

Beleidsplan 2019-2024

Volleybalvereniging Salvo '67



Woord vooraf

Voor u ligt het beleidsplan voor de komende 5 jaar van Volleybalvereniging Salvo '67. Dit plan dient als leidraad voor de bestuursorganen en beschrijft de krachten, zwaktes, mogelijkheden en uitdagingen van en voor de vereniging. Wat willen we bereiken en wat hebben we daarvoor nodig?

Salvo '67 is een gezellige volleybalvereniging in Maartensdijk, waar iedereen zich welkom voelt en het verenigingsgevoel voorop staat. Salvo '67 biedt een veilige sportomgeving en zorgt goed voor haar leden. Dit willen wij blijven uitstralen de komende beleidsperiode.

Als eerst wordt kort de organisatiestructuur, functies en de bijbehorende verantwoordelijkheden van Salvo '67 geschetst. Vervolgens worden de missie, visie en de kernwaarden van onze vereniging beschreven en uitgelegd. Daarna komt het belangrijkste onderdeel aan bod, namelijk de ambities voor onze vereniging en wat we daarvoor moeten doen. Als laatste zullen de financiën worden besproken.

In de periode voorafgaand aan dit beleidsplan heeft het bestuur een nieuwe weg moeten zoeken. Er was geen voorzitter, geen penningmeester en geen secretaris. Uit ledenraadplegingen en algemene ledenvergaderingen is gebleken dat Salvo '67 voor enkele grote uitdagingen staat. Om de uitdagingen voor onze vereniging aan te pakken, is een volwaardig bestuur nodig en de inzet van alle leden. Vanaf begin 2019 worden de functies voorzitter en secretaris uitstekend vervuld, waardoor gestart kon worden met het opzetten van een goed en sterk beleidsplan. Maar we zijn er nog niet, het bestuur is nog op zoek naar een penningmeester. De penningmeester vertoont zich vaak kort tijdens de algemene ledenvergaderingen, maar verdwijnt dan al snel naar de achtergrond. Toch kan een vereniging niet zonder en is het belangrijk om iemand te vinden.

Met dit beleidsplan wil het bestuur dan ook richting geven aan de vereniging. Wij hebben nagedacht over de vragen: “waar willen we over vijf jaar met onze vereniging zijn” en wat zijn de uitdagingen voor Salvo”. Aan de hand van deze vragen zijn we op zoek gegaan naar oplossingen en hebben wij ambities opgesteld voor onze vereniging, waarbij volleyballen de basis is en blijft. Er is hierbij nauw gekeken naar ons “Huishoudelijke Reglement” en de “Statuten”, waarin de (wettelijke) regels staan geschreven, waaraan onze vereniging moet voldoen.

We vonden het belangrijk om bij de invulling van deze ambities onze leden te betrekken, want Salvo '67 is van ons allemaal. Wij hebben daardoor verschillende brainstormsessies georganiseerd over bepaalde thema's. Bij deze laagdrempelige brainstormsessies zijn de kansen en bedreigingen in kaart gebracht om zo tot een

plan van aanpak te komen voor het desbetreffende onderwerp. Hiermee wilden wij iedereen inspraak geven en zorgen voor meer betrokkenheid van de leden bij het beleid van de vereniging, wat tevens geformuleerd is als een ambitie voor onze vereniging. Samen de club dragen moet het motto zijn.

Dit alles heeft geresulteerd in dit beleidsplan, wat wij met trots presenteren. Wij hebben zin om hard aan de slag te gaan om onze ambities waar te maken. Door ons vast te bijten en samen te werken met diverse partijen gaan we er samen iets moois van maken de komende vijf jaar.

Heb jij het idee dat je kan bijdragen aan een ambitie/suggestie of heb je een goed idee? Zie jij het zitten om het bestuur te helpen bij een (kort) project? Mail dan naar voorzitter@salvo67.nl.

Het bestuur van Volleybalvereniging Salvo '67,

Eric Landwaart, voorzitter
Daan Duijvestijn, secretaris
Daisy van Ek, algemeen lid
Corrie Tersteeg, adviseur

November 2019, Maartensdijk

Inhoudsopgave

Woord vooraf.....	1
1. Organisatiestructuur en communicatie.....	5
1.1 <i>Organisatiestructuur</i>	5
De algemene ledenvergadering:	5
Het bestuur:	5
De Technische Commissie (TC):.....	6
Toernooi en Activiteiten Commissie (TAC):.....	6
Jeugd Activiteiten Commissie (JAC):.....	6
De Website Commissie (WebCie):.....	6
1.2 <i>Overig</i>	7
Commissie van Beroep:.....	7
Feestcommissie (FeeCie):.....	7
Jubileumcommissie:	7
De ledenwervingscommissie:.....	7
Overige verantwoordelijkheden en functies binnen de vereniging:	7
1.2 <i>Interne communicatie</i>	8
Bestuur:	8
TC:	8
TAC:	9
JAC:.....	9
Commissie van Beroep:.....	9
Vertrouwenscontactpersoon (VCP):.....	9
1.3 <i>Externe communicatie</i>	9
1.4 <i>Communicatiemiddelen</i>	9
2. Missie, visie en kernwaarden van Salvo '67	10
Missie:	10
Visie:	10
Strategie:	10
Kernwaarden:	10
<i>"Gezelligheid/verenigingsgevoel"</i>	10
<i>"Sportiviteit"</i>	11
<i>"Respect"</i>	11
<i>"Ontwikkeling"</i>	11
<i>"Toegankelijkheid"</i>	11
<i>"Betaalbaarheid"</i>	12
<i>"Privacy"</i>	12
3. Ambities en actuele beleid	13
1. <i>"Het behouden van leden"</i>	14
2. <i>"Het aantrekken van leden"</i>	15
3. <i>"Het zorgen voor goede begeleiding van de teams"</i>	16
4. <i>"Het aantrekkelijk maken en houden van onze vereniging"</i>	17
5. <i>"Het zorgen voor voldoende bezetting van het bestuur en de commissies"</i>	18
6. <i>"Het verbeteren van de communicatie binnen de vereniging"</i>	18
7. <i>"Het blijven van een financieel gezonde vereniging"</i>	19
8. <i>"Het werven van andere inkomstenbronnen, dan contributie" (bijvoorbeeld sponsors of donateurs)</i>	19

9. “Het behouden, werven en opleiden van scheidsrechters”	20
10. “Het innoveren en optimaliseren van onze website”	21
11. “Het ontdekken en invullen van de mogelijkheden van sociale media (bijv: Facebook, Instagram, Whatsapp)”	22
12. “Het creëren van een groter draagvlak voor het beleid en de uitvoering”	23
14. “Het creëren van een groter draagvlak voor de vrijwilligerstaken binnen onze vereniging”	24
4. Financiën	25

1. Organisatiestructuur en communicatie

1.1 Organisatiestructuur

De algemene ledenvergadering:

Het hoogste bestuursorgaan binnen een vereniging is de algemene ledenvergadering. Hierna verder ALV te noemen. De ALV wordt eens per jaar gehouden en voorgezeten door het bestuur (voorzitter), waarbij het gevoerde beleid van het afgelopen seizoen en het te voeren beleid voor het komende seizoen wordt besproken. Ook worden hier onder andere nieuwe bestuursleden benoemd en wijzigingen in commissies besproken. Tijdens deze vergadering zijn alle leden welkom en hebben zij stemrecht. Achteraf wordt er door het bestuur een verslag van de ALV naar alle leden gestuurd. Voor specifieke doeleinden en bevoegdheden van de ALV wordt verwezen naar de “Statuten” en het “Huishoudelijk Reglement”.

Het bestuur:

Het bestuur bestaat bij voorkeur uit een voorzitter, secretaris/vice voorzitter, penningmeester en algemene bestuursleden, die worden vastgesteld door de ALV. Op het moment van opstellen zijn er drie bestuursleden actief, daarnaast is er een vaste adviseur aangesteld. Het bestuur is verantwoordelijk voor het besturen van onze vereniging. Hiervoor wordt een beleidsplan opgesteld, dat dient als leidraad.

Verder zijn aan elke bestuursfunctie eigen verantwoordelijkheden verbonden. Voor specifieke taken, werkzaamheden en regels wordt verwezen naar het “Huishoudelijk Reglement” en de “Statuten”, die beiden te vinden zijn op de website. Overige werkzaamheden en taken worden door de bestuursleden onderling verdeeld tijdens vergaderingen. Tevens wordt tijdens vergaderingen afgesproken wie voor welke commissie het eerste aanspreekpunt is.

Daarnaast kan het bestuur vertegenwoordigers afvaardigen naar bijeenkomsten van overkoepelende organisaties, zoals Nevobo of BSF. Deze afgevaardigden vertegenwoordigen de vereniging op deze bijeenkomsten. Vooraf vindt een overleg plaats over welke punten het bestuur besproken wil hebben in deze bijeenkomsten en achteraf vindt een terugkoppeling plaats.

Het bestuur wordt op diverse gebieden bijgestaan door een aantal commissies, die haar adviseert en uitvoering geeft op het gebied van expertise. De leden van de commissies zijn altijd verantwoording verschuldigd aan het bestuur, behalve de commissie van beroep, die onafhankelijk van het bestuur opereert. De leden van de commissies kunnen de taken naar eigen inzicht onderling verdelen. Voor specifieke taken en werkzaamheden wordt verwezen naar de “Statuten” en het “Huishoudelijk Reglement”.

De Technische Commissie (TC):

De TC bestaat uit tenminste drie leden. De trainers, coaches en spelersvertegenwoordigers hebben een adviserende rol. De TC is verantwoordelijk voor het technische beleid. Dit betekent dat zij belast is met het uitvoeren van alle taken die ervoor zorgen dat de trainingen en wedstrijden ordelijk en conform de regels verlopen. De TC vraagt voor haar beslissingen inzake financiën en beleid toestemming aan het bestuur.

Andere verantwoordelijkheden die behoren tot de TC zijn het wedstrijdsecretariaat, de jeugdcoördinator en de scheidsrechtercoördinator. Het wedstrijdsecretariaat is verantwoordelijk het verzorgen van het secretariaat voor de competitieteams. De jeugdcoördinator is belast met alle technische zaken omtrent de jeugd. De scheidsrechtercoördinator is verantwoordelijk voor het maken en communiceren van het rooster voor de scheidsrechters/tellers, het bijhouden en vermelden van wijzigingen binnen dit schema, het opleiden en werven van scheidsrechters en het communiceren van spelregelwijzigingen. Voor specifieke taken en werkzaamheden wordt verwezen naar de “Statuten” en het “Huishoudelijk Reglement”.

Toernooi en Activiteiten Commissie (TAC):

De TAC is verantwoordelijk voor het organiseren van toernooien en activiteiten voor leden, oud-leden en andere belangstellenden. De TAC vraagt voor alle activiteiten toestemming aan het bestuur. Voor specifieke taken en werkzaamheden wordt verwezen naar de “Statuten” en het “Huishoudelijk Reglement”.

Jeugd Activiteiten Commissie (JAC):

De JAC is verantwoordelijk voor het organiseren en begeleiden van activiteiten voor de jeugd van Salvo '67. De JAC vraagt voor alle activiteiten toestemming aan het bestuur en informeert de ouders/verzorgers van de jeugd over de activiteiten. Voor specifieke taken en werkzaamheden wordt verwezen naar de “Statuten” en het “Huishoudelijk Reglement”.

De Website Commissie (WebCie):

De WebCie is verantwoordelijk voor het beheren, innoveren en actueel houden van de website. Voor specifieke taken en werkzaamheden wordt verwezen naar de “Statuten” en het “Huishoudelijk Reglement”.

1.2 Overig

Daarnaast zijn er nog enkele commissies om bepaalde specifieke taken uit te voeren. Tevens kunnen tijdens de beleidsperiode specifieke commissies opgericht worden om een specifieke taak te gaan uitvoeren.

Commissie van Beroep:

De Commissie van Beroep is een onafhankelijke commissie, die verantwoordelijk is voor het afhandelen van klachten over het bestuur. De commissie bestaat uit drie leden, die geen bestuurslid mogen zijn en worden voorgedragen door de ALV. De leden van de commissie mogen geen zaken behandelen, waarbij zij direct of indirect een rol spelen. Voor meer informatie wordt verwezen naar de "Statuten art. 22", te vinden op de website.

Feestcommissie (FeeCie):

Een onderdeel van de TAC is de FeeCie. De FeeCie is verantwoordelijk voor het organiseren van de feesten van Salvo '67. De FeeCie vraagt voor alle activiteiten toestemming aan het bestuur.

Jubileumcommissie:

Voor elk 5-jarig jubileum wordt een jubileumcommissie gevormd. In samenwerking met de TAC en FeeCie coördineren zij verschillende activiteiten en feesten die georganiseerd worden ter ere van het jubileum. Ook de jubileumcommissie vraagt voor alle activiteiten toestemming aan het bestuur.

De ledenwervingscommissie:

Naar aanleiding van een ledenraadpleging is deze commissie opgericht. De ledenwervingscommissie komt met voorstellen om nieuwe leden aan te trekken. Na accordering van deze plannen door het bestuur kunnen zij bij de uitvoering van hun plannen zelfstandig te werk gaan en hulp van vrijwilligers inroepen.

Overige verantwoordelijkheden en functies binnen de vereniging:

- Ledenadministratie is verantwoordelijk voor het bijhouden van het ledenbestand en het doorgeven van mutaties aan de penningmeester en overkoepelende organisaties;
- Coördinator oud-papier (OPO) is verantwoordelijk voor het coördineren van het ophalen en het bijhouden van de bijbehorende administratie;
- Vertrouwenscontactpersoon (VCP) is beschikbaar voor leden van de vereniging die bij Salvo '67 een onveilige sportomgeving ervaren en niet naar de begeleiding of het bestuur kunnen of willen. Deze persoon is een NOC*NSF gecertificeerd, die is aangesteld binnen de vereniging. De VCP is geheel

onafhankelijk van het bestuur. Hij/zij luistert naar je verhaal en helpt je zoeken naar mogelijkheden om de situatie op te lossen. De VCP heeft geheimhoudingsplicht en doet helemaal niks zonder jouw toestemming. Meer informatie en de contactgegevens zijn te vinden op de website.

Als laatst zijn er nog enkele functies binnen de vereniging:

- Coach;
- Trainer/assistent-trainer;
- Scheidsrechters;
- Zaalwacht belast met zaaldienst.

1.2 Interne communicatie

Binnen een vereniging moet ook gecommuniceerd worden, waarbij de privacyregels in acht worden genomen. Het is voor Salvo '67 van belang dat er sprake is van transparante en heldere communicatie binnen de vereniging en naar buiten toe.

Hieronder wordt per commissie uitgelegd hoe communicatie plaatsvindt met de leden, andere commissies en hoe leden de commissies kunnen bereiken. Voor de verschillende commissies of functies zijn rechtstreekse emailadressen aangemaakt. Een overzicht hiervan is te vinden op de website en is als bijlage in dit document opgenomen.

Bestuur:

Het bestuur heeft vanuit haar midden voor elke commissie een eerste contactpersoon aangewezen, die aangesproken kan worden door de commissie voor eventuele vragen en/of opmerkingen. Communicatie tussen het bestuur en de leden van Salvo '67 gaat persoonlijk of via email. Het bestuur streeft ernaar om binnen twee weken adequaat te reageren op vragen, opmerkingen of signalen vanuit de leden. Indien niet binnen twee weken antwoord gegeven kan worden, zal in een reactie worden aangegeven op welk termijn wel een antwoord verwacht kan worden.

Van alle bestuursvergaderingen worden, op basis van een agenda, notulen en een actielijst gemaakt. Voor de ALV wordt een agenda gemaakt en worden in ieder geval de notulen van de vorige ALV, het jaarverslag van het bestuur en een financieel verslag gepresenteerd. De ALV wordt voorgezeten door de voorzitter.

TC:

De TC heeft vanuit haar midden voor elk team een vast aanspreekpunt aangewezen, die aangesproken kan worden door één of meerdere teamleden of de trainer voor eventuele vragen of opmerkingen. De TC moet elk jaar een actueel overzicht

doorgeven aan de leden, zodat die op de hoogte zijn bij wie ze terecht kunnen. De communicatie vanuit de TC naar de leden wordt verzorgd door de voorzitter van de TC of via het secretariaat van Salvo '67. Voor algemene vragen is de TC ook te bereiken via het secretariaat van de vereniging en het emailadres van de commissie.

Van alle bijeenkomsten van de TC wordt een schriftelijke verslaglegging binnen twee weken aan het bestuur gestuurd. Verder heeft de contactpersoon uit de TC jaarlijks minimaal twee keer overleg met de trainers over de gang van zaken en de doelstellingen voor hun teams.

TAC:

Communicatie over de activiteiten die de TAC organiseert, vindt plaats via email door de voorzitter van de TAC of het secretariaat van Salvo '67. De TAC is voor algemene vragen te bereiken via het secretariaat en het emailadres van de commissie.

JAC:

De activiteiten georganiseerd door de JAC worden gecommuniceerd met de jeugdleden en hun ouders. Ouders moeten toestemming geven voor deelname aan de activiteiten. De JAC is voor algemene vragen te bereiken via het secretariaat en het emailadres van de commissie.

Commissie van Beroep:

De commissie van Beroep is te bereiken via het secretariaat of de leden van de commissie. Een overzicht van de leden is te vinden op de website.

Vertrouwenscontactpersoon (VCP):

De VCP is te bereiken via een opgesteld emailadres. Deze is te vinden op de website en in het overzicht in de bijlage.

1.3 Externe communicatie

Communicatie met externen, zoals overheidsinstanties, sportbond/federaties, sponsors, donateurs en oud-leden wordt altijd verzorgd door of namens het bestuur. Deze communicatie verloopt hoofdzakelijk per brief of email.

1.4 Communicatiemiddelen

Het grootste deel van de communicatie gaat via mondeling-, schriftelijk- (email of brief) of telefonisch contact of sociale mediakanalen. Voor bijzondere gelegenheden wordt ook gebruik gemaakt van het plaatselijke huis-aan-huis blad, namelijk de Vierklank.

2. Missie, visie en kernwaarden van Salvo '67

Missie:

“Salvo '67 is een gezellige volleybalvereniging met als hoofddoel het verenigen van mensen door samen te volleyballen. Salvo '67 biedt ruimte voor ontwikkeling, verbondenheid en plezier, ondersteund door een deskundig en vrijwillig kader, zoals trainers/coaches en vrijwilligers, maar ook de leden zelf en hun ouders/verzorgers spelen hierin een rol. Salvo '67 wil een veilige sportomgeving bieden en toegankelijk zijn voor iedereen (binnen de kaders die Salvo kan bieden).”

Visie:

Salvo '67 wil het beoefenen van volleybal mogelijk maken voor de inwoners van Maartensdijk en de nabije omgeving door te zorgen voor een kwalitatieve, gezellige en uitdagende vereniging, waar iedereen welkom is en waarbij alle leden betrokken worden.

Strategie:

De missie willen wij realiseren door het zijn van een gezellige en open vereniging, waar competitief en recreatief volleybal wordt gestimuleerd door het verwezenlijken van onze ambities.

Kernwaarden:

Uit de visie en missie van Salvo '67 komen enkele waarden naar voren die belangrijk worden gevonden voor en door onze vereniging. De kernwaarden dienen als rode draad voor onze vereniging. Hieruit komen dan ook de kerntaken van het bestuur en de commissies voort. Zij dienen ervoor te zorgen dat de kernwaarden binnen onze vereniging in acht worden genomen en onderhouden worden.

De volgende kernwaarden zijn door en voor Salvo '67 gedefinieerd.

“Gezelligheid/verenigingsgevoel”

Mensen verenigen is het hoofddoel van een vereniging. Saamhorigheid en plezier is dan ook het cement van onze vereniging. Iedereen zal zich moeten blijven inzetten om ervoor te zorgen dat iedereen plezier heeft in het volleybal en zich welkom voelt bij onze vereniging.

“Sportiviteit”

Volleybal heeft een eerlijk en sportief karakter en dat willen we als vereniging ook uitstralen. Onze leden, supporters, bezoekende teams en officials moeten zich welkom voelen bij onze vereniging en hierbij spelen onze leden een belangrijke rol. De sfeer in de zaal moet positief zijn en we hopen dan ook dat leden elkaar hierin stimuleren en elkaar aanspreken als dit niet het geval is.

“Respect”

Ook respect staat hoog in het vaandel. Wij verwachten een respectvolle houding van onze leden, de tegenstanders, de officials en de toeschouwers. Dat betekent dat een lid van Salvo '67 een ander moet behandelen, zoals het lid zelf behandeld zou willen worden. Wij gaan ervan uit dat de leden en anderen elkaar aanspreken op onsportief of disrespectvolle gedragingen of uitingen.

Zo kan ook een (sociaal) veilige sportomgeving gecreëerd worden en ongewenst gedrag worden voorkomen. Salvo '67 vindt het belangrijk dat sporters met plezier en vertrouwen kunnen volleyballen. Wij vragen ook van iedere trainer, coach en vrijwilliger, die regelmatig activiteiten met (jeugd)leden organiseert, een verklaring omtrent gedrag.

Zoals eerdergenoemd is binnen Salvo '67, geheel onafhankelijk van het bestuur, een VCP aangesteld, waar leden contact mee op kunnen nemen als zij vinden dat er geen sprake is van een veilige sportomgeving en daarmee niet naar de directe begeleiding en/of het bestuur kan of durft. Het emailadres is te vinden in het overzicht in de bijlage.

“Ontwikkeling”

De vereniging streeft ernaar om alle (jeugd)leden optimale kansen te bieden om zich verder te kunnen ontwikkelen. Ook streven wij ernaar om iedereen op het gewenste niveau te kunnen laten volleyballen. Dit moet worden ondersteund door een deskundig en vrijwillig kader. De vereniging moet zich dan ook blijven inzetten om dit kader vorm te geven en deze kansen te kunnen bieden, zodat ook aan deze kernwaarde kan worden voldaan.

“Toegankelijkheid”

Salvo '67 streeft ernaar een vereniging te zijn, die toegankelijk is voor een brede categorie mensen. Wij proberen iedereen de juiste plaats te geven binnen de vereniging.

“Betaalbaarheid”

Salvo '67 streeft ernaar om de kosten van het lidmaatschap zo laag mogelijk te houden om zo aantrekkelijk te zijn en te blijven voor onze huidige leden en nieuwe leden. Er zijn dan ook diverse opties om het lidmaatschap te bekostigen, zoals bijvoorbeeld lidmaatschap via de U-pas, 10-strippenkaart, deellidmaatschap en gezinskorting voor jeugdleden. Daarnaast streven wij ernaar om de kleding (deels) ter beschikking te stellen. Op deze manier wordt ook de kernwaarde “toegankelijkheid” ingevuld, zodat iedereen zich kan aanmelden. Voor meer informatie over deze mogelijkheden wordt verwezen naar de website onder het kopje “contributies”.

“Privacy”

In de huidige tijd speelt privacy een grote rol. Salvo '67 hecht veel waarde aan de privacy van onze leden en doet er alles aan om dit te waarborgen. Salvo '67 gaat dan ook zorgvuldig om met de persoonsgegevens van onze leden. Hiervoor hebben wij een “Privacy Policy” opgesteld, gebaseerd op de toepasselijke wet- en regelgeving, waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming. In deze “Privacy Policy” staat beschreven hoe Volleybalvereniging Salvo '67 omgaat met haar ter beschikking gestelde persoonsgegevens. Deze “Privacy Policy” is te bekijken op de website.

3. Ambities en actuele beleid

Bij het formuleren van de ambities en de invulling hiervan is constant rekening gehouden met de kernwaarden van onze vereniging, die zoals al eerdergenoemd, de kern vormen van onze vereniging. Daarnaast is nauwkeurig gekeken naar de “Statuten” en het “Huishoudelijk Reglement”. Om aan onze kernwaarden te voldoen, is het invullen van de juiste randvoorwaarden van groot belang. De hieruit voortvloeiende acties zullen, behalve intern, ook extern hun uitstraling moeten hebben. Deze dienen dan ook als basis voor onze opgestelde ambities. Deze ambities kunnen niet alleen door het bestuur voltrokken worden, ook de commissies en onze leden zullen een steentje moeten bijdragen en gezamenlijk moeten wij aan onze vereniging bouwen.

De ambities moeten elk seizoen concreet worden gemaakt in de vorm van doelstellingen en acties die de verantwoordelijke commissies/leden zullen gaan doen om de ambitie te gaan bereiken. Hierbij kunnen gedacht worden aan enkele suggesties die bij de ambities benoemd worden, maar ook kunnen andere acties bedacht en opgezet worden. Het bestuur zal het voortouw nemen om de ambities en het actuele beleid zoveel mogelijk up-to-date te houden en zal hierbij ook personen/commissies benaderen om iets te doen of op te zetten om zo onze ambities steeds meer en meer te behalen. De commissies moeten grote doelstellingen en acties presenteren aan de leden op de ALV in de vorm een jaarplan/actieplan.

Voor de beleidsperiode **2019-2024** zijn de volgende ambities geformuleerd. Ze worden hieronder besproken. Het kan voorkomen dat enkele ambities op sommige aspecten elkaar overlappen.

Ambities
1. Het behouden van leden.
2. Het aantrekken van leden.
3. Het zorgen voor goede begeleiding van de teams.
4. Het aantrekkelijk maken en houden van onze vereniging.
5. Het zorgen voor voldoende bezetting van het bestuur en de commissies.
6. Het verbeteren van de communicatie binnen de vereniging.
7. Het blijven van een financieel gezonde vereniging.
8. Het werven van andere inkomstenbronnen, dan contributie.
9. Het behouden, werven en opleiden van scheidsrechters.
10. Innoveren en optimaliseren van onze website.
11. Het ontdekken en invullen van de mogelijkheden van sociale media.
12. Het creëren van een groter draagvlak voor het beleid en de uitvoering.
13. Het creëren van een groter draagvlak voor de vrijwilligerstaken binnen onze vereniging.

1. “Het behouden van leden”

Een vereniging heeft alleen bestaansrecht met voldoende leden. Daarvoor heb je ledenbehoud en ledenwerving nodig, maar dit zijn dan ook meteen de grootste uitdagingen voor een vereniging, waarbij het behouden van leden aan de top van de prioriteitenlijst moet staan. Het ledenbestand van Salvo '67 is in de laatste 10 jaar afgenomen. Als we kijken naar de leeftijdssamenstelling van het huidige ledenbestand moet gevreesd worden voor een verder afname van het ledenaantal.

Zoals al eerder gezegd is de hoofdtaak van een vereniging om mensen te verenigen met elkaar. Het verenigingsgevoel is dan ook een grote kracht van onze vereniging en dat moet het blijven. Het is dan ook belangrijk om het verenigingsgevoel vast te houden en te vergroten en er alles aan doen om alle leden zich bij ons thuis te laten voelen en iedereen zo lang mogelijk aan ons te binden. De totaalbeleving bij Salvo '67 moet gezellig en positief zijn en blijven.

Vooraf ook omdat eerst het Salvo-gevoel bij de leden moet ontstaan voordat zij bereid en in staat zullen zijn om zich op welke plek dan ook voor de vereniging als vrijwilliger te willen en kunnen inzetten. Dit is voor ons van groot belang.

We moeten dus niet alleen (blijven) zorgen voor goede faciliteiten, zoals trainers, coaches, materiaal, etc., maar ook op sociaal vlak moeten de leden zich met onze vereniging verbonden blijven voelen en moet onze vereniging dienen als ontmoetingsplek. Dit kan door een (e)kaart te sturen bij verjaardagen, ziekte, blessures, problemen in privé-sfeer of gewoon via een persoonlijk gesprekje. En natuurlijk de (onderlinge) toernooien en evenementen zijn heel belangrijk. Het gaat om de totaalbeleving als iemand bij onze vereniging is. Maar ook de leden goed op de hoogte houden van de gang van zaken in de vereniging en het Salvo-gevoel. Bij dit alles is een goede communicatie van groot belang. Het is belangrijk dat we goed voor onze mensen zorgen.

Hieronder worden enkele suggesties genoemd:

- Zorgen voor goede begeleiding van de teams.
- Nieuwsberichten verspreiden om leden te informeren, niet alleen met belangrijke zaken vanuit het bestuur of de TC. Maar ook nieuwtjes als activiteiten die georganiseerd worden, wedstrijdprogramma's of wedstrijduitslagen van de teams.
- Persoonlijk contact blijft de belangrijkste manier om leden gebonden te houden. Zo tonen we interesse en kunnen we een steunpilaar zijn.
- Teambinding versterken door vanuit de teams leuke uitjes te organiseren en elkaar te feliciteren met verjaardagen.
- De jeugd betrekken bij de vereniging en de zaken die hen aangaan.
- Een samenwerking aangaan met andere verenigingen.
- Diversiteit in bestuursorganen om zo een grote range aan ideeën en visies te hebben, en iedereen bij de beleidskant van de vereniging te betrekken.
- Inzichten verwerven door bijvoorbeeld een ledenonderzoek. Wat missen onze leden en wat vinden zij goed gaan. Waarom zijn ze lid en waarom blijven ze lid?
- In het voorkomende geval informeren waarom leden opzeggen, zodat we hiervan kunnen leren en het in de toekomst kunnen voorkomen.

2. “Het aantrekken van leden”

Na het behoud van de leden, komt het aantrekken van nieuwe leden als tweede op de prioriteitenlijst. Zoals al gezegd heeft een vereniging alleen bestaansrecht met voldoende leden. Alleen dan is het voortbestaan van Salvo '67 op langere termijn te waarborgen.

Om nieuwe leden te kunnen werven zullen eerst een aantal zaken binnen de vereniging gerealiseerd moeten worden. De 3 belangrijkste zaken zijn:

- Goede begeleiding van teams;
- Grote betrokkenheid van leden bij de uitvoering van het beleid;
- Goed functionerende commissies.

Allereerst maakt goede begeleiding van de teams ons aantrekkelijk voor nieuwe leden. Deze begeleiding helpt de leden bij hun verdere ontwikkeling. Goede begeleiding van de teams is ook belangrijk om leden vast te houden. Als tweede is het belangrijk dat onze leden betrokken worden bij de uitvoering van het beleid, omdat zij dit ook naar buiten zullen dragen. Hierdoor zal in positieve zin worden gesproken over onze vereniging en dit heeft aantrekkingskracht op mogelijk nieuwe leden. Als laatste zijn goed functionerende commissies belangrijk om ervoor te zorgen dat iedereen op de gewenste plek binnen onze vereniging kan volleyballen en zich verder kan ontwikkelen.

Na invulling van de juiste randvoorwaarden wil het bestuur opnieuw een wervingscommissie aanstellen die zich gaat richten op het werven van nieuwe leden, zowel recreatief als competitief, door het organiseren en regelen van verschillende acties. Hierbij kan gedacht worden aan het organiseren van clinics voor de basisscholen, een demonstratiewedstrijd van een eredivisieteam en campagnes via sociale media. Voor deze wervingscommissie zal een bedrag gereserveerd worden om dit de komende vijf jaar uit te kunnen voeren.

Naast de drie genoemde zaken zijn er nog tal van andere aspecten die onze vereniging aantrekkelijker kunnen maken voor nieuwe leden. De komende jaren willen we onderzoeken welke aspecten werken en welke niet. Enkele andere opgestelde ambities zijn dan ook bedoeld om te experimenteren met mogelijke middelen die onze vereniging aantrekkelijker maakt, niet alleen voor nieuwe leden, maar ook voor nieuwe trainers/coaches of nieuwe sponsors.

Hieronder worden enkele suggesties genoemd:

- Folders in belangrijke openbare ruimtes neerleggen, zodat mensen dit kunnen lezen en meenemen, bijvoorbeeld in de Vierstee.
- Naamsbekendheid vergroten door onze vereniging goed te promoten.
- Communicatie aanpassen op beoogde doelgroep.
- Kijken naar mogelijkheden om nieuwe leden te betrekken bij de vereniging.
- Samenwerkingen met andere verenigingen of de gemeente aangaan om mensen aan het sporten te krijgen en kennis te laten maken met volleybal.

3. “Het zorgen voor goede begeleiding van de teams”

Salvo '67 heeft in haar kernwaarden opgenomen dat zij een toegankelijke vereniging wil zijn en aandacht heeft voor de ontwikkeling van haar spelers. Om invulling te (blijven) geven aan deze kernwaarden is het noodzakelijk dat gezorgd wordt voor een goede begeleiding van alle individuele teams.

Allereerst betekent dit dat elk team vanuit de Technische Commissie (TC) een eigen contactpersoon heeft die minimaal twee keer tijdens het volleybalseizoen een individueel overleg heeft met de trainer, de coach (als deze taak niet vervuld wordt door de trainer) en met de aanvoerder van het team. Tijdens deze overleggen wordt gekeken naar de voortgang binnen het team in relatie tot de opgestelde doelstellingen van het team. Deze contactpersoon is uiteraard ook aanspreekbaar voor alle spelers uit het team.

Ruim voor aanvang van het seizoen wordt bij alle teamleden geïnventariseerd wat de doelstellingen van het team zouden moeten zijn voor de komende seizoenen. Dit kan per team verschillen. Zo zal het ene team zich willen richten op het promoveren, terwijl een ander team de gezelligheid en teamsamenstelling veel belangrijker vindt. Door de TC in samenspraak met het team wordt de doelstelling vastgesteld en wordt gezocht naar een geschikte trainer die mee wil werken aan realisatie van deze doelstellingen. De trainer dient altijd over voldoende kwaliteiten te beschikken om trainingen te kunnen verzorgen, passend bij de doelstellingen van het team. Het bestuur beseft dat werven van geschikte/gediplomeerde trainers een zeer lastige opgave is en is op zoek naar mogelijkheden om trainers te werven en te behouden. Het opstellen van het contract voor een trainer blijft altijd een verantwoordelijkheid van het bestuur.

Hieronder worden enkele suggesties genoemd:

Aantrekken trainers/coaches:

- Duidelijke en overzichtelijke vacatures op onze website plaatsen en op mogelijke andere websites.
- Sociale media gebruiken om niet alleen te communiceren dat we op zoek zijn naar trainers/coaches, maar ook proberen om zo in gesprek te raken met de juiste mensen.
- Contacten leggen en daar waar mogelijk samenwerkingen met andere verenigingen uit de regio stimuleren en kijken wat we voor elkaar kunnen betekenen.
- Bij het indelen van de teams is het ook al belangrijk dat nagedacht wordt over het aantrekken van nieuwe trainers, want wat willen trainers met hun team. Het is belangrijk dat de teams voldoende bezet zijn, dat er rekening wordt gehouden met het niveau van de spelers en dat de visies van alle spelers bij elkaar aansluiten. Het is hierbij van belang om de doelstellingen van het team en van de trainer op elkaar te laten aansluiten.

Behoud trainers/coaches:

- Zorgen voor een beleid op het gebied van trainers voor zowel jeugd als senioren. Hierdoor kunnen de trainingen geïntegreerd worden in de kernwaarden en ambities van de vereniging. Ook komt er hierdoor één lijn in de vereniging, waardoor doorstroom vanuit de jeugd makkelijker wordt.

- De teams stimuleren om de binding tussen het team en hun trainer/coach te versterken door bijvoorbeeld vanuit de teams uitjes te organiseren of hun trainer te bedanken voor het seizoen.
- Trainers/coaches stimuleren en eigen initiatieven ondersteunen.
- Zorgen voor kwalitatief hoogwaardige materiaal.
- Zorgen dat de trainers toegang hebben tot voorbeeld oefeningen.
- Trainers en leden motiveren om elkaar te helpen en van elkaar te kunnen leren.
- Het opzetten van goede trainersbegeleiding.
- Mogelijkheden onderzoeken om gebruik te gaan maken van Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers), waarmee een hogere vergoeding gegeven kan worden aan de trainers dan de maximaal fiscaal toelaatbare vergoeding voor vrijwilligers.
- Indien een trainer/coach besluit te stoppen, inventariseren waarom hij of zij dit doet, zodat we hiervan kunnen leren en het in de toekomst kunnen voorkomen.
- Als vereniging trainerscursussen en workshops aanbieden aan de trainers/coaches.

4. “Het aantrekkelijk maken en houden van onze vereniging”

Zoals al eerder gezegd is de hoofdtaak van een vereniging om mensen te verenigen met elkaar. Het verenigingsgevoel is dan ook de grote kracht van Salvo '67 en dat moet het blijven. Het is dan ook belangrijk om het draagvlak voor onze vereniging onder de leden te blijven vergroten

Om enkele ambities te kunnen behalen, is het belangrijk dat onze vereniging aantrekkelijker wordt en blijft voor de desbetreffende doelgroepen. Voor het behoud van huidige leden, voor het aantrekken van nieuwe leden, voor het werven en behouden van trainers/coaches. Maar ook voor het werven van andere inkomstenbronnen is het belangrijk om een aantrekkelijke vereniging te zijn in bijvoorbeeld hoeveelheid leden en het hoogst gespeelde niveau, maar ook het bereik van de vereniging in bijvoorbeeld hoeveelheid publiek tijdens thuiswedstrijden.

Enkele ambities die we hebben opgesteld zijn dan ook bedoeld om onze vereniging aantrekkelijker te maken voor bepaalde doelgroepen. Hierbij kan je denken aan “het ontdekken van sociale media” om onze naamsbekendheid te vergroten, de ambitie om “betaalbaar te blijven als vereniging” om zo toegankelijk te blijven voor leden of “het opzetten van trainersbegeleiding/trainerscoördinator” om aantrekkelijk te zijn voor nieuwe trainers, maar ook het behoud van de huidige trainers. Maar ook andere ideeën genoemd bij ambities kunnen hierbij een rol spelen. Zoals bijvoorbeeld maandelijkse nieuwsberichten of de georganiseerde evenementen van onze vereniging.

Het is van belang om elk seizoen te blijven zoeken naar mogelijkheden om onze vereniging aantrekkelijk te maken en te houden, om zo ook onze andere ambities te halen.

5. “Het zorgen voor voldoende bezetting van het bestuur en de commissies”

Een vereniging kan niet functioneren zonder een bestuur en haar commissies. Het is dan ook van belang dat het bestuur en de commissies voldoende bezet zijn, zodat de taken en verantwoordelijkheden over meerdere mensen verdeeld kan worden en niet een beperkt aantal mensen verantwoordelijk zijn. Als de commissies goed bezet zijn, dan kunnen zij ook hun rol vervullen bij het behalen van onze ambities. Ook blijft het belangrijk om elkaar te blijven motiveren en te enthousiasmeren, waardoor de taken wat leuker worden om uit te voeren.

Hieronder worden enkele suggesties genoemd:

- We kunnen advertenties uitzetten bij verschillende websites waar vrijwilligerswerk gepromoot wordt.
- Vacatures voor de betreffende functies op onze website die duidelijk en concreet uitleggen wat de functie inhoud en wat de tijdbesteding van deze functie is. Het is dan meteen duidelijk wat van iemand verlangd wordt.
- Aan nieuwe leden op het aanmeldingsformulier vragen of ze een bijdrage willen leveren aan het vrijwilligerswerk binnen Salvo '67, zoals een functie binnen één van de commissies of binnen het bestuur.
- Bij de leden inventariseren d.m.v. bijvoorbeeld een enquête of zij interesse hebben om een functie uit te voeren. Ook dit geldt voor de andere vrijwilligerstaken binnen onze vereniging.
- De taken en functies opdelen, zodat niet één vrijwilliger heel veel verplichtingen krijgt. Zo wordt de verantwoordelijkheid door meerdere mensen gedragen.
- Jongere leden betrekken bij de inrichting onze vereniging. Een jonge blik kan vernieuwend en verfrissend zijn.
- Een duidelijk beleidsplan opstellen.
- Weten wat we in huis hebben, zodat we de juiste mensen kunnen benaderen en de juiste mensen op de juiste plek kunnen inzetten.
- Op zoek gaan naar mensen buiten onze leden die eventueel een commissie willen versterken of een taak op zich willen nemen, zoals ouders/verzorgers of andere familieleden.
- Het belangrijkste en de meest effectieve manier is nog altijd om mensen persoonlijk te benaderen om ze te vragen voor een functie.

6. “Het verbeteren van de communicatie binnen de vereniging”

Goede communicatie binnen een organisatie is essentieel voor het goed functioneren van de organisatie. Miscommunicatie of geen communicatie is veelal de bron van misverstanden en de oorzaak van onderling wantrouwen en irritatie. Om deze reden streeft het bestuur ernaar om de communicatie binnen de vereniging verder te verbeteren en vast te houden. Dit zal de onderlinge verstandhouding nog verder verbeteren en dit zal de besluitvaardigheid versnellen. Het bestuur en de commissies moeten ernaar streven om de leden actuele informatie zo snel als kan toe te spelen. Dit kan plaatsvinden via verschillende communicatiemiddelen, zoals bijvoorbeeld email of de website.

Om dit te realiseren heeft het bestuur voor elke commissie een vast aanspreekpunt vanuit het bestuur benoemd. Hierdoor wordt het bestuur goed geïnformeerd over de

actuele stand van zaken binnen de commissies. Ook met het aanstellen van een vaste contactpersoon vanuit de TC voor elk team zal de communicatie binnen de vereniging verbeteren. Verder streeft het bestuur ernaar om bij het aantrekken van nieuwe bestuurs- en commissieleden ook een PR-functionaris te benoemen, die zich speciaal met de communicatie binnen de vereniging zal bezighouden.

7. “Het blijven van een financieel gezonde vereniging”

Ambities vragen investeringen vanuit de vereniging. Het bestuur wil hier ook de nodige investeringen voor doen, echter de investeringen zullen wel verantwoord moeten zijn. In veel gevallen zullen de kosten voor de baten gaan en dat zal ook het geval zijn bij een aantal ambities die het bestuur in dit beleidsplan heeft beschreven. In het bijzonder bij het aantrekken van (professionele) trainers zal dit het geval zijn. Voor het realiseren van sommige andere ambities, zoals werven van nieuwe leden, zijn al bedragen voorzien en/of kan er gebruik gemaakt worden van subsidies. Naast ambities die geld kosten, zijn er ook ambities opgesteld die baten op (gaan) leveren.

Om het geheel overzichtelijk te houden is er ook een meerjarenbegroting opgesteld, waarin alle verwachte kosten en baten verspreid over de periode waarvoor dit beleidsplan is opgesteld benoemd zijn. Hierbij hanteert het bestuur de volgende uitgangspunten:

- I. Het bestuur streeft naar een sluitende begroting, maar beseft dat dit voor het realiseren van alle ambities in de eerste jaren niet mogelijk zal zijn. Hier zal een begrotingstekort kunnen ontstaan, echter dit mag nooit hoger zijn dan 50% van de gebudgetteerde contributies.
- II. De solvabiliteit (eigen vermogen exclusief reserves in percentages van het balanstotaal) mag niet onder de 35% dalen tijdens deze beleidsperiode.
- III. Gestreefd wordt naar het gelijk houden van de contributie in de beleidsperiode.
- IV. Het teamgeld voor de competitie spelers mag maximaal met 3% per jaar stijgen, tenzij de inschrijfgelden voor de teams vanuit de Nevobo met meer dan 3% stijgen.

Jaarlijks wordt op de ALV verantwoording afgelegd over het realiseren van de ambities en de daarbij horende financiële cijfers. Hiermee zal Salvo '67 een financieel gezonde vereniging blijven.

8. “Het werven van andere inkomstenbronnen, dan contributie” (bijvoorbeeld sponsors of donateurs)

Salvo '67 is een financieel gezonde vereniging. Daarnaast is een van onze kernwaarden “betaalbaarheid”. Om de contributie zo laag als mogelijk te houden en om financieel gezond te blijven, is het van belang dat onze vereniging meerdere inkomstenbronnen heeft. Het oud papier ophalen is naast de contributies de grootste inkomstenbron van Salvo '67, daar zijn we onze vrijwilligers ook zeer dankbaar voor. Door zoveel mogelijk vrijwilligers goed georganiseerd voor het maandelijks ophalen van het oud papier in te zetten, wordt voorkomen dat deze inkomstenbron wegvalt omdat er te veel van deze vrijwilligers gevraagd wordt.

Maar wat als het oud papier ondanks onze inzet minder wordt of zelfs ophoudt? Daarom is het belangrijk om ook andere inkomstenbronnen te werven als subsidies, donateurs, sponsors of acties, zodat het niet erg is als één van de andere inkomstenbronnen uitvalt. Bij het maken van dit beleidsplan zijn er vergevorderde gesprekken met 3 sponsors en er wordt gezocht naar meerdere sponsors. Hierbij worden ook de leden betrokken. Daarnaast is het belangrijk om een pagina op onze website in te richten, waarin aangegeven wat Salvo '67 een sponsor te bieden heeft en hoe een bedrijf sponsor kan worden.

Momenteel hebben wij vier betalende donateurs. Het opzetten van bijvoorbeeld een 'club van 67' met donateurs kan voor een inkomstenbron zorgen. Tevens kan het een idee zijn om leden die hebben opgezegd, te benaderen om wel donateur te worden. Een andere mogelijkheid is om een vorm van zelffinanciering op touw te zetten en dit eventueel in samenwerking met andere verenigingen te doen door bijvoorbeeld een sportdag te organiseren. Wel zijn hiervoor vrijwilligers nodig die tijd en energie willen steken in het zoeken en benaderen van deze andere inkomstenbronnen en het bestuur moet opzoek naar deze vrijwilligers.

9. "Het behouden, werven en opleiden van scheidsrechters"

Bij iedere thuiswedstrijd zijn scheidsrechters nodig om de wedstrijd te leiden en zijn zij verantwoordelijk om te zorgen voor een veilige en plezierige wedstrijd. Zonder scheidsrechter is er immers geen wedstrijd. Het werven van scheidsrechters is niet eenvoudig en vereist aandacht en inzet, vandaar dat dit ook als ambitie in het beleidsplan wordt genoemd. Het is van belang om te kijken naar mogelijkheden om nieuwe scheidsrechters te werven en deze te behouden en opleiden. Gelukkig horen we steeds vaker dat jonge leden graag wedstrijden willen leiden.

Hieronder worden enkele suggesties genoemd:

- Het opzetten van een scheidsrechterscommissie. Door dit los te koppelen van de TC, worden de functies en taken evenrediger verdeeld en kan iedereen doen waar hij of zij interesse in heeft, zonder andere taken op zich te hoeven nemen. Hierdoor kan deze commissie haar eigen arbitrage plan opstellen om deze ambitie te behalen.
- Het dringend adviseren/verplichten van (senioren) leden een korte spelregelcursus te volgen (<https://www.volleybalmasterz.nl/>). In samenwerking met de NOC*NSF hebben meerdere sportbonden 'Masterz' ontwikkelt, waarbij leden een korte cursus kunnen volgen om hun spelregelkennis te vergroten. Het bestaat uit verschillende spelsituaties en oefeningen, die op elk gewenst moment gedaan kunnen worden. Het doel is om te zorgen voor meer kennis over de spelregels en voor meer respect naar de scheidsrechters.
- Als vereniging vrijblijvende scheidsrechters cursussen en workshops aanbieden.
- Een of meerdere begeleiders aanstellen voor de scheidsrechters. Door veel aandacht te besteden aan de jonge scheidsrechters door begeleiding verhoogt het voor hun het gevoel van veiligheid en plezier, waardoor het aantal vrijwillige scheidsrechters kan blijven groeien. Deze begeleider kan onder andere een

aantal wedstrijden van een nieuwe scheidsrechter bijwonen en feedback geven.

- Onderdeel van die begeleiding is een evaluatie na iedere wedstrijd. De scheidsrechter vragen naar zijn of haar eigen ervaringen. Wat ging er goed? Wat kon beter? Enzovoorts. Dit kan bijvoorbeeld door een korte enquête naar de scheidsrechters te sturen, maar ook door bij de teams te vragen hoe ze de scheidsrechter hebben ervaren. Ook jaarlijkse evaluatiegesprekken met de scheidsrechters zorgt voor meer tevredenheid en plezier, omdat ze dan kunnen aangeven wat ze als prettig en minder prettig ervaren. Hierbij kan inspiratie worden gehaald uit het zogenoemde AIS, het Arbitrage Informatie Systeem, dat ontwikkeld is om de arbitrage op hoger niveau te ondersteunen en te verbeteren. (<https://www.youtube.com/watch?v=KWIEfRg5Yxl>)
- Wedstrijden filmen van een team kan niet alleen interessant zijn voor de trainers en de teamleden maar ook om de prestatie van de scheidsrechters terug te kijken en te analyseren.
- Een mooi tenue verhoogt tevens de status en autoriteit van de scheidsrechter.
- De acceptatie en het respect voor de scheidsrechters verhogen bij de leden, waardoor de scheidsrechters met plezier blijven fluiten. Hiermee wordt ook de kernwaarde “sportiviteit” gewaarborgd. Dit komt onder andere naar voren in de week van de scheidsrechters.
- Aan het begin van het seizoen een spelregelavond organiseren waarbij alle scheidsrechters en de aanvoerders van de teams op de hoogte worden gesteld van veranderingen in de spelregels, indien dit het geval is voor de gespeelde niveaus
- Ieder team een scheidsrechter laten aanleveren, om ervoor te zorgen dat er zo voldoende scheidsrechters zijn om alle wedstrijden te kunnen begeleiden en de taken onderling goed verdeeld kunnen worden en niet constant dezelfde personen de wedstrijden moeten fluiten.

Lijkt het jou nou leuk om scheidsrechter te worden, kijk voor meer informatie op onze website of spreek de scheidsrechter coördinator aan.

<http://www.salvo67.nl/?q=content/scheidsrechter-worden>

10. “Het innoveren en optimaliseren van onze website”

Het is tegenwoordig steeds belangrijker dat je als vereniging gemakkelijk te vinden bent via het internet. Daarnaast is waarschijnlijk 1 van de dingen die een potentieel nieuw lid doet, het bekijken van de website. Hierbij dient de website dus als een visitekaartje van de vereniging. De website moet laten zien wie Salvo '67 is en wat ons kenmerkt. Ook dient de website als informatiebron naar onze leden toe. Zo zijn bijvoorbeeld de belangrijke documenten te vinden op de website en het fluit- en telschema. Het is dus van belang dat de website goed onderhouden wordt en tevens met de tijd meegaat.

Tijdens het maken van dit beleidsplan heeft de websitecommissie hard gewerkt om een nieuwe website in te richten. Dit was een lang traject en heeft veel tijd gekost van onze vrijwilligers. Wij zijn dan ook super trots dat wij een mooie nieuwe website hebben. Nu is het belangrijk dat we deze onderhouden, wat de website doet, maar

ook dat we jaarlijks kijken naar de nieuwe trends, thema's, lay-outs, enz. van websites. Zodat we niet alleen onze website onderhouden maar ook jaarlijks mee gaan met de nieuwe trends om te blijven moderniseren en optimaliseren.

Hieronder worden enkele suggesties genoemd:

- Ervoor zorgen dat het onderhoud van de website zo makkelijk mogelijk gaat, zodat dit niet te veel tijd kost van onze vrijwilligers en nieuwe mensen dit makkelijker kunnen leren
- Blijven kijken naar opties om het onderhoud van de website te vergemakkelijken en de website up-to-date te houden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het feit dat elke commissie zelf berichten op de website kan plaatsen, zonder hulp van de websitecommissie.
- Kijken naar mogelijkheden om het bezoekersaantal van onze website te verhogen. Dit kunnen we monitoren door Google Analytics.
- Kijken naar de mogelijkheden en de waarde van het verhogen van de bereikbaarheid van de website. Dit kan bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat onze website hoger komt in de zoekresultaten van een zoekmachine als Google. Dit kan door bijvoorbeeld specifieke termen te gebruiken op de website.
- Communicatie naar en met leden meer via de website en andere sociale media laten lopen. (Dit kan ook zorgen voor een hoger bezoekersaantal) Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het aanmelden voor activiteiten via de website. Dit zorgt ook voor een makkelijkere administratie voor de commissies.
- Kijken naar de mogelijkheden en de waarde van een aparte ledensectie te maken op de website, zodat er onderscheid gemaakt kan worden tussen de informatie bedoeld voor iedereen of alleen bedoeld voor onze leden.
- Kijken naar de mogelijkheden en de waarde van een apart trainerssectie op de website te maken, zodat hier handige informatie voor trainers te vinden is.
- Het opzetten van een live-feed verbinding tussen facebook en onze website, waardoor berichten die op facebook geplaatst worden ook op de website getoond worden.
- Ervoor zorgen dat leden, sponsors en niet-leden makkelijk onze vereniging kunnen bereiken door juiste informatie en contactformulieren op de website te plaatsen.

11. "Het ontdekken en invullen van de mogelijkheden van sociale media (bijv: Facebook, Instagram, Whatsapp)"

In de huidige tijd speelt sociale media een grote rol, die ontzettend veel mogelijkheden maar ook uitdagingen met zich meebrengt voor mensen en bedrijven. Om als vereniging te blijven innoveren en met de tijd mee te gaan is het interessant om ook te kijken welke mogelijkheden en kansen wij als vereniging hebben op het gebied van sociale media. De komende jaren willen we ontdekken welke mogelijkheden sociale media voor onze vereniging heeft en wat we hieruit kunnen halen.

Het gebruik van sociale media zou ons mogelijk op de volgende gebieden kunnen helpen. Allereerst maakt het de kennisgeving en communicatie naar leden, mogelijk nieuwe leden en andere personen makkelijker en sneller. Daarbij kan sociale media ook de mogelijkheid bieden tot interactie met elkaar, waardoor de relatie met de leden

en anderen versterkt kan worden. Hierdoor krijgen de leden de kans om input te geven en meer betrokken te raken bij de vereniging. Hierdoor krijgen wij de mogelijkheid om meer kennis te vergaren over onze doelgroep om zo te blijven innoveren en aantrekkelijker te worden.

Verder biedt sociale media ook een stukje marketing, dat goedkoper is dan traditionele marketing. Het kan het zorgen voor een grotere bekendheid van onze vereniging in de omgeving en kan het ons helpen ons netwerk te vergroten. We kunnen laten zien wat wie we zijn en wat we doen.

Als laatst kan sociale media ons helpen de bereikbaarheid van onze vereniging vergroten, waardoor we beter en makkelijker bereikbaar zijn voor andere verenigingen, mogelijk nieuwe leden, trainers, sponsors en andere belangrijke figuren in het volleybal.

Wij zijn ons ervan bewust dat dit een grote investering van tijd en energie vraagt van vrijwilligers. Niet alleen om het gebrek aan kennis en ervaring te verminderen, maar ook om het eventueel vast te blijven houden en te verbeteren door de jaren heen. We zullen dan ook aan moeten afwegen of de uitkomsten die het kan hebben voor onze vereniging de investering waard is.

12. “Het creëren van een groter draagvlak voor het beleid en de uitvoering”

Ook het beleid en de uitvoering is van groot belang bij het voortbestaan van een vereniging. Daarvoor is nodig dat noodzakelijke functies en taken in de vereniging opgevuld worden, wat gedaan moet worden door vrijwilligers. Op het moment dat een beperkt aantal personen deze taken en functies vervullen, vergt dit te veel van deze vrijwilligers, waardoor de kans bestaat dat zij ermee ophouden. Daarnaast zorgen meerdere vrijwilligers voor meer perspectieven en inzichten, die onze vereniging kunnen helpen. Door meer betrokkenheid bij de leden te creëren voor het beleid en iedereen de mogelijkheid te bieden om input te geven, vergroten we ook het Salvo-gevoel.

Hieronder worden enkele suggesties genoemd:

- Leden blijven informeren over de gang van zaken in onze vereniging.
- Leden blijven informeren over aanwezige vacatures en taken.
- Leden persoonlijk benaderen/vragen.
- Een duidelijk beleidsplan op te stellen.
- Leden mee laten denken over het beleidsplan en andere zaken door ze persoonlijk te benaderen of door bijvoorbeeld input via de mail te laten leveren.
- Brainstormsessies organiseren om samen met een groepje te brainstormen over bepaalde zaken en aspecten.
- Zoeken naar manieren om te zorgen voor een goed bezochte ALV.

14. “Het creëren van een groter draagvlak voor de vrijwilligerstaken binnen onze vereniging”

Vrijwilligers zijn van onschatbare waarde voor onze vereniging en zonder kan een vereniging niet functioneren. Echter is de uitdrukking vrijwillig, maar niet vrijblijvend niet voor niks in het leven geroepen. Vrijwilligerstaken nemen nou eenmaal verplichtingen met zich mee, maar met hoe meer vrijwilligers we dit kunnen doen, hoe makkelijker het wordt. De taken en functies kunnen dan beter verdeeld worden, waardoor niet een beperkt aantal personen hiervoor verantwoordelijk is en het teveel wordt. Meer vrijwilligers geeft meer rust, minder verantwoordelijkheid, meer tevredenheid en het is overzichtelijker voor de functionarissen. Ook wordt het zo aantrekkelijker voor iemand om een taak in de vereniging op zich te nemen, omdat het niet meteen betekent dat je veel verplichtingen op je zult nemen. Onze vereniging moet bestaan uit actieve leden in plaats van consumerende leden.

Hieronder worden enkele suggesties genoemd:

- Onze dankbaarheid tonen aan de vrijwilligers op verschillende manieren, als het uitje aan het eind van het seizoen of de kerststol voor alle opo's. Maar ook moeten we op zoek gaan naar nieuwe mogelijkheden om onze dankbaarheid te tonen, door bijvoorbeeld een mailtje te sturen of een bericht in de krant. Een rubriek vrijwilliger van de maand op de website maar vooral is het belangrijk om de vrijwilligers ook persoonlijk te bedanken voor de inzet.
- De waarde van onze vrijwilligers benadrukken.
- De juiste mensen op de juiste plekken inzetten, zodat ze iets doen wat ze leuk vinden.
- Door te weten wat we in huis hebben, kunnen we de juiste mensen benaderen.
- Mensen persoonlijk aanspreken en vragen of ze interesse hebben om iets voor de vereniging te doen.
- Een actuele en heldere lijst met vrijwilligerstaken op de website.
- Bij aanmelding vragen of nieuwe leden zich ook voor onze vereniging willen inzetten door een vrijwilligerstaak op zich te nemen, zoals het ophalen van oud papier
- Ook buiten de vereniging kijken of mensen iets voor onze vereniging willen doen. Hierbij kan gedacht worden aan ouders/verzorgers van jeugdleden, andere familieleden of scholieren.
- Ook jeugdleden betrekken bij de vereniging.
- Grote taken of functies in kleine stukjes opdelen, zodat het niet teveel wordt voor de vrijwilligers.
- Sociale media gebruiken.
- Zorg dragen voor een veilige en gezellige plek om de vrijwilligerstaken uit te voeren.
- Zorgen dat er een reservepersoon benoemd wordt voor een aantal cruciale functies, zodat deze functie overgenomen kan worden indien dit nodig is. Hierbij kan gedacht worden aan functies, zoals het wedstrijdsecretariaat, de ledenadministratie of de OPO-coördinator.

4. Financiën

Financiën zijn een belangrijk aspect voor elke vereniging. De belangrijkste inkomstenbronnen van Salvo '67 zijn de contributies en de opbrengst van het ophalen van het oud papier in de gemeente. Zoals hierboven al beschreven is, wil Salvo '67 een financieel gezonde vereniging blijven. Daarnaast willen wij nieuwe inkomstenbronnen gaan werven.

Op de ALV wordt door het bestuur verantwoording afgelegd over het afgelopen seizoen. Daarnaast wordt er onder verantwoordelijkheid van het bestuur door de penningmeester een begroting voor het nieuwe seizoen opgesteld en gepresenteerd, zodat deze goedgekeurd kan worden door de ALV.

In de bijlage is een meerjarenbegroting opgenomen waarbij geprobeerd is om alle verwachte kosten en baten verspreid over de looptijd van dit beleidsplan in kaart te brengen. Ook deze meerjarenbegroting wordt gepresenteerd op de ALV.

Bijlage 1. Overzicht contactgegevens.

Commissies	Contactgegevens
Het bestuur	
Voorzitter	voorzitter@salvo67.nl
Secretaris	secretariaat@salvo67.nl
Penningmeester	penningmeester@salvo67.nl
Technische commissie	tc@salvo67.nl
Toernooi en activiteiten commissie	via info@salvo67.nl
Jeugd activiteiten commissie	via info@salvo67.nl
Websitecommissie	via info@salvo67.nl
Commissie van beroep	n.n.b.
Functies	
Vertrouwenscontactpersoon	vertrouwenspersoon@salvo67.nl
Ledenadministratie	ledenadministratie@salvo67.nl
Coordinator oud-papier	aw.tersteeg@ziggo.nl
Scheidsrechterscoördinator	n.n.b.
Wedstrijdsecretariaat	wedstrijdsecretariaat@salvo67.nl
Algemeen	
Algemeen emailadres	info@salvo67.nl

Bijlage 2. Meerjarenbegroting periode 2019-2024

LASTEN	resultaat	begroting	begroting	begroting	begroting	begroting
kosten verenigingsbestuur:	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
administratie	-		150,00	175,00	200,00	250,00
contributie/abonn.	181,30	200,00	205,00	210,00	215,00	220,00
porti/reiskosten						
representatie	288,40	250,00	255,00	260,00	265,00	270,00
vrijwilligersbijeenkomst	500,00	500,00	510,00	520,00	530,00	540,00
ALGEMENE KOSTEN						
verzekeringen	160,71	200,00	205,00	210,00	215,00	220,00
ALV	199,60	250,00	255,00	260,00	265,00	270,00
kosten lustrum	350,00	350,00	350,00	350,00	400,00	400,00
postbus gebruik	253,50	-	-	-	-	-
bankkosten	139,79	150,00	155,00	160,00	165,00	170,00
algem.verenigingskosten	374,89	350,00	355,00	360,00	365,00	370,00
wervingskosten	453,75	475,00	485,00	495,00	505,00	515,00
Korting contributie leden	430,00	-	-	-	-	-
Kosten commissies						
TC:						
zaalhuurtrainingsavonden	7.103,40	7.500,00	7.650,00	7.800,00	7.950,00	8.100,00
zaalhuur competitie	1.774,00	2.500,00	2.550,00	2.600,00	2.650,00	2.700,00
teamgelden Senioren	1.780,00	2.250,00	2.300,00	2.350,00	2.400,00	2.450,00
teamgelden jeugd	35,62	-	200,00	300,00	320,00	320,00
teamgeld mini's	-	-	-	-	160,00	160,00
egalisatie Nevobogelden						
totaal competitiegelden	3.589,62	4.750,00	5.050,00	5.250,00	5.530,00	5.630,00
trainers	4.412,50	5.500,00	5.750,00	6.000,00	6.250,00	6.500,00
materieel	1.180,36	500,00	510,00	520,00	530,00	540,00
sectie /VSA(incl rebel)	376,06	500,00	510,00	520,00	530,00	540,00
boetes Nevobo						
JAC:						
sectie(incl subsidie	735,00	750,00	765,00	780,00	800,00	820,00
restant naar JAC fonds						
TAC:						
sectie	532,99	1.500,00	1.550,00	1.600,00	1.650,00	1.700,00
HFC, feestjes	818,66					
restant naar TAC fonds						
AZ:						
Oud Papier	340,98	350,00	360,00	370,00	380,00	400,00
TOTALE LASTEN	22.421,51	24.075,00	25.070,00	25.840,00	26.745,00	27.455,00
BATEN						
clubblad nu website	850,00	800,00	800,00	825,00	825,00	850,00
CONTRIBUTIES	9.112,95	9.700,00	10.000,00	10.300,00	10.500,00	11.000,00
totaal competitiegelden	3.518,00	4.515,00	4.600,00	4.700,00	4.800,00	4.900,00
OVERIGE BATEN						
GCA	434,70	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00

donaties	110,00	110,00	115,00	120,00	125,00	125,00
subsidies						
renten	19,40	-	-	15,00	30,00	45,00
opbrengst oud papier	8.704,86	8.550,00	8.500,00	8.450,00	8.400,00	8.350,00
sponsorbijdrage opbrengst	250,00	250,00	300,00	350,00	400,00	450,00
TOTALE BATEN	22.999,91	24.125,00	24.515,00	24.960,00	25.280,00	25.920,00
RESULTAAT	578,40	50,00	555,00-	880,00-	1.465,00-	1.535,00-