tien competitie spelende leden, mogen er twee niet-spelende leden meetrainen. Indien de trainer aangeeft geen problemen te hebben met

meer dan 12 (niet)-spelende leden in een team kunnen er niet spelende leden meetrainen.

2 Trainers en coaches

- De 1^{ste} teams (heren/dames) beschikken minimaal over een gecertificeerde trainer voor het gespeelde niveau.
- Zoveel mogelijk zullen voor alle teams goed opgeleide, ervaren en vakbekwame trainers/coaches beschikbaar worden gesteld.
- Alle trainers van CSV worden begeleid. Zij krijgen hulp aangeboden van andere trainers, hebben overleg in een trainersbijeenkomst en worden actief benaderd om een trainersopleiding te volgen.
- In november van het competitiejaar vindt een tussenevaluatie plaats met de trainer/coach om de voortgang te evalueren. Ook met het team wordt een evaluatie gepland.
Het gaat hier om het krijgen van een algehele indruk.
- In maart vindt een eind-evaluatie plaats met de individuele trainer/coach waarbij in elk geval de volgende zaken besproken worden:
 - Doelstellingen wel/niet gehaald.
 - Continuering taak/contract.
 - Wijzigingen in teamindeling.

3 Facilitaire middelen

- Trainingsmogelijkheden en –faciliteiten worden aangeboden aan alle teams waarbij zoveel mogelijk afstemming plaatsvindt met de behoefte en mogelijkheden van de spelers/spelsters.
- Trainingen dienen zoveel mogelijk plaats te vinden in de sporthal boven van het Deltion sportcentrum. Indien dit niet voor alle teams mogelijk is, zullen de trainingen ook plaatsvinden in de gymzalen beneden of elders. Teams die 2 x per week trainen, trainen minimaal 1 x per week in de sporthal boven. Teams die in de gymzaal of elders trainen, rouleren indien mogelijk jaarlijks.
- CSV zorgt voor een trainingsschema waarin elke speler/spelster de mogelijkheid heeft om eenmaal te trainen (1,5 uur) en waarbij een zo gunstig mogelijke trainingstijd geboden wordt. De 1^e teams (heren/dames) trainen minimaal twee keer per week.
- Het streven is dat alle teams in het Deltion sportcentrum training hebben.

Subbijlage A: Draaiboek

Het draaiboek bevat een aantal activiteiten en taken van de TC die ieder seizoen herhaald worden.

Augustus:

- Eind: Vergadering; de stand van zaken na de zomerstop.

September:

- Begin: Nieuwe leden in een passend team plaatsen.
- Begin: Teamindeling/zaalindeling afstemmen met aanvoerder/trainer/coach teams.
- Begin: Definitieve zaalindeling bekendmaken.
- Begin: Definitieve teamindeling voor de competitie start bekendmaken.
- Begin: Opstellen jaarplanning met daarin o.a. de uiterste data voor de ledeninventarisatie en de evaluaties trainers/coaches.

November:

- Begin: Coördinator bezoekt trainer/coach (eventueel aanvoerder) van de teams en deelt persoonlijk tussenevaluatieformulier uit.
- Eind: Doorspreken van tussenevaluatieformulier met trainer/coach.

December:

- Begin: Uitkomst evaluatiegesprekken aanvoerder, trainer/coach bespreken.

Februari:

- Begin: Persoonlijk uitdelen en innemen inventarisatieformulieren tijdens bezoek aan teams.

Maart:

- Begin: Inventarisatieformulieren leden bespreken, gebruikmakend van een inventarisatie overzicht.
- Begin: Inventarisatie welke trainers (niveau/aantal) CSV nodig heeft.
- Begin: Inventarisatie van de trainers die in aanmerking komen voor een trainersopleiding.
- Begin: Coördinator bezoekt trainer/coach van de teams en deelt persoonlijk eind evaluatieformulier uit.
- Eind: Doorspreken van evaluatieformulier met trainer/coach. Trainer/coach benaderen voor vervolg.

April:

- Begin: Uitkomst evaluatiegesprekken aanvoerder, trainer/coach bespreken binnen de TC.
- Begin: Mail aanvoerder, trainer/coach of zij binnen team willen inventariseren of er nog wijzigingen zijn m.b.t. inventarisatieformulieren leden.
- Begin: Nieuwe trainers/coaches benaderen.
- Halverwege: Na stop competitie eventueel 2 à 3 selectietrainingen houden.
- Eind: Voorlopige team- en zaalindeling opstellen voor het volgend seizoen.
- Eind: Zaalindeling opstellen voor de laatste trainingsweken (mei-juni).

- Voor 1 mei voor bestuur opgave team- en zaalindeling speelgebied Noord ingevuld hebben (formulieren: *opgave teams seniorencompetitie & beker seizoen-.... Noord en opgave zaalindeling seizoen/.... Speelgebied Noord*).

Mei:

- Begin: Voorlopige team- en zaalindeling bekendmaken voor het volgend seizoen.
- Begin: Leden krijgen de mogelijkheid om op een avond persoonlijk te reageren en gedachten uit te wisselen met de TC naar aanleiding van de teamindeling.
- Eind: Trainen in nieuwe samenstelling met (nieuwe) trainer.
- Eind: Bekendmaken zaalindeling voor de laatste weken (mei-juni).