

Beleidsplan Volleybalvereniging Symmachia Roosendaal



Inleiding

Binnen onze vereniging is, mede door de organisatie van de Talentenjacht, nieuwe energie ontstaan. Het bestuur wil dit enthousiasme binnen de vereniging graag gebruiken om invulling te geven aan een langere termijnstrategie (5 jaar) waarmee we als vereniging de toekomst met een goed gevoel tegemoet kunnen zien. Hiervoor is dit Beleidsplan opgesteld. In dit Beleidsplan beginnen we met het bepalen van wat we als vereniging willen zijn, de Missie. Om die Missie in te kunnen vullen moet beleid uitgezet worden. Dit beleid geven we vorm op zes pijlers:

- Ontwikkeling
- Gezond en verantwoord
- Sterk merk
- Samen
- Plezier en Trots
- Continuïteit

Voor deze pijlers hebben we bepaald waar we op dit moment staan en waar we over 5 jaar willen staan, zie de afbeelding hieronder. Wij willen prioriteit geven aan de pijlers Ontwikkeling en Continuïteit. Hier scoren we op dit moment het laagst op en deze zijn rand voorwaardelijk om de overige pijlers op een hoger niveau te brengen.

| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------------------------|---|---|------|------|---|------|------|--------------|------|----------|----|
| Ontwikkeling | | | 2023 | | | | 2026 | | 2028 | | |
| Gezond en Verantwoord | | | | | | | | | | 2023 (€) | |
| Sterk merk in de regio | | | | | | | | 2023 | | | |
| Samen | | | | | | 2023 | | | | | |
| Plezier en Trots | | | | | | | | 2023 Bestuur | | | |
| Continuïteit | | | | 2023 | | | 2026 | | | 2028 | |

Onze focus ligt in eerste instantie op het verbreden van de jeugd en behoud van seniorleden. Door o.a. een kwalitatief hoogwaardige begeleiding willen we zorgen voor het aantrekken, behouden en doorstromen van jeugd. Voor de senioren kijken we naar een strategie waarbij zoveel mogelijk leden worden behouden voor de club. We kijken daarbij per keer wat de beste oplossing is. Daarnaast gaan we nieuwe seniorleden aantrekken om de basis te vergroten. Als we voldoende grootte hebben bereikt kijken we of een afzonderlijke prestatielijn kan worden opgezet.

Missie

Symmachia Roosendaal wil een volleybalvereniging zijn waarin iedereen welkom is, ongeacht leeftijd, geslacht, achtergrond of niveau. We streven naar de sportieve ontwikkeling van onze leden en streven ernaar om gezond en verantwoord te sporten. We willen een sterk merk zijn dat bekend staat om kwaliteit, professionaliteit en betrokkenheid. Samenwerking, plezier, trots en continuïteit vormen de basis van ons beleid.

Wij richten ons op volleyballers van alle leeftijden en alle vormen van volleybal. Alle volleyballers, ongeacht niveau en ambitie zijn van harte welkom en krijgen evenveel aandacht. We staan voor een vereniging waar ruimte is voor breedtesport en, waar mogelijk, op hoger niveau gevolleybald kan worden.

Een belangrijke maatregel die wij willen treffen om onze ambitie waar te maken is de aanstelling van een verenigingsprofessional. Verderop in het Beleidsplan wordt nader toegelicht waar deze persoon zich met name op in moet gaan zetten.

1. Ontwikkeling

Symmachia Roosendaal stimuleert ontwikkeling van volleyballers op verschillende niveaus. Daarnaast stimuleren we mensen die een belangrijke staffunctie willen vervullen binnen het volleybal, zoals trainers, coaches, scheidsrechters e.d.

Kwalitatief goed sportaanbod blijvend ontwikkelen

Symmachia Roosendaal wil een passend volleybalaanbod bieden voor al haar leden en potentiële leden. Vanuit de bestaande basis wordt verder gewerkt aan het versterken van het sportaanbod. De eerste prioriteit ligt daarbij op verbreding van de vereniging zodat gewaarborgd is dat er voor iedereen een passend team/trainingsgroep in de vereniging is.

De komende 5 jaar gaan we daarvoor het volgende doen:

1. Activiteiten starten/doorzetten om leden te werven voor verbreding van de vereniging:
 - a. Basisscholentoernooi: gericht op CMV-jeugd
 - b. Scholentoernooi middelbare scholen (gericht op C, B en A-jeugd)
 - c. Ieder jaar deelnemen aan Sjors Sportief
 - d. Introductielessen voor senioren (gericht op beginnende volwassenen)
 - e. Clinics voor talentontwikkeling (gericht op het werven van jonge talenten)
 - f. Onderzoeken of we de smurfenspeeltuinen willen opstarten
2. Activiteiten starten om leden te werven voor doelgroepen die minder vertegenwoordigd zijn in het volleybal.
 - a. Plan de campagne opstellen om gericht jongens te werven (gericht op CMV en C, B, A-jeugd)
 - b. Onderzoeken of we beachvolleybal verder willen en kunnen uitbreiden, eventueel in samenwerking met Beach event
 - c. Onderzoeken of we zitvolleybal verder willen en kunnen uitbreiden.
3. Aanstellen van een verenigingsprofessional voor het ondersteunen en opleiden van het technisch kader en het werven van leden.

Investeren in het opleiden van trainers, coaches, scheidsrechters

Een sterke vereniging kan niet zonder goed opgeleide trainers, coaches, scheidsrechters en ander kader dat nodig is om volleyballen mogelijk te maken. Symmachia Roosendaal streeft ernaar om voldoende en kwalitatief goed (technisch) kader te hebben. Kwalitatief goed betekent dat op ieder niveau trainers en coaches actief zijn die passen bij de groepen en die het aanwezige talent maximaal en motiverend weten te benutten. Daarbij ligt de prioriteit op investeren in de jeugd. Een goede (volleybal)basis begint bij een goede jeugdopleiding.

De komende 5 jaar gaan we daarvoor het volgende doen:

1. Jeugdtrainers aantrekken en opleiden (en hiervoor via de ALV het benodigde budget vrijmaken);
2. Leden die zich willen ontwikkelen tot trainer en/of coach begeleiden en de mogelijkheid bieden om trainingen te volgen;
3. Coaches en begeleiders opleiden zodat iedere groep een goede begeleiding krijgt;
4. Scheidsrechters werven en opleiden (deels door interne opleiding(en) te verzorgen).

2. Gezond en verantwoord

Gezond in financieel opzicht

Voor de jaren vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2028 gaan we per jaar extra geld uittrekken voor:

- Salariskosten verenigingsprofessional
- Extra trainersvergoedingen voor kwaliteitstrainers
- Een reservepotje voor onvoorziene uitgaven

We gaan ervan uit dat deze extra uitgaven ook extra inkomsten gaan genereren op de volgende posten:

- Contributies door ledengroei
- Extra inkomsten veld 3 (door ledengroei en extra activiteiten)
- Aanvullende sponsorinkomsten (interessanter voor sponsors)
- Ook wellicht extra inkomsten door nevenactiviteiten
- Dividend uit D'n Dijck BV vanaf 1 juli 2026 (nadat hypotheek helemaal is afgelost)

De verwachting is dat vanaf seizoen 2026-2027 er een break-evenpoint is en dat de baten de lasten zullen overstijgen. Uiteraard wordt alles op de voet gemonitord en waar nodig bijgesteld, maar een eventueel negatieve uitkomst is gedekt door onze beschikbare reserves. Wij doelen hierbij op het saldo op onze spaarrekening.

Gezond in bewegen

Bewegen staat binnen de vereniging centraal. Door goede trainers aan te stellen en op te leiden doen we dat op een zo verantwoord mogelijke manier. Daarnaast gaan we onze samenwerking met een gespecialiseerde partij opzetten, waardoor we zorgen voor een professionele medische begeleiding en blessurepreventieprogramma's.

Gezond in Veld3

We streven ernaar om het aanbod van eten en drinken in Veld 3 evenwichtiger samen te stellen waarbij er meer aandacht komt voor de gezonde alternatieven. Daarnaast gaan we vrijwilligers opleiden tot HACCP, zodat we een verantwoorde kantine kunnen uitbaten.

Gezond in de omvang van de vereniging.

In het verlengde van sportaanbod. We streven naar een gezonde mix van jeugd en volwassenen zodat er een natuurlijke doorstroom ontstaan binnen de vereniging. In het verlengde hiervan is het ledenaantal op een dusdanig niveau dat we onze sporthal optimaal kunnen benutten en dat we financieel gezond blijven.

Veilig verenigingsklimaat

We beogen dat we als vereniging trots en gezond zijn, dat we de maatschappelijke functie verder uitbouwen en dat plezier en veiligheid leidend zijn in het beleid, met respect voor iedereen. We willen een plezierige, veilige omgeving aan alle leden kunnen bieden en versterken daarmee ook het beeld dat we willen uitdragen buiten de vereniging. Dit is niet alleen vanwege de ontwikkelingen in de maatschappij (denk aan emancipatie en individualisering), maar ook vanwege de toegenomen diversiteit in de vereniging. Dit betekent dat we de bestaande gedragsregels nadrukkelijker gaan communiceren en bewaken, waarin we natuurlijk zelf een voorbeeldfunctie dienen te vervullen en waarmee we duidelijk maken welke normen en waarden wij belangrijk vinden binnen de club. Verder is het goed om een klachtenprotocol te hebben. De vereniging heeft een vertrouwenscontactpersoon.

De komende 5 jaar gaan we daarvoor het volgende doen:

1. Het huidige gedragsreglement visualiseren.
2. Deze wordt de komende jaren uitgedragen door alle betrokken vrijwilligers, gecommuniceerd naar alle leden, naar potentiële leden en bewaakt door iedereen die namens de vereniging een functie of taak vervult.
3. Er wordt een klachtenprocedure ontwikkeld, vastgesteld en geïntroduceerd.
4. Door goede en regelmatige communicatie is elk lid op de hoogte van het klachtenprotocol.
5. De vereniging werkt met een vertrouwenspersoon. Hier gaan we meer bekendheid aan geven.

3. Sterk merk

Zichtbaar zijn in de regio

We willen een sterk merk zijn met bekendheid in de regio. Iedereen binnen de regio, en bij voorkeur ook daarbuiten, moet weten dat Symmachia Roosendaal de Volleybalvereniging binnen de regio is. Dit gaan we bereiken door het vergroten van onze zichtbaarheid. Een voorbeeld dat in dit kader al is opgepakt is onze aanwezigheid bij Roosendaals Treffen.

Public Relations en communicatie

Communicatie is een van de sleutels tot succes. Zorgvuldige communicatie binnen de vereniging waarbij doelen en keuzes uitgelegd worden, normen en waarden gedeeld worden, successen gevierd worden zorgt voor betrokken leden. Hiermee wordt van binnenuit een bijdrage geleverd aan het sterke merk dat we willen zijn. Externe communicatie is belangrijk om de bekendheid binnen de regio te vergroten.

De komende 5 jaar gaan we daarvoor het volgende doen:

1. Vergroten zichtbaarheid in de regio
 - a. Deelname aan evenementen waar verenigingen zich kunnen presenteren die in de regio georganiseerd worden
 - b. Aantrekken banden met regionale pers (BN De Stem, Zuidwest TV)
2. Public Relations en communicatie
 - a. Communicatieteam samenstellen met vrijwilligers die aangegeven hebben hier bijdrage aan te willen leveren.
 - b. Opstellen communicatieplan met dit team
 - c. Beleidsplan communiceren
 - d. Leden meer betrekken in communicatie (m.n. social media)

4. Samen

De vereniging dat zijn wij samen. Iedereen binnen de vereniging draagt zijn steentje bij. Waar nodig bieden we hulp aan onze leden en leden aan elkaar. We vinden het belangrijk om te luisteren naar onze leden om op basis van hun feedback de vereniging continu te verbeteren.

Ook vinden wij het belangrijk samen te werken met andere (volleybal)verenigingen, lokale organisaties, de gemeente, Nevobo, ORV en andere relevante organisaties. Binnen de regio West-Brabant en Zeeland willen wij een spilfunctie vervullen en waar mogelijk ook andere volleybalverenigingen ondersteunen.

De komende 5 jaar gaan we daarvoor het volgende doen:

1. Intern
 - a. Regelmatig feedback ophalen bij de leden (bijvoorbeeld via enquête of poll)
 - b. Opzetten van een ledenraad (bijv. met teamcontactpersonen, de CV50)
 - c. Jaarlijkse ALV aantrekkelijker, interessanter, toegankelijker maken
 - d. Zie ook maatregelen onder “Toekomstbestendig volleybalbestuur”
2. Extern
 - a. Contact leggen met andere (volleybal)verenigingen in de regio en bespreken hoe we elkaar kunnen versterken
 - b. Regelmatig organiseren van themabijeenkomsten, workshops e.d. waar ook andere verenigingen voor uitgenodigd worden
 - c. Banden met Nevobo (en ORV) nader aantrekken
 - d. Banden met de gemeente Roosendaal nader aantrekken

5. Plezier en Trots

Plezier beleven binnen een veilige vereniging

Symmachia Roosendaal en Brabantse gezelligheid zijn onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Zonder de zo kenmerkende Brabantse gezelligheid is er geen betrokkenheid. Gastvrijheid is een bindende voorwaarde. Jezelf onderdeel voelen van de vereniging gaat verder dan alleen volleyballen, het zijn ook juist de informele contacten die ervoor zorgen dat iemand zich welkom voelt. De laatste jaren vindt er een verschuiving plaats in de maatschappij naar consumentengedrag. We willen onze leden laten ervaren wat de meerwaarde is van een vereniging.

Trots zijn op wat er staat (wat we zijn) en wat we ontwikkelen

Onze leden zijn trots op de club en dragen dat ook uit. Als leden van de vereniging zorgen we er samen voor dat we dingen voor elkaar krijgen. We helpen elkaar, motiveren elkaar en zo komen we gezamenlijk tot betere prestaties. Prestaties waar we trots op kunnen zijn. Dat betreft niet alleen volleybal maar ook alle andere zaken die binnen de vereniging spelen zoals het organiseren van activiteiten en het meedoen aan evenementen binnen de gemeente.

De komende 5 jaar gaan we daarvoor het volgende doen:

1. Organiseren van leuke en sociale evenementen om de teamgeest en het plezier binnen de vereniging te bevorderen.
2. Organiseren van jaarlijkse evenementen zoals toernooien, feesten en clubuitjes om plezier en trots te stimuleren.
3. Erkennen en belonen van prestaties en inzet van leden om een gevoel van trots en waardering te creëren.
4. Meer inzetten op persoonlijke benadering en waardering.
5. Het betrekken van ouders bij onze vereniging.
6. Het innoveren van de kantine samen en met elkaar.

6. Continuïteit

Beschikbaarheid en opvolging van vrijwilligers binnen alle taken

De vereniging dat zijn wij allemaal: de leden en ook partners en ouders van leden. Met elkaar houden wij de vereniging draaiende en verdelen we de taken. Vele handen maken licht werk. Er is aandacht voor vrijwilligers en de taken worden zo klein mogelijk gehouden. Op belangrijke functies wordt gezorgd voor een back up zodat de continuïteit wordt gewaarborgd. Daarnaast is er aandacht voor leden die taken in de vereniging uitvoeren.

De komende 5 jaar gaan we daarvoor het volgende doen:

1. Alle functies in de vereniging in kaart brengen en bekendmaken bij leden, eisen aan de functies in kaart brengen (bijv. HACCP voor kantine) en nagaan welke functies nog vacant zijn;
2. Prioriteiten stellen in het werven van nieuwe vrijwilligers;
3. Standaard intake organiseren voor alle nieuwe leden om met hen in kaart te brengen wat zij voor de vereniging gaan doen;
4. Mogelijkheden en behoefte voor opleiden van vrijwilligers in kaart brengen en uitvoeren.
5. Werving vrijwilligerscoördinatoren

Toekomstbestendig volleybalbestuur

Om de continuïteit van de vereniging te waarborgen is een ambitieus en betrokken bestuur noodzakelijk. We streven naar een bestuur wat een goede afspiegeling is van de vereniging, zodat iedereen goed vertegenwoordigd wordt. Daarnaast is het niet ondenkbaar dat er in de komende jaren nieuwe posities ingevuld dienen te worden.

De komende vijf jaar gaan we het volgende doen:

1. Onderzoeken naar invulling portefeuille 'Volleybalzaken'
2. Onderzoeken hoe we onze jongere leden kunnen betrekken bij het bestuur (bijv. door opzetten jeugdbestuur)
3. Vrije stoel bij bestuursvergadering voor leden die willen aanschuiven

Aanstelling verenigingsprofessional

Symmachia Roosendaal heeft voor de komende vijf jaar grote ambities en uitdagingen. We streven ernaar om dit samen met elkaar op te pakken. Om de vereniging een boost te geven gaan we een verenigingsprofessional aanstellen om de continuïteit van ons meerjarenplan te waarborgen. Dit betreft een betaalde functie.

De verenigingsprofessional vormt een aanvulling op de bestaande vrijwilligers en is nadrukkelijk niet bedoeld als vervanging van vrijwilligers. Deze persoon gaat zich richten op:

- Taken uitvoeren op momenten dat niemand kan;

- Ondersteunen en begeleiden van vrijwilligers;
- Ondersteunen en begeleiden trainers, coaches en scheidsrechters;
- In samenwerking met bestuur de verenigingsambities vormgeven.

De inzet van een verenigingsprofessional gaat leiden tot meer opbrengsten door ledengroei, meer inkomsten veld 3 en overige acties. We kunnen een buffer inzetten om dit te financieren, maar een vereiste is dat de extra kosten binnen vijf jaar budgetneutraal zijn. Tijdens de ALV van 30 september 2023 heeft het bestuur toegelicht hoe de functie van verenigingsprofessional ingevuld gaat worden.