

**VERENIGINGSBELEIDSPLAN 2022-2027**

**'TOONAANGEVEND  
EN OP EIGEN KRACHT VOORUIT'**





## Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
Inleiding .....	4
Hoofdstuk 1: Historie SV VOAB.....	6
Hoofdstuk 2: Missie, Visie, Doelstellingen en SWOT-analyse .....	8
Hoofdstuk 3: Organisatiestructuur .....	12
Hoofdstuk 4: Voetbal .....	15
4.1 Voetbal jeugd .....	18
4.2 De verschillende jeugdafdelingen .....	20
4.3 Selectiebeleid jeugdvoetbal en Scouting .....	21
4.4 Scouting .....	22
4.5 Keeperstraining en -coördinator.....	22
4.6 Loop- en fysieke training.....	23
4.7 Voetbal senioren .....	23
4.8 Selectie heren .....	24
4.9 Selectie dames.....	26
4.10 Overige senioren heren & dames .....	27
4.11 Arbitrage.....	28
Hoofdstuk 5: Financiën .....	30
Hoofdstuk 6: Vrijwilligersbeleid .....	32
Hoofdstuk 7: Sponsoring.....	36
Hoofdstuk 8: Accommodatiebeheer.....	38
8.1 Algemeen, visie, doelstellingen .....	38
8.2 Organisatie, taken en verantwoordelijkheden .....	38
8.3 Materiaal- en kledingbeheer .....	39
8.4 Ambities.....	40
Hoofdstuk 9: Clubhuis .....	41
9.1 Algemeen, visie en doelstellingen .....	41
9.2 Organisatie, taken, verantwoordelijkheden .....	41
9.3 Ambities.....	41
Hoofdstuk 10: Communicatie .....	43
10.1. Algemeen, visie, doelstellingen .....	43
10.2 Organisatie, taken, verantwoordelijkheden .....	43
10.3. Ambities.....	43
Hoofdstuk 11 Globaal actieplan .....	44



## Voorwoord

Voor u ligt het beleidsplan van voetbalvereniging VOAB. In dit beleidsplan zijn de visie, doelen, kaders en uitgangspunten van VOAB vastgelegd voor de periode 2022-2026. Met een duidelijke visie en daaraan gekoppeld beleid, willen wij met een heldere koers de vereniging besturen. Hiernaast is het beleidsplan ook te beschouwen als een handleiding voor de organisatie en structuur van de vereniging

Naar aanleiding van de presentatie van de financiële cijfers van de penningmeester tijdens de ALV van November 2019 hebben de aanwezige leden het bestuur verzocht om te komen tot een meerjarig beleidsplan, een duidelijke koers uit te zetten en aan te geven waar men de komende jaren met de vereniging naar toe wil.

Het bestuur heeft deze opdracht aanvaard en vervolgens de commissies gevraagd een vertegenwoordiger naar voren te schuiven om plaats te nemen in de zogenoemde beleidscommissie. Deze beleidscommissie is verzocht een meerjarig beleidsplan op te stellen in samenspraak met het bestuur.

Rapportage over de voortgang van het beleidsplan vindt plaats via het jaarverslag dat jaarlijks wordt voorgelegd aan de algemene ledenvergadering.

Tenslotte willen wij iedereen bedanken voor de bijdrage die hij/zij geleverd heeft aan de totstandkoming van dit beleidsplan. Zoals de meeste werkzaamheden, is ook dit beleidsplan tot stand gekomen door de inzet van onze vrijwilligers.

Het bestuur van SV VOAB

## Inleiding

### ***De wereld verandert***

Niet alleen door Covid-19, maar vooral door de huidige tijdgeest. Scholen, bedrijven, gemeenten, betaald voetbalorganisaties maar zeker ook amateurverenigingen zijn genoodzaakt zichzelf opnieuw uit te vinden en kritisch te kijken naar bestaansrecht, doelen en hun maatschappelijke rol. De maatschappij verandert snel waarbij consumptie/ klantgedrag en individualisering steeds dominanter worden. Sportieve veranderingen zijn o.a. damesvoetbal, 45+ voetbal, concurrentie van andere sporten zoals fitness en de verschuiving van zondag- naar zaterdagvoetbal en de opkomst van E-Sports; het competitief spelen van sport gerelateerde computerspellen in wedstrijdverband.

### ***Toekomstige uitdagingen***

Subsidies vallen weg, de veldcapaciteit is te beperkt ten opzichte van het (groeierende) aantal leden, een krap sluitende financiële huishouding zonder echte reserves en een accommodatie die op meerdere fronten gemoderniseerd kan worden. Bovendien heeft Corona ons geleerd dat de toekomst ongewis is en je als vereniging altijd moet kunnen leunen op een (financieel) gezonde en krachtige basis. Er is binnen VOAB veel behoefte aan een duidelijk beleid dat breed gedragen wordt. Tradities en cultuur staan vernieuwing soms in de weg. Dit beleidsplan moet verandering brengen, zonder tradities en cultuur uit het oog te verliezen.

### ***Het besturen van een amateurvereniging wordt steeds ingewikkelder***

Het besturen van een voetbalvereniging wordt steeds ingewikkelder. Het uitbannen van racisme, respect voor elkaar en samenhangendheid zijn belangrijke maatschappelijke thema's waaraan sport een constructieve bijdrage kan leveren. Er zullen continue keuzes gemaakt dienen te worden die breed worden gedragen en die bijdragen aan de doelstellingen van de vereniging.

### ***"Onze samenleving verandert snel en mensen bekijken de voetbalclub steeds meer als consument"***

*"Onze sport kent uitdagingen die we de komende jaren moeten zien te tackelen. De grootste van deze uitdagingen is, hoe we jongens en meisjes langer kunnen laten voetballen.*

*Dat doen we niet, door in tradities te blijven hangen, maar met een open blik naar de toekomst te kijken.*

*Een bestuurlijke visie bij voetbalclubs is nodig om in plaats van de vereniging zelf, het verenigen van leden voorop te stellen"*

- ***Jan Dirk van der Zee (Directeur amateurvoetbal KNVB) -***



### ***Op eigen kracht***

VOAB heeft de potentie om deze uitdagingen het hoofd te bieden en vanuit de organisatie 'organisch' verder te groeien. Zonder daarbij te veel afhankelijk te zijn van externe en onbeheersbare krachten zoals subsidies of grote sponsors. VOAB streeft ernaar om bij verenigingstaken zoveel mogelijk leden, ouders en vrijwilligers te betrekken, verantwoordelijkheden te geven en hierdoor ook echt onderdeel van club

te laten zijn. Het verenigingsgevoel vergroten, een club voor iedereen. Ook het nastreven van *sportieve ambities* wordt hoofdzakelijk vanuit eigen kracht, dus met zelf opgeleide spelers en trainers, nagestreefd.

### ***Benuttingspercentage***

Het totaal aan kennis, talent en energie van leden, vrijwilligers, ouders, voetbaltalent, trainers, sponsors en maatschappelijke partners kan verder worden ***uitgenut***. "Een vereniging runnen doe je samen". Hierdoor ontstaat er meer sociale verbondenheid en verenigingskracht met als bijkomend voordeel dat de kosten omlaag kunnen. Leden zouden zich veel meer 'mede-eigenaar' van de vereniging mogen voelen en daar ook naar moeten handelen. Wat doe je als lid, naast het betalen van contributie, nog meer voor VOAB? Leden zouden soms nog meer kunnen beseffen dan de club ook van hen is en op een positieve manier als vrijwilliger meewerken en meedenken om de vereniging nog beter te maken. VOAB kan op deze manier haar *eigen DNA* door ontwikkelen en vanuit eigen kracht alles behouden wat de afgelopen 90 jaar met veel trots en energie is opgebouwd.

### ***De tijd verandert en VOAB verandert mee***

Sportiviteit en respect, 'moderne' statuten, Huishoudelijk Reglement, kwaliteit jeugdopleiding, de uitstraling van de accommodatie, de ontwikkeling van meiden- en damesvoetbal en het zelf opleiden van selectietrainers en spelers. De sportclub is na thuis en school niet alleen een veilige haven en sociale ontmoetingsplaats, maar ook de plek waar we het meeste leren. VOAB mag zeker ook *trots* zijn op haar historie, imago en de spelers die het heeft voortgebracht. Binding en betrokkenheid van (jeugd) leden en ouders wordt belangrijker dan ooit en VOAB wil alle leden zoveel als mogelijk dezelfde faciliteiten kunnen bieden. Beleving, ontwikkeling en vooral ook spelplezier zijn belangrijke thema's. VOAB wil 'sport de verbindende factor laten zijn' en 'de sportparticipatie optimaliseren'. VOAB is zich bewust van haar actieve rol binnen maatschappelijke thema's zoals racisme, gelijke kansen en respect. *Deze veranderingen vragen om een duidelijke koers en visie, aanpassingsvermogen en om bestuurskracht & leiderschap.*

### ***"Beleidsplan als kompas"***

Zonder een duidelijke koers en doelstellingen lijken de operationele activiteiten al snel op "reizen zonder bestemming". De koers en doelstellingen vormen een belangrijk kompas bij het maken van keuzes en zorgt tevens voor duidelijkheid en betrokkenheid onder de leden.

Dit beleidsplan is gemaakt in opdracht van de ALV en Bestuur voor de periode 2022-2026 en heeft als titel:

**"Toonaangevend en op eigen kracht vooruit"**

## Hoofdstuk 1: Historie SV VOAB

De geschiedenis van SV VOAB begint op 17 augustus 1929 wanneer een groep van 17 jongvolwassenen een voetbalclub genaamd R.K.VV Juliana oprichten en gaan voetballen in de R.K. Voetbalbond (RKVB). In het begin telt de vereniging 25 leden en zij voetballen op een veld aan de Zandschelstraat. In 1930 gaat men voetballen in de Hoogstraat (bij Café Backx nu Ome Neeff). In 1936 stapt de club over naar een andere bond (IVCB) die al een vereniging Juliana heeft en onze naam wordt veranderd in R.K.VV VOAB (van onderaf begonnen). In 1940 fuseren beide bonden tot KNVB. In 1941 verhuist onze club naar de velden van HAVEP (textiel fabriek van Puijenbroek) achter de kerk van St. Jan bij het oude zwembad en in 1958 gaan we naar de Spoorbaan waar we tot op de dag van vandaag nog steeds voetballen. In 1981 worden de statuten gewijzigd waardoor onze club verder kan als omni-vereniging en vanaf dat moment heten wij S.V. VOAB.

### Accommodatie

In 1958 bestond ons complex aan de Spoorbaan uit twee grasvoetbalvelden en een graveltrainingsveld dat gedeeld moest worden met onze zustervereniging GSBW. Het thuishonk om te vergaderen en bijeen te komen voor wedstrijden was Café Backx. In 1970 werd het clubhuis gebouwd door bouwbedrijf Houtepen en de vrijwillige inzet van vele clubleden. Het clubhuis werd in de loop der jaren diverse keren verbouwd en uitgebreid en begin 2012 gerenoveerd met inzet van de Klussenclub (groep vrijwilligers opgericht in 2003 hoofdzakelijk 65+ leden).

### Leden aantal

Begonnen we in 1929 met 25 leden, groeide de vereniging in 1969 tot 375, in 1979 tot bijna 700, in september 2011 tot 1000 en begin 2021 tot 1235 leden.

### Voetbal

Tot begin jaren 70 speelde VOAB voornamelijk in de 3<sup>e</sup> klasse van de zondagamateurs. In 1970 bereikte de A-junioren de hoofdklasse en met deze zeer talentvolle generatie eigen jeugd promoveerde VOAB in 1973 naar de 2<sup>e</sup> klasse en in 1976 voor het eerst in de clubgeschiedenis naar de 1<sup>e</sup> klasse. In die periode stroomden Ton vd Ven en Martin van Geel vanuit het 1<sup>e</sup> elftal door naar het betaalde voetbal (Willem II). Later stroomden o.a. zowel Joris Mathijssen als Sam Lammers vanuit de jeugdopleiding succesvol door. In het seizoen 1998/99 speelden we zelfs eenmalig hoofdklasse. In 1946 wordt een Jeugdafdeling opgericht en in 1971 de Damesafdeling. In 1988 wordt voor het eerst een jeugdbeleidsplan opgesteld en in 1989 komt er een Technische Commissie Senioren.

### Communicatie

In 1946 wordt de PEP (Pers- en Propaganda commissie) opgericht maar vanaf 1940 had VOAB al een clubblad genaamd de VOAB Post, later omgedoopt tot de VOAB Zender. Tot 2003 kende onze club (met tussenpozen) een clubblad dat in principe maandelijks verscheen. In 2003 werd de Communicatie Commissie opgericht en kregen wij een eigen website [www.VOAB.nl](http://www.VOAB.nl) en vanaf 2007 ook een vaste pagina in weekblad Goirles Belang.



Op de dag van vandaag zijn Facebook en Instagram ook communicatiekanalen die bij VOAB gebruikt worden. Via Sportlink kunnen eenvoudig e-mails met informatie naar leden worden gestuurd.

Voor een volledig beeld is het goed om te weten dat onze Sponsorcommissie in 1993 werd opgericht, de Financiële Commissie in 2003 en de Commissie Normen & Waarden in 2012.

### **De vereniging anno 2021**

VOAB is een grote zondagvereniging met meer dan 1.200 leden. Ons voetbalcomplex is een onderdeel van Sportpark van den Wildenberg en ons adres is Spoorbaan 45 Goirle. Ons complex bestaat uit 5 wedstrijdvelden en 3 trainingsvelden, waarop geen wedstrijden kunnen worden gespeeld. Het hoofdveld is een kunstgrasveld (2012) en de andere velden zijn grasvelden. Het hoofdveld heeft wedstrijdverlichting en een tribune (bouwjaar 1976). Het tribunegebouw heeft 6 kleedkamers en bij veld 3 ligt een apart kleedgebouw met 8 kleedkamers. Circa 70 senioren-, junioren-, en pupillenteams spelen hier wekelijks hun wedstrijden en er wordt vrijwel iedere werkdag getraind. Naast het traditionele voetbal op zaterdag en zondag wordt er ook gevoetbald op dinsdagochtend 55+ en op vrijdagavond 7 tegen 7 voor leden van 45+.

## Hoofdstuk 2: Missie, Visie, Doelstellingen en SWOT-analyse

### Missie

Op grond van onze normen en waarden leden de kans geven om de voetbalsport zoveel mogelijk op het eigen niveau te kunnen beoefenen. Naast plezier en gezelligheid, zijn een actief en duurzaam verenigingsleven belangrijk, waarbij maatschappelijk verantwoord verenigen hoog in het vaandel staat.

### Bestaansrecht

- VOAB beschikt over een accommodatie die past bij het ledenaantal
- VOAB laat haar leden zoveel als mogelijk op een passend niveau voetballen
- VOAB biedt haar leden een veilige omgeving aan
- VOAB hanteert een financieel duurzaam beleid

### Waarden en normen

- Gelijke kansen voor iedereen
- Sportiviteit, respect en antiracisme maken *actief* onderdeel uit van het beleid
- Alle betrokkenen gedragen zich als ambassadeur voor VOAB
- *Verenigingsbelang* gaat altijd voor *eigen belang*
- VOAB is zich bewust van haar maatschappelijke rol, iedereen doet mee
- Een rookvrij sportpark en een gezonder clubhuis

### Overtuigingen

- VOAB gaat zowel op het veld als in de organisatie uit van eigen kracht.
- VOAB heeft veel meer te bieden dan alleen het uitoefenen van de voetbalsport.
- VOAB is trots op haar historie en imago maar is zich bewust van de *noodzaak* van ontwikkelen en vernieuwen in de nabije toekomst.

### Visie

VOAB wil binnen de lokale samenleving een vereniging zijn die een sportieve, veilige en fatsoenlijke omgeving biedt. VOAB wil een ondernemende vereniging zijn die graag nieuwe uitdagingen aan gaat. Waar op een verantwoorde wijze voetbal, zowel recreatief als prestatiegericht, binnen een team uitgeoefend kan worden. Dit alles binnen een actief verenigingsleven met veel betrokkenheid (mede eigenaarschap) vanuit leden en ouders en met een duidelijke structuur waarin taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op elkaar zijn afgestemd en er geen onderscheid tussen leden bestaat. Iedereen is welkom en doet mee. Bij VOAB bepalen de sociale verbondenheid en de gezelligheid mede de identiteit van de club evenals de kwaliteit van de jeugdopleiding, de faciliteiten en de selectie met hoofdzakelijk zelf opgeleide spelers en trainers. VOAB streeft ernaar om de totale potentie die het als grote vereniging heeft ten volste te benutten en ontwikkelt en vernieuwt zich doorlopend op alle vlakken.



## Doelstellingen

***"Een vereniging is een gemeenschap waar gezamenlijk een doel wordt nagestreefd"***

Binnen VOAB is het voor iedereen mogelijk om op zijn niveau wekelijks te kunnen voetballen door:

- Deel te nemen aan de door de KNVB georganiseerde of goedgekeurde competities en seriewedstrijden;
- Wedstrijden te doen houden en te trainen;
- Evenementen op het gebied van (hoofdzakelijk) de voetbalsport te organiseren;
- Activiteiten organiseren die de sociale verbondenheid van leden vergroten;
- Kwalitatieve accommodatie/ faciliteiten aan te brengen en in stand te houden;
- Er jaarlijks een positieve exploitatie op na te houden met ruimte voor investeringen waar zoveel mogelijk leden van kunnen profiteren.

### ***Daarbij streeft VOAB het volgend na:***

- VOAB wil 'toonaangevend zijn en *op eigen kracht vooruit*'. VOAB benut daarbij alle energie, kennis en inzet uit de eigen gelederen (de 'community') optimaal. Leden en ouders voelen zich mede-eigenaar van de vereniging en dragen op een positieve manier hun steentje bij. "Een vereniging runnen doe je samen". Dit bevordert de onderlinge (sociale) verbondenheid en sfeer en ondersteunt bovendien het financieel duurzame karakter (lagere verenigingskosten).
- VOAB wil alle leden met plezier laten voetballen op ieders best passende amateurniveau. VOAB biedt een goede jeugdopleiding in een veilige omgeving waarbij plezier, ontwikkeling en beleving voorop staan. Teams en spelers wordt zoveel als mogelijk dezelfde kansen en faciliteiten geboden.
- Samenwerking, positieve coaching en inlevingsvermogen zijn thema's vanaf de jongste jeugd en dragen bij aan de persoonlijke ontwikkeling van de jeugdspeler.
- Bij VOAB worden onderling kennis en vaardigheden maar zeker ook normen en waarden door gegeven, zowel op als buiten het veld. VOAB stimuleert, zowel in woord als gebaar dat (selectie)spelers zich ontwikkelen als trainer in de jeugdopleiding of techniekschool, als coach van een jeugdteam, als commissielid, als scheidsrechter of bijvoorbeeld als begeleider bij een activiteit zoals het VOAB-kamp. Spelers van VOAB 1 en 2 bestaan uit hoofdzakelijk (90% per team) zelf opgeleide spelers. Ook bij de jeugdselecties wordt er vooral met eigen jeugd gevoetbald.
- VOAB is zich bewust van haar maatschappelijke rol en werkt proactief samen met haar maatschappelijke partners.  
VOAB straalt uit dat voetbal er is voor iedereen; iedereen is welkom, ongeacht afkomst, huidskleur, religie, geslacht of seksuele voorkeur.

Binnen de vereniging is een *manager* (vrijwilliger) *actief* bezig met de thema's *sportiviteit, respect en antiracisme*. Elk lid/ elk team krijgt jaarlijks een presentatie/ workshop en *ondertekent* het pamflet "Ik ben voor sportiviteit en respect en tegen racisme". Ook ouders, trainers en coaches worden hier vanuit hun voorbeeldrol actief bij betrokken. Binnen VOAB spreken we elkaar aan, ook op ongewenst gedrag. SV VOAB vraagt aan haar vrijwilligers een VOG (Verklaring omtrent Gedrag). Met de groei van het meiden- en damesvoetbal verandert de cultuur van de vereniging en dit vraagt ook aandacht voor thema's zoals bijvoorbeeld seksuele intimidatie. Door het genoemde project rondom Sportiviteit, respect en antiracisme wordt dit verankert in de cultuur van SV VOAB.

- Een accommodatie met uitstraling, die zowel kwalitatief als kwantitatief aansluit bij het ledenaantal met een representatief, modern en gezonder (voeding) clubhuis. VOAB ademt sfeer, traditie, beleving, fatsoen en vooral voetbal uit vanaf de eerste entree op het sportpark en benadrukt daarmee haar ambitie om toonaangevend te willen zijn.
- VOAB streeft daarnaast met een strak geleide organisatie naar een duurzaam financieel beleid. Het hoofdbestuur is ondernemend, verbindend en zichtbaar en ziet toe op een juiste uitvoering van dit beleidsplan. Het hoofdbestuur behartigt de wensen en belangen van alle leden, communiceert duidelijk en neemt verantwoordelijkheid. Het hoofdbestuur heeft een leidende rol en is koersvast.
- Statuten en huishoudelijk reglement sluiten aan bij "samen een vereniging runnen"
- Er wordt vooral geïnvesteerd in zaken waar alle leden profijt van hebben zoals een modern, gezond clubhuis en een verzorgd sportpark met uitstraling en de juiste faciliteiten.
- VOAB wil op een duidelijke en transparante wijze communiceren, waarbij het gebruik van moderne multimedia een belangrijke rol speelt en centraal wordt aangestuurd.

*De financiële-, organisatorische en sportieve doelstellingen komen terug in de deelplannen.*

## SWOT- analyse SV VOAB

Een SWOT-analyse kan worden gebruikt om de sterktes en zwaktes van een bedrijf, organisatie of vereniging in verhouding tot de kansen en bedreigingen te analyseren. De kennis die hieruit opgedaan wordt, kan van grote waarde zijn bij het bepalen van een strategie op de lange termijn en is grotendeels meegenomen in de keuzes die zijn gemaakt in dit beleidsplan.

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> <li>Groep gedreven vrijwilligers</li> <li>Vertrouwde veilige omgeving</li> <li>Trouwe sponsors</li> <li>Rijke historie</li> <li>Schaalgrootte</li> <li>Kwalitatieve jeugdopleiding (top 100)</li> <li>Jeugdbeleidsplan</li> <li>Techniekschool in eigen beheer</li> <li>Imago (nette club)</li> <li>Veel (jeugd) activiteiten</li> <li>Regionale aantrekkingskracht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Doorstroming jeugdspelers naar senioren</li> <li>Geen beleidsplan, (historische) visie, koers</li> <li>Aanwas nieuwe vrijwilligers</li> <li>Verdeling middelen selectie-breedtesport</li> <li>Uitstraling clubhuis en entree park</li> <li>Vergaderfaciliteiten bestuurskamer</li> <li>Relatief weinig seniorenteams</li> <li>Slechts 1 kunstgrasveld voor circa 1.250 leden</li> </ul>
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Groei dames- en meidenvoetbal</li> <li>Betrokkenheid via social media</li> <li>Enorm potentieel vrijwilligers</li> <li>Eigen spelers / trainers = eigen identiteit</li> <li>Actief beleid op thema's sportiviteit, respect, antiracisme</li> <li>Opleiden eigen trainers, trainersacademie</li> <li>Verbeteren liquiditeit (aanpassing inkomsten en uitgaven)</li> <li>Samenwerking met Gemeente</li> <li>Privatiseren sportpark</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bezuinigingen door gemeente</li> <li>Zwakke financiële positie (liquiditeit)</li> <li>Besturen amateurvereniging wordt ingewikkelder</li> <li>Consumentisme ('klantgedrag' leden)</li> <li>Overlast door niet-leden ('hangjeugd') op sportcomplex</li> <li>Uitbreidingsmogelijkheden velden</li> <li>Bestuurlijke veranderkracht</li> <li>Relatief kleine groep vrijwilligers</li> <li>Behoud van eigen identiteit</li> <li>Voetballers die op te jonge leeftijd stoppen met voetbal</li> <li>Privatiseren sportpark</li> </ul>

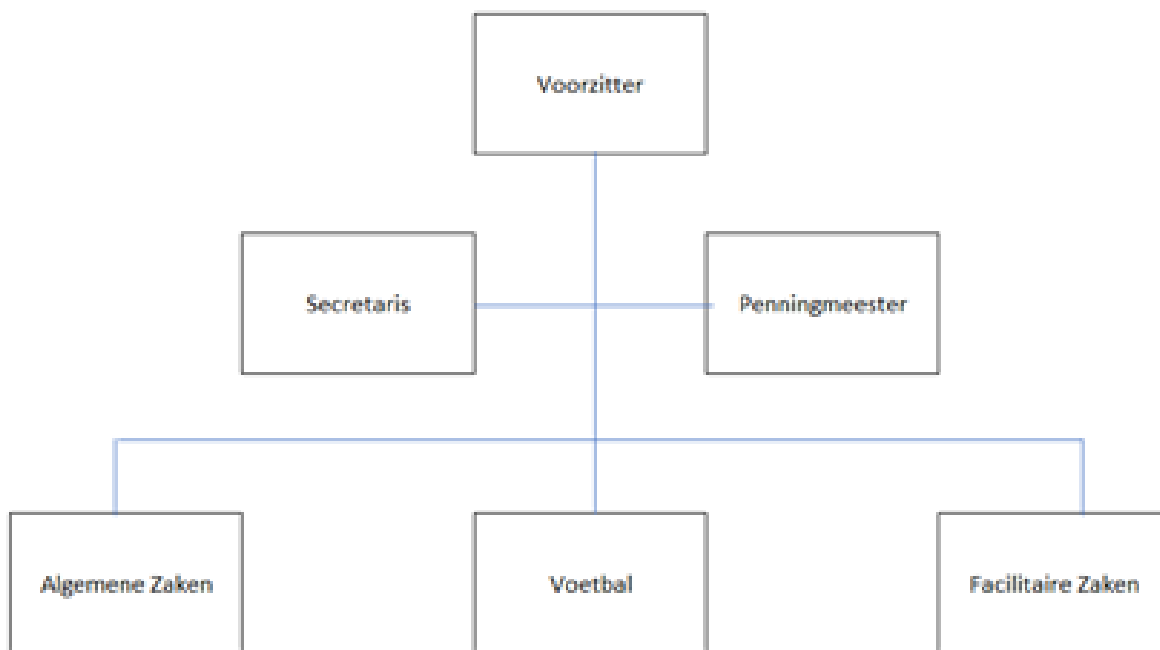
## Hoofdstuk 3: Organisatiestructuur

### Organisatieschema, taken en verantwoordelijkheden

Het hoogste orgaan binnen SV VOAB is de Algemene Ledenvergadering (ALV). Zij komen minimaal één keer per jaar bij elkaar. De ALV is toegankelijk voor alle leden die 16 jaar en ouder zijn. Volgens de huidige statuten hebben leden van 18 jaar en ouder het recht te stemmen. In de nieuwe nog aan te nemen statuten zal ieder lid van 16 jaar en ouder gerechtigd zijn de ALV bij te wonen en zijn of haar stem uit brengen, tevens hebben ook alle leden onder de 16 jaar stemrecht wat uitgeoefend kan worden middels het machtigen van zijn of haar wettelijke vertegenwoordiger.

De bevoegdheden van de ALV zijn statutair vastgelegd. Het hoofdbestuur wordt gekozen door de leden in de ALV.

Het organisatieschema van SV VOAB dient er als volgt uit te zien;



Ieder bestuurslid wordt benoemd voor een periode van 4 jaar en treedt af volgens een door het bestuur op te maken rooster. Aftredende bestuursleden zijn terstond herbenoembaar. Wie in een tussentijdse vacature is benoemd, neemt op het rooster de plaats van zijn voorganger in.

Het streven is om het bestuur een afspiegeling te laten zijn van de vereniging en continue te blijven streven naar het hebben van de juiste mensen op de juiste plek. Tevens dient er binnen het bestuur een gezonde doorstroming te zijn met respect voor bestuurlijke ervaring en betrokkenheid. Voor vacante functies binnen het bestuur (en ook eventueel voor binnen de commissies) dient door het bestuur een duidelijke profielbeschrijving gemaakt te worden met betrekking tot de inhoud van de portefeuille en de gewenste en benodigde kennis en ervaring en deze breed te publiceren. Eventuele toekomstige kandidaten kunnen zich dan ook aan de hand van deze profielbeschrijving presenteren aan de ALV waar de leden vervolgens een gewogen keuze kunnen maken.

### **Commissies**

De hoofdgedachte is besturen op afstand. Dat wil zeggen dat het bestuur het beleid in grote lijnen uitzet, maar de uitvoering overlaat aan de diverse commissies. Het voordeel hiervan is dat de continuïteit van de activiteiten wordt gewaarborgd. Commissies zorgen voor een spreiding van werkzaamheden. Waardoor een vereniging minder afhankelijk wordt van een beperkte groep personen en daardoor minder kwetsbaar.

Een commissie wordt door het bestuur benoemd en krijgt de verantwoordelijkheid over een beleidsgebied toegewezen. Het bestuur kan ook commissies instellen met een tijdelijk doel, b.v. bouwcommissie of jubileumcommissie.

Elke commissie wordt vertegenwoordigd door één bestuurslid. Dat bestuurslid is verantwoordelijk om, in overleg met de overige commissieleden, samen periodiek te overleggen en te zorgen voor tijdige terugkoppeling in de reguliere bestuursvergadering. Alle externe communicatie verloopt uitsluitend via het bestuur.

Iedere commissie bepaalt een overlegschemata dat past bij de invulling van de verantwoordelijkheden van de betreffende commissie. De vertegenwoordiger van de commissie brengt verslag uit over de gang van zaken aan het betreffende bestuurslid, verantwoordelijk voor de betreffende commissie. Betreffend bestuurslid zorgt voor benodigde inbreng vanuit de commissie in de algemene bestuursvergadering. Bij het niet functioneren van één der leden, van een commissie, kan het bestuur elk moment ingrijpen en de betreffende persoon uit zijn functie zetten.

De commissies die inhoudelijke kennis van zaken hebben, richten zich op het werkkterrein waarop zij deskundig zijn. Zij krijgen de verantwoordelijkheid voor de dagelijkse gang van zaken op hun werkkterrein, o.a. door de beschikbaarheid over een jaarlijks toe te kennen budget, zodra dit financieel mogelijk is.

Voor zaken die de commissiebevoegdheden overstijgen (bijv. het aanstellen van een hoofdtrainer) zal de betreffende commissie een ‘zwaarwegend advies’ aan het bestuur



afgeven. Dat wil zeggen dat het bestuur geacht wordt het advies in principe over te nemen, maar de mogelijkheid heeft hier gemotiveerd van af te wijken. Naast deze commissie overstijgende zaken bevordert het bestuur de samenwerking tussen de commissies en coördineert dit waar nodig. Met het verminderen van de taken van de bestuursleden zal het eenvoudiger worden om krachtige bestuursleden aan te trekken.

## Hoofdstuk 4: Voetbal

### Algemeen

VOAB is een grote vereniging waar respect, plezier en gezelligheid hand in hand gaan met gezonde sportieve ambities. Door middel van dit beleidsplan willen we VOAB nog meer gestructureerd en professioneler te werk laten gaan. Er wordt onderscheid gemaakt tussen voetbal met een prestatief karakter en voetbal met een recreatief karakter. Op deze wijze biedt de VOAB zowel talenvolle en ambitieuze spelers als recreatieve leden een podium om de voetbalsport te beoefenen op een niveau dat aansluit bij een ieders ambities en mogelijkheden.

VOAB is zich als lokale voetbalvereniging bewust van haar maatschappelijke rol. Deze rol draait uiteindelijk om 'het optimaliseren van sportparticipatie', 'iedereen doet mee' en het streven om 'sport de verbindende factor' laten zijn. VOAB wil een voetbalbolwerk in de regio worden, waar iedereen op zijn of haar niveau kan voetballen en zich kan ontwikkelen als voetballer en als mens in een fijne en veilige omgeving.

Om in de regio toonaangevend te worden en te blijven, is duurzaam beleid nodig. Daarbij zijn o.a. van belang; een juiste balans vinden tussen selectieteams en breedtesport, goede doorstroming van jeugd naar de senioren, de groei van meiden- en damesvoetbal, veiligheid op het sportpark, ontwikkeling van spelers en trainers en spelplezier dat ondersteund wordt met de juiste faciliteiten en innovaties. Communicatie, beleid en visie spelen hierbij een belangrijke rol.

### Visie

De visie van VOAB is dat iedere speler met plezier kan voetballen, ieder op zijn eigen niveau, zowel prestatief als recreatief in een veilige omgeving.

Voor wat betreft de prestatieve teams kan hieraan worden toegevoegd dat het onze ambitie is dat deze grotendeels bestaan uit spelers uit de eigen jeugdafdeling. Selectiespelers voetballen bij VOAB op vrijwillige basis, betalen contributie en ontvangen geen directe monetaire vergoedingen. Om het selectievoetbal aantrekkelijk te maken worden de selectieteams zo goed mogelijk gefaciliteerd door bijvoorbeeld een goed opgeleid technisch kader (hoofdtrainers en begeleiding), kleding en schoenen, sociale activiteiten en consumptiebonnen. Naast het met plezier beoefenen van de voetbalsport vindt ook een actief verenigingsleven plaats voor en door de seniorenleden.

### Doelstellingen

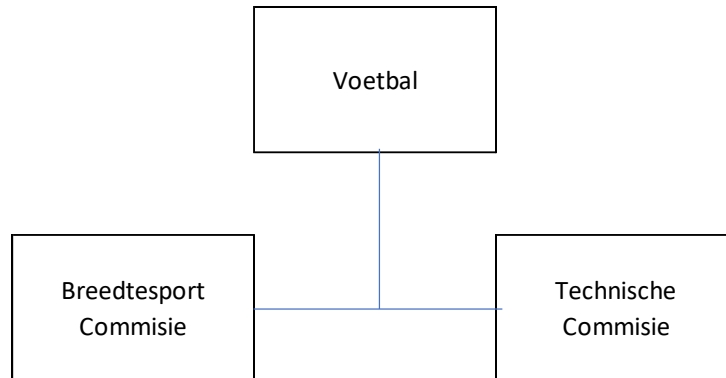
*De algemene doelstellingen zijn als volgt:*

1. Er wordt plezier beleefd aan de voetbalsport, zowel op trainingen als in de wedstrijd.
2. Iedere speler kan voetballen op het niveau dat bij hem past.
3. Naleving van de verenigingsnormen en waarden wordt verlangd.
4. Het verrichten van vrijwilligerstaken wordt gestimuleerd.

Meer specifieke doelstellingen voor prestatieve en recreatieve leden worden verderop in benoemd.

## Organogram afdeling voetbal

Onder het bestuurslid "voetbal" vallen de breedtesport commissie en de technische commissie.



### Technische Commissie (TC)

De Technische Commissie (TC) gaat over het voetbaltechnische beleid en de voetbaltechnische zaken (organisatie-kant). Samenvattend kan gezegd worden dat de TC verantwoordelijk is voor het samenstellen van selectieteams (uiteraard in samenspraak met de trainers) en het aanstellen van de juiste trainers van de elftallen. Het benaderen en aanstellen van de juiste (gediplomeerde) trainers, verzorgers en leiders en de teamsamenstelling zijn de belangrijkste taken. De TC is binnen SV VOAB zowel verantwoordelijk voor de jeugd als voor de senioren met een gezamenlijk belang en is derhalve ook 1 geheel.

### Overleg- en communicatiestructuur TC

De TC is zowel verantwoordelijk voor het de senioren als voor de jeugd. Er vindt periodiek overleg plaats om de doelstellingen zo goed als mogelijk na te streven. Doorstroming van de jeugd naar de senioren is daarbij een belangrijk aandachtspunt en de agenda bestaat uit strategische-, tactische en operationele zaken.





### **Breedtesportcommissie (BC)**

Naast de technische commissie is er binnen VOAB een breedtesportcommissie actief. Deze commissie bestaat uit verschillende coördinatoren voor het jeugd- en seniorenvoetbal, de wedstrijdsecretaris, de keepers coördinator, de coördinator oefenwedstrijden/toernooien en de coördinator wedstrijdplanning en materiaalbeheer. Tussen de BC en de TC vindt op regelmatige basis overleg plaats aangezien er ook een zekere overlap bestaat in activiteiten en verantwoordelijkheden van beide commissies. Beide commissies leggen ook verantwoording af aan het bestuurslid voetbal. De BC is verantwoordelijk voor het indelen en ondersteunen van de recreatieve teams in de breedste zin van het woord en zorgt daarnaast voor de uitgifte en inname van de trainingsmaterialen en wedstrijdshirts aan het begin en het einde van elk seizoen. Ook de contacten met de KNVB vallen onder deze commissie net als ook de planning van de wedstrijden en kleedkamers in het weekend en doordeweeks. Tenslotte regelt de BC ook de oefenwedstrijden en toernooien voor de diverse teams en wordt in overleg met de TC een (alternatief) trainingsschema opgesteld.

Een gedetailleerde uitwerking van het takenpakket van de TC en de BC met bijbehorende verantwoordelijkheden is te vinden in het *voetbalbeleidsplan* van SV VOAB.

## 4.1 Voetbal jeugd

### **“Ontwikkeling, plezier en beleving in een veilige omgeving”**

#### **Algemeen**

De jeugdafdeling is de grootste afdeling binnen SV VOAB die de afgelopen periode erg is gegroeid en nog steeds groeiende is. Met dit beleidsplan en het eerder opgestelde Jeugdbeleidsplan wordt gekozen voor een meer gestructureerde en professionelere aanpak voor het jeugdvoetbal die aansluit bij het ambitieniveau van de vereniging en het 1e elftal. VOAB wil bereiken dat de jeugd met heel veel plezier speelt en dat de vereniging positief bijdraagt aan de sociale vorming van de jeugd en dat zij daarbij behouden blijven voor de vereniging. VOAB wil voor haar jeugdafdeling een goede jeugdopleiding bieden, waarbij de ambitieuze en talentvollere jeugd de kans krijgt om onder leiding van gediplomeerde trainers zichzelf verder te ontwikkelen, terwijl de meer recreatieve jeugdleden ook op hun niveau kunnen trainen.

Hiermee bereikt de vereniging dat de jeugd op een hoger niveau komt te spelen en daardoor gemakkelijker kan doorstromen naar de senioren om daarmee ook te voldoen aan het ambitieniveau van de A-selectie met grotendeels eigen opgeleide spelers. Op langere termijn heeft dit alles een positieve uitwerking op de gehele vereniging. In het seizoen 2021-2022 spelen er circa 22 VOAB-spelers in jeugdopleidingen van Betaald Voetbal Organisaties (BVO's). VOAB kent net als elke andere sportclub een onderscheid tussen selectieteams en niet-selectieteams. Deze worden ook wel recreatieve teams genoemd. De doelstelling is om alle kinderen op hun eigen niveau met gelijkgestemden te laten spelen. De sociale context is daarbij zeer belangrijk. Hier wordt onder andere gekeken naar intrinsieke motivatie en maatschappelijke relaties.

Tevens is het jeugdvoetbal bij VOAB onderverdeeld in een onderbouw (JO8 – JO12) en een bovenbouw (JO13 – JO19). Deze onderverdeling geldt ook voor het meisjesvoetbal.

#### **Visie**

De visie van VOAB op het jeugdvoetbal en de jeugdopleiding is dat ieder speler zich met plezier maximaal kan ontwikkelen, ieder op zijn eigen niveau, zowel prestatief als recreatief in een veilige omgeving. Naast het met plezier beoefenen van de voetbalsport vindt ook een actief verenigingsleven plaats voor en door de jeugdleden. De prestatieve pijler wordt geïntensiveerd en voor ieder niveau geldt dat de ontwikkeling van de individuele speler centraal blijft staan. Vanuit de visie van VOAB dat over het algemeen betere trainers en trainingen ook de kwaliteit van de voetballers doen verhogen, worden de trainers daarbij nog meer ondersteund en gefaciliteerd. De VOAB-voetbaldagen, de Techniekschool, het speler volgsysteem en o.a. het project rondom sportiviteit & respect dragen bij aan de voetbaltechnische en persoonlijke ontwikkeling van de jeugdspelers.

### **Doelstellingen**

Bij de doelstellingen wordt een onderscheid gemaakt naar algemene doelstellingen, doelstellingen binnen de 'prestatieve pijler' en binnen de 'recreatieve pijler'.  
Hoofddoelstelling is zoveel mogelijk jeugdspelers op hun eigen niveau te laten voetballen.

#### Algemeen

1. Er wordt plezier beleefd aan de voetbalsport, zowel op de training als in de wedstrijd.
2. De speler kan zich ontwikkelen op zijn eigen niveau.
3. Naleving van de verenigingsnormen en waarden wordt verlangd.  
Jaarlijks volgen alle jeugdleden de workshop rondom Sportiviteit & Respect.
4. De jeugdspeler bindt zich aan de club (als speler, trainer/coach, scheidsrechter, vrijwilliger, etc.)
5. Een goede en veilige voetbalopleiding bieden voor de jeugd. Iedereen die binnen de vereniging betrokken is als vrijwilliger dient te beschikken over een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).
6. VOAB is een veilige omgeving voor alle jeugdspelers.

#### Prestatieve tak

1. Eigen spelers opleiden om door te stromen naar de A-selectie.
2. De selectieteams voetballen op een zo hoog mogelijk niveau om daarmee ook de aansluiting te houden met het ambitieniveau van de A-selectie. De selectieteams binnen de jeugdopleiding van VOAB spelen waar mogelijk op divisieniveau en anders minimaal Hoofdklasse.
3. De selectieteams in de bovenbouw spelen in beginsel 4-3-3. Door aandacht te geven aan de herkenbare speelwijze binnen de jeugdopleiding kan gewerkt worden aan een structurele stroom van spelers die bekend met de speelwijze en de vele varianten die het 4-3-3 kent. Het draait in de (herkenbare) speelwijze vooral om de intentie en principes waarmee gespeeld wordt; zoals hoog druk zetten, initiatief nemen, verzorgd voetbal spelen en de teamkwaliteiten door samenwerking optimaal benutten. De TC ziet er in samenwerking met de selectietrainers op toe dat de speelwijze op de juiste wijze wordt gehanteerd en aangeboden binnen de jeugdopleiding.
4. De middelen die VOAB beschikbaar heeft worden hoofdzakelijk ingezet om de doelstellingen te behalen door het aanstellen van goede eigen opgeleide trainers, het hebben van voldoende en kwalitatief goede materialen en het omgeven van de teams met een adequate organisatie.

### Recreatieve tak

VOAB wil ook in de komende jaren een breed platform bieden aan jeugdspelers die de voetbalsport puur recreatief willen beoefenen. Met name ten aanzien van het dragen van de organisatie en het bewaken van de verenigingsnormen en waarden en de 'clubcultuur' speelt deze groep een belangrijke rol. VOAB onderkent dit en zal de recreatieve teams voorzien van een goede organisatie en voldoende materialen/ faciliteiten om op het gewenste niveau te kunnen voetballen. De leeftijdscoördinatoren spelen hierin een belangrijke rol.

#### **Welke tactische keuzes en middelen zijn nodig om deze doelstellingen te realiseren?**

- Een duidelijke visie (Technisch beleidsplan);
- Een techniekschool inrichten voor alle teams in de onderbouw;
- Periodiek leeftijdsgebonden trainingen op vrijdag organiseren;
- De ontwikkeling van alle spelers wordt structureel gemonitord en vastgelegd in speler volgsysteem;
- Dit geldt eveneens voor de trainers van de selectie-elftallen. Oefenstof aanreiken met uitleg via de Rinus app;
- Trainers moeten de in de bijlage genoemde herkenbare speelwijze nastreven;
- VOAB Trainers Academie (VTA) opstarten, met jaarlijks 4-5 cursisten;
- Innovaties in de voetbalsport inzetten indien deze de doelstellingen ondersteunen;
- Selectietrainers worden door de TC periodiek betrokken bij beleidsmatige zaken;
- De TC/ Breedtesport Commissie doet tijdig en goed onderbouwd investeringsvoorstellen aan het hoofdbestuur;
- Een efficiënte scouting binnen VOAB zodat talent op jonge leeftijd wordt herkend;
- De TC/ Breedtesport Commissie maakt waar nodig gebruik van de commissie waarden en normen.

## 4.2 De verschillende jeugdafdelingen

### **Minivoetbal**

VOAB biedt 4 t/m 6-jarigen (het geboortjaar is bepalend voor deelname) spelers de gelegenheid om kennis te maken met het voetbalspel. Daartoe worden de kinderen in de gelegenheid gesteld om wekelijks op woensdagmiddag deel te nemen aan de training van de minipupillen onder leiding van een aantal enthousiaste trainers en jeugdspelers van VOAB uit de Bovenbouw. De groep 5- en 6-jarigen mogen ook deelnemen aan de tweewekelijkse toernooitjes die VOAB samen met een aantal verenigingen uit de regio Tilburg organiseert. Deze vallen niet onder de regels van de KNVB. Om deel te mogen nemen aan de toernooien moet een kind wel lid zijn geworden van VOAB. Kinderen die alleen willen trainen kunnen dit drie keer vrijblijvend doen en ouders kunnen daarna besluiten om hun kind trainings-lid te laten worden.

### **Pupillenvoetbal (onderbouw; JO 8 t/m 12)**

De categorie JO 8 en - 9 spelen 6 x 6 op een kwart veld en hun wedstrijden duren 2 x 20 minuten. De JO 10 geldt als enige uitzondering hierop, zij spelen 2 x 25 minuten. Er worden t/m de JO 10 geen uitslagen en standen bijgehouden en gepubliceerd.

De JO 11 en -12 spelen 8 x 8 op een half veld en hun wedstrijden duren 2 x 30 minuten. Vanaf deze leeftijdscategorie houdt de KNVB een ranglijst bij en worden uitslagen gepubliceerd.

### **Juniorendoetbal (bovenbouw; JO 13 t/m 19)**

Vanaf de JO 13 wordt 11 x 11 gespeeld op een heel veld, waarbij alleen nog de speelduur per helft toeneemt t/m JO 19.

### **Meisjesvoetbal**

- Het meisjesvoetbal is een regulier onderdeel binnen VOAB. Het betreft hier een structureel en sterk groeiend onderdeel van onze jeugdafdeling. VOAB hanteert het beleid dat in de categorie t/m JO 10 geen aparte meisjesteams samengesteld worden. Voor de voetbalontwikkeling van meisjes acht VOAB het goed dat ze in de pupillencategorie samen met jongens spelen. In de categorie vanaf JO/MO 11 kunnen meisjes kiezen voor een meisjes- of een gemengd team. Het streven moet zijn om voor wat betreft recreatieve teams vanaf de JO 15 met complete meisjesteams te spelen. Bij aantoonbare voetbalkwaliteiten kunnen meisjes (indien beter dan jongens in dezelfde leeftijdscategorie) opgenomen worden in selectieteams van VOAB.
- De volledige opleidingsvisie is ook van toepassing op het meisjesvoetbal.
- Er wordt binnen de jeugd(opleiding) geen onderscheid gemaakt op basis van geslacht.
- Talentvolle meisjes stimuleren en de kans geven om op een hoger niveau tussen de jongens te spelen. Als ze het niveau aankunnen dan kunnen meisjes ook in een selectieteam bij de jongens spelen. De teams vanaf MO 13 t/m MO 15 kunnen ervoor kiezen om in plaats van 11 x 11 te voetballen ook 8 x 8 te spelen op een half veld. Dit is uiteraard ter keuze aan de leiders/trainers van de teams in overleg met de coördinator van het meisjesvoetbal.

## **4.3 Selectiebeleid jeugdvoetbal en Scouting**

*"Voor VOAB zijn alle teams even belangrijk!"*

### **Selecteren en spelen op het eigen niveau**

Zoals eerder beschreven streeft VOAB ernaar om al haar jeugdleden op zijn of haar niveau met gelijkgestemden te laten spelen. Belangrijk instrument hierbij is het speler-volgsysteem. Het doel hiervan is om meer inzicht te krijgen in de algehele ontwikkeling van de individuele speler.

### **Visie TC-selectiebeleid**

De TC wil zoveel mogelijk jeugdspelers zo goed mogelijk opleiden. (Zie voor meer uitleg hierover bijlage D in het Jeugdbeleidsplan). SV VOAB wil ook haar eigen trainers opleiden en werft en selecteert bij voorkeur trainers uit de eigen VOAB-achterban. De TC wil dat

jeugdspelers zich op allerlei gebied ontwikkelen, hierbij moet gedacht worden aan technische, tactische, fysieke en mentale ontwikkeling.

SV VOAB hanteert het standpunt dat alle selectieteams op leeftijd (geboortjaar) spelen en volgt daarin de visie van de KNVB betreffende de geboortjaarcompetitie tot en met JO 15.

\*De wijze van samenstellen van de teams staat beschreven het jeugdbeleidsplan (technisch beleidsplan).

### **Zij-instromers**

Zij-instromers zijn nieuwe leden die instromen van buiten SV VOAB, zonder een verleden te hebben bij de club. Spelers die in Goirle of in de nieuwe wijken (Willemsbuiten en Zuiderpark) in Tilburg-Zuid komen wonen, worden niet als zij-instromer beschouwd.

Bij het samenstellen van een selectieteam kan jaarlijks in principe 1 'zij-instromer' opgenomen worden. Indien de situatie daarom vraagt kan de TC in specifieke situaties 2 zij-instromers toelaten. Een zij-instromer kan altijd instromen in een niet-selectie team, mits daar voldoende ruimte is.

## **4.4 Scouting**

- De jeugdafdeling van VOAB is een interessante kweekvijver gebleken voor Betaald Voetbal Organisaties (BVO's). Er zijn de afgelopen jaren dan ook een aantal jeugdspelers van VOAB gescout door en vertrokken naar een BVO. VOAB wil wel baas-in-eigen-huis blijven en heeft dan ook een protocol opgemaakt voor bezoekende scouts van BVO's. Tevens is er een vast aanspreekpunt voor de BVO's. Deze persoon is het vaste schakelpunt tussen de BVO's en de ouders van de betrokken spelers. Verder wordt binnen VOAB in de lagere teams gescout naar talentvolle spelertjes zodat deze, als ze dat willen, eventueel in het opvolgende seizoen kunnen worden opgenomen in een selectieteam.
- Binnen VOAB wordt actief gescout naar talentvolle spelers in de niet-selectie teams onderbouw.
- Tweemaal per seizoen een evaluatie met trainers over progressie spelers met behulp van speler volgsysteem en scoutingsrapporten.  
VOAB ziet BVO's als verlengstuk van de eigen jeugdopleiding en gaat er van uit dat een deel van de spelers die een aantal jaren bij een BVO worden opgeleid, uiteindelijk terugkeren naar VOAB.

## **4.5 Keeperstraining en -coördinator**

De tijd dat de keeper alleen maar een bal tegen moest houden is achterhaald. De keeper van nu moet ook leren meevoetballen en coachen. Daarvoor zal o.a. zijn trap- en werptechnieken getraind moeten worden. Het zo hard mogelijk een bal naar voren trappen maakt steeds meer plaats voor gerichte spelhervattingen en keuzes.

- De volledige opleidingsvisie is ook van toepassing op de keepers.
- Keepers altijd stimuleren om zoveel mogelijk actief mee te voetballen tijdens training en wedstrijd, zij kunnen dan op latere leeftijd zonder veel problemen een andere positie innemen in het team als hij/zij geen zin meer heeft in het keepen.

- Bij de leeftijdscategorieën t/m JO10 geen vaste keepers stimuleren bij teams, dit om potentieel keeperstalent niet onopgemerkt te laten. Uitzondering zijn de JO10-1 en JO10-2. Uiteraard
- Vaste keepers hebben de mogelijkheid om 1 keer per week een aparte keeperstraining te volgen. Daarnaast hebben zij de mogelijkheid om bij de interne keepersschool van VOAB (vrijdag) aan keeperstraining deel te nemen.
- VOAB heeft een eigen keeperscoördinator die in overleg met de TC het jeugdbeleid vertaalt naar de keeperspraktijk en daarin zelf het voortouw neemt. Hij zorgt ook voor doorstroming van de jeugdkeepers naar de seniorenselecties.
- De keeperscoördinator organiseert ook clinics en informatieavonden op het gebied van keepen.

#### 4.6 Loop- en fysieke training

SV VOAB biedt daarnaast vanaf de bovenbouw ook begeleiding aan via een specifieke loop- en fysiektrainer. Jeugdteams die daarvoor open staan krijgen ondersteuning op het gebied van o.a. warming up en looptechniek. Bij de selectieteams in de bovenbouw wordt dit gezien als een belangrijk onderdeel bij het opleiden en ontwikkelen van jeugdspelers.

\* Voor een verdere verdieping verwijzen we naar het jeugdbeleidsplan welke terug te vinden is op de website van SV VOAB.

#### 4.7 Voetbal senioren

\* overal waar speler staat wordt zowel de mannelijke als vrouwelijke variant bedoeld

#### **Organisatie, taken, verantwoordelijkheden**

De Technische commissie en de breedtesport commissie zijn verantwoordelijk voor het realiseren van alle randvoorwaarden voor het beoefenen van de voetbalsport bij VOAB door seniorenleden. De TC waar het de selectieteams betreft en de BC waar het de recreatieve teams aangaat. Hierbij worden normen en waarden zoals vastgelegd in dit beleidsplan uitgedragen en bevorderd.

De Technische Commissie komt jaarlijks een aantal keer samen. Tweemaal per jaar (december/januari en maart/april) vindt er een uitgebreid overleg plaats van de TC met de trainers van de Senioren selectie-elftallen, Hoofdtrainer JO19 (eventueel Hoofdtrainer JO17) en Jeugdcoördinator JO19. In dit overleg wordt in hoofdlijnen de overkomende jeugdspelers besproken, de ontwikkeling van de 1e jaar-senioren, meetrainschema's, O21/O23\*-elftal en worden verbeteringen voor de jeugdopleiding besproken.

Het bestuurslid Voetbal en de TC zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de coördinatie en begeleiding van de doorstroming van de jeugdselecties naar de seniorenselectie.

#### **O23-/ O21-elftal**

Om de overgang van de junioren naar de senioren te versoepelen/vergemakkelijken worden er tijdens het seizoen een aantal wedstrijden gespeeld met een O23 team. Doordat de spelers uit de junioren zich door deze wedstrijden nog beter ontwikkelen heeft dit ook een

positief neveneffect op het team waarvoor zij uitkomen. Mogelijk dat SV VOAB in de toekomst een competitie-splend 023 en/of 021-team inschrijft, indien de KNVB een dergelijke competitie voldoende faciliteert.

### **Doelstelling van het team O23**

De samenstelling van de selectie van O23 spelers bestaat uit spelers van de O19, VOAB 2 en VOAB 1. Spelers van VOAB 1 om hen meer verantwoordelijkheid te geven en een voorbeeld te zijn binnen dit team. Spelers van VOAB 2 om de aansluiting naar het eerste kleiner te maken door bijvoorbeeld op een positie te spelen waar in het eerste elftal een ervaren speler staat. Spelers uit de O19 om de overgang naar de senioren te versoepelen. De wens is om een verhouding van 50% jeugd en 50% (jonge) senioren, echter kan deze verhouding door omstandigheden worden aangepast. Wel levert de A-selectie de aanvoerder van het team.

### **Begeleiding & Coördinatie O23**

Het streven is om bij het elftal O23 te werken met een *vaste begeleiding* die bestaat uit een leider, een verzorger en een assistent-scheidsrechter. Hierbij kunnen afwisselend de trainers van VOAB 1, 2 of JO19 aanwezig zijn in de begeleiding.

*De coördinatie* van VOAB O23 valt onder de verantwoordelijkheid van het bestuurslid Technische Zaken/ Voetbal en de TC. Deze adviseert en faciliteert de leider van VOAB O23 die de selectie samenstelt en de eindverantwoordelijkheid draagt.

## **4.8 Selectie heren**

### **“Jongensdroom”**

Spelen voor VOAB 1 is een jongensdroom, evenals het coachen van het 1e elftal. Loyaliteit, verbondenheid, kameraadschap en een leven lang VOAB, vormen hiervoor de basis. Het 1e en het 2<sup>e</sup> elftal worden aangemerkt als selectieteams.

### **Ambities**

- VOAB heeft de ambitie om met zijn selecties op *eigen kracht* op een zo hoog mogelijk niveau te spelen. De doelstelling met VOAB 1 is om naar de 1<sup>e</sup> klasse te promoveren. VOAB 2 zou naar de reserve 1<sup>e</sup> klasse moeten promoveren.
- VOAB streeft naar technisch, verzorgd, herkenbaar en dominant voetbal;
- In eerste instantie worden alle hoofdtrainers van de selectieteams zelf opgeleid of stromen door uit de jeugdopleiding. De trainers kennen de clubcultuur en hebben over het algemeen een grotere binding met de vereniging dan trainers die van buiten komen. Mochten er geen eigen opgeleide trainers beschikbaar zijn, dan worden trainers van buitenaf geworven.
  - Gedurende de looptijd van dit beleidsplan zal er een actief beleid ontwikkeld worden ten aanzien van het zelf opleiden van trainers. Belangrijke punten daarbij zijn:
    - Welke talentvolle trainers hebben we momenteel in huis?
    - Wie van hen heeft er ambitie om trainer van de selectie te worden?



- Hoe moeten we faciliteren en randvoorwaarden scheppen (bv door opleidingen) zodat we de doorstroom op gang kunnen brengen?

- Verbeteren doorstroming jeugdspelers verbeteren naar selectie. VOAB heeft als doel met het 1e elftal een stabiele 1e klasser te worden met zelf opgeleide spelers. De vereniging kiest ervoor om spelers niet te betalen, dus de ambitie kan alleen gerealiseerd worden door goede doorstroming vanuit de jeugdopleiding. Hierbij is het van belang de prestatief ingestelde speler met de nodige talenten tijdig te laten 'proeven' aan het voetballen in de selectie, door onder andere jeugdspelers mee te laten trainen bij de A-selectie of mee te laten spelen in (oefen)wedstrijden van het 1e, 2e of O23 elftal.

### Samenstelling selectie

- Doordat de selectieteams hoofdzakelijk uit eigen jeugdspelers bestaat kunnen de overige leden zich identificeren met de selectie;
- De selectieteams bestaat voor 90% of meer uit *eigen spelers*. Dit betekent dat maximaal 2 spelers per team hier niet aan hoeven voldoen. Op het instroom moment bij de selectie van VOAB moeten deze spelers een duidelijke meerwaarde hebben ten opzichte van de *eigen spelers*. Een en ander ter beoordeling van de TC. De TC bewaakt dit proces en ziet erop toe dat het maximum van 2 niet-eigen spelers niet overschreden wordt.
- Indien de huidige selectie (2021-2022) niet voldoet aan de gewenste samenstelling, dan heeft dat uiteraard geen consequenties voor de huidige spelers. Wel wordt er bij toekomstige instromers van buitenaf gekeken of dit binnen de genoemde samenstelling past.
- *Eigen spelers* worden als volgt gedefinieerd:
  - Spelers komend uit de jeugdopleiding;
  - Spelers die tussentijds naar en BVO zijn gegaan en terugkeren bij VOAB;
  - Spelers die minimaal 3 hele seizoenen bij VOAB hebben gespeeld, ongeacht in welk team;
  - Spelers die door verhuizing komen wonen in Goirle of in de nieuwe wijken (Willemsbuiten en Zuiderpark) ten zuiden van de Ringbaan-Zuid.
  - De huidige selectiespelers (seizoen 2021-2022)

### Vergoedingen voor selectiespelers

In het recente verleden zijn er monetaire vergoedingen aan spelers betaald (wedstrijd premies). In dit beleidsplan omschrijven we hoe vanaf heden het voetballen in de selectieteams aantrekkelijk kan worden gemaakt en hoe we de spelers uit de selectieteams zo goed mogelijk kunnen faciliteren.

Doelstelling van deze beleidswijziging is enerzijds het besparen op de uitgaven aan de selectie. Anderzijds neemt deze wijziging eventuele frictie bij overige leden weg.

- De monetaire vergoedingen voor het de selectieteams worden vervangen voor andere vormen van vergoedingen, zoals bijvoorbeeld;
  - Voetbalkleding & -schoenen (via een bestaande sponsor) tot een gemaximeerd bedrag per speler
  - Bijdrage voor teambuildingactiviteit en/ of andere sociale activiteiten
  - Consumptiebonnen na een overwinning ter besteding in het clubhuis

- De selectie draagt bij aan de vereniging door bijvoorbeeld clinics, techniek trainingen voor de jeugd, feestavonden in het clubhuis te organiseren, etc.

#### **Vergoedingen technische staf**

In de afgelopen 3 tot 5 jaar zijn er meerdere besparingen reeds doorgevoerd in de kostenstructuur voor de technische staf. Gedurende de looptijd van dit beleidsplan houden we de aandacht op een verdere verlaging van de kosten, met een juiste balans tussen onze sportieve ambities en financiële mogelijkheden.

- De volgende functies komen in aanmerking voor een monetaire vergoeding:
  - Trainer 1<sup>e</sup> elftal
  - Trainer 2<sup>e</sup> elftal of de trainer van de Onder 23 (1 van de 2, niet allebei)
  - Keeperstrainer
- Looptrainer en verzorger kunnen in aanmerking komen voor een vergoeding, maar zijn dienstbaar aan de hele vereniging en niet enkel de selectie.
- Resterende functies rondom selectie komen dus niet in aanmerking voor een financiële vergoeding. Deze kunnen eventueel zoals alle andere trainers en begeleider binnen de vereniging aanspraak maken op de "muntenvergoeding".

#### **4.9 Selectie dames**

Het meisjes- en damesvoetbal is één van de snelst groeiende sporten bij de dames/meisjes in Nederland. Ook binnen VOAB, zien we deze groeiende belangstelling terug. Vooral nog met name bij de meisjes, maar de algehele verwachting is dat ook het aantal spelers bij de dames gedurende de periode van dit beleidsplan fors zal toenemen.

In dit beleidsplan benadrukken we expliciet dat damesvoetbal gelijk behandeld dient te worden als het herenvoetbal. Ze mogen evenredig gebruik maken van de (kunstgras)velden, materialen en overige faciliteiten.

Vooral nog wordt het damesvoetbal op recreatief niveau beleefd. In dit beleidsplan worden naar de toekomst toe echter de volgende doelstellingen vastgesteld:

- Zorgen voor een verbeterde doorstroming vanuit de meisjes naar het damesvoetbal met als doel om op korte termijn (3 jaar) minimaal 3 damesteams bij de senioren te hebben
- Zodra er 3 damesteams bij de senioren zijn zal het 1<sup>e</sup> team aangemerkt worden als selectieteam;
  - VOAB heeft de ambitie om met zijn selecties op *eigen kracht* op een zo hoog mogelijk niveau te spelen.
  - VOAB streeft naar technisch, verzorgd, herkenbaar en dominant voetbal;

#### **Samenstelling selectie**

- Het selectieteam bestaat voor 90% of meer uit *eigen spelers*. Dit betekent dat maximaal 2 spelers hier niet aan hoeven voldoen. Op het instroom moment bij de selectie van VOAB moeten deze spelers een duidelijke meerwaarde hebben ten opzichte van de *eigen spelers*. De TC bewaakt dit proces en ziet erop toe dat het maximum van 2 niet-eigen spelers niet overschreden wordt.

- *Eigen spelers* worden als volgt gedefinieerd:
  - Spelers komend uit de jeugdopleiding;
  - Spelers die tussentijds naar en BVO zijn gegaan en terugkeren bij VOAB;
  - Spelers die minimaal 3 hele seizoenen bij VOAB hebben gespeeld, ongeacht in welk team;
  - Spelers die door verhuizing komen wonen in Goirle of in de nieuwe wijken (Willemsbuiten en Zuiderpark) ten zuiden van de Ringbaan-Zuid.
  - De dames spelers op het moment van creëren van het selectieteam (seizoen 2021-2022)

### **Selectie trainer**

- In eerste instantie wordt de hoofdtrainer uit eigen leden geworven.
- De trainer beschikt minimaal over een trainersdiploma conform de richtlijnen van de KNVB of is hiermee bezig en krijgt daarbij dispensatie van de KNVB.
- Enkel wanneer er binnen VOAB geen kandidaten beschikbaar zijn die over de juiste papieren beschikken en aan het juiste profiel voldoen, kan er extern een trainer worden aangeworven.
- Gedurende de looptijd van dit beleidsplan zal er een actief beleid ontwikkeld worden ten aanzien van het zelf opleiden van trainers. Belangrijke punten daarbij zijn:
  - Welke talentvolle trainers hebben we momenteel in huis?
  - Wie van hen heeft er ambitie om trainer van de selectie te worden?
  - Hoe moeten we faciliteren en randvoorwaarden scheppen (bv de opleidingen) zodat we de doorstroom op gang kunnen brengen?

### **Vergoedingen voor selectiespelers**

Zodra er een dames selectieteam geïntroduceerd wordt hebben ook zij recht op een vorm van vergoeding. De exacte hoogte zal op een later moment bepaald moeten worden afhankelijk van het budget voor vergoedingen voor de selectie (zowel mannen als vrouwen). De soorten van (niet monetaire) vergoedingen zijn identiek als bij de mannen.

## **4.10 Overige senioren heren & dames**

VOAB wil ook in de komende jaren een podium bieden aan seniorenleden (zowel mannen als vrouwen) die de voetbalsport puur recreatief willen beoefenen. VOAB zal zorgdragen voor een adequate organisatie en materialen/faciliteiten om de voetbalsport te beoefenen.

Het zelf samen stellen van een vriendenteam is toegestaan, echter dienen deze teams zich uiteraard ook te houden aan de richtlijnen, bijvoorbeeld voor wat betreft kleding, normen en waarden en huishoudelijk reglement.

Omdat SV VOAB streeft naar een zo laag mogelijk verloop bij de overstap van jeugd naar senioren, kan er aan zelf samengestelde teams geen exclusiviteit worden geboden. Dat wil zeggen dat als er redelijkerwijs nog ruimte is in een seniorenteam, deze dan opgevuld kan worden met spelers die geen onderdeel uitmaken van de eigen gekozen samenstelling.

### Ambities

- Ook aan niet selectieteams worden goede faciliteiten beschikbaar gesteld. VOAB vindt het belangrijk dat alle recreatieve teams de mogelijkheid hebben om te trainen en de beschikking hebben over de faciliteiten van VOAB en deel te nemen aan bv. 7 tegen 7 competities.
- Behouden van eigen seniorenleden voor de vereniging. De laatste jaren zijn er diverse ontwikkelingen gaande waar we als club rekening mee moeten houden. Waar in het verleden traditioneel de zondagmorgen het moment was waarop de recreatieve leden voetbalden zien we een aantal verschuivingen:
  - Meer en meer interesse van (jongere) senioren om op zaterdag te gaan voetballen
  - De komst van 7 tegen 7 competities op bijvoorbeeld een vrijdag avond. VOAB moet proberen alle wensen maximaal te faciliteren. We moeten zoveel mogelijk ruimte bieden aan deze sociaal- maatschappelijke ontwikkelingen, zonder andere groepen leden tekort te doen. (Denk bijvoorbeeld aan de maximale beschikbaarheid van velden op zaterdag)
- Het aantal damesteams moet gedurende de looptijd van dit beleidsplan groeien naar 3, voor het grootste deel gebaseerd op doorstroming vanuit de meisjes jeugd.
- De betrokkenheid van de recreatieve leden vergroten. Door een actief verenigingsleven en het stimuleren van vrijwilligerswerk moet de betrokkenheid vergroot worden

## 4.11 Arbitrage

### Organisatie

Arbitrage is een belangrijk onderdeel voor een voetbalvereniging. Immers zonder scheidsrechters geen voetbal. SV VOAB moet er dus voor zorgen dat we telkens nieuwe scheidsrechters weten te werven en op te leiden. Er is op dit moment bij SV VOAB een *scheidscoördinator* actief welke zich inzet voor de scheidsrechters en zorgt dat zij de begeleiding en aandacht krijgen die ze verdienen. Daarnaast zorgt de *scheidscoördinator* ervoor dat er wekelijks voldoende scheidsrechters op de been zijn om de wedstrijden van dat weekend te kunnen leiden.

### Taken en verantwoordelijkheden

Binnen de vereniging zijn er scheidsrechters actief die wedstrijden fluiten voor zowel de jeugd als de senioren. Het onderstaande geldt dan ook met name voor de scheidsrechters die in de jeugd fluiten.

Binnen de jeugd worden de scheidsrechters aangesteld door VOAB voor wat betreft de wedstrijden in de categorie JO 11 & 12 en MO 11. De scheidsrechters in de categorie bovenbouw (JO 13 tot en met JO 19 en MO 13 tot en met MO 19) worden ook door VOAB aangesteld. Dit met uitzondering van de teams die worden gefloten door een door de KNVB zelf aangestelde scheidsrechter.

Bij de categorie minipupillen en JO 8 tot en met JO 10 wordt niet gewerkt met scheidsrechters maar met *spelbegeleiders*. Deze worden niet door VOAB geregeld of aangesteld. De thuisspelende teams dragen zelf zorg voor een spelbegeleider. Wat zijn de speerpunten voor de komende periode:

### Speerpunten

- **Werven:** Het enthousiast maken en winnen van nieuwe scheidsrechters in de juniorenteams vanaf JO 13 elftallen en onder de overige leden.
- **Opleiden:** Intern of extern (KNVB) aanbieden van opleidingen om ervoor te zorgen dat de nieuwe scheidsrechters met voldoende regelkennis en vertrouwen het veld op zullen stappen
- **Begeleiden:** Daarnaast verzorgen we als commissie dat de scheidsrechters die net beginnen de eerste wedstrijd(en) worden begeleid door een ervaren scheidsrechter of iemand vanuit de commissie. Dit om ervoor te zorgen dat zij zich op hun gemak voelen tijdens de eerste wedstrijd en natuurlijk te voorkomen dat de eerste wedstrijd meteen de laatste is.

### Ambitie; KNVB-ARAG Fairplay-certificaat

SV VOAB moet de ambitie hebben evenals bijna 90 andere verenigingen, om op het gebied van arbitrage het zogenaamde *KNVB-ARAG Fairplay-certificaat* te behalen. SV VOAB heeft de ambitie om binnen 2 jaar deze certificering binnen te halen met als doel om een ‘korps’ scheidsrechters te hebben dat op niveau is opgeleid. Hierdoor kan SV VOAB op eigen kracht, dus met eigen scheidsrechters zowel het *aantal* scheidsrechters als de *kwaliteit* van de scheidsrechters borgen.

### Wat houdt het in en waarom is dit interessant?

Goede scheidsrechters zorgen er samen met spelers en trainers voor dat wedstrijden sportief en plezierig verlopen. Zo dragen zij bij aan de kwaliteit van het voetbal. Om de kwaliteit en zichtbaarheid van scheidsrechters en daarmee het plezier op de velden te vergroten, stimuleren de KNVB en ARAG samen professioneel arbitragebeleid bij voetbalverenigingen. Dit doen zij door verenigingen die professioneel arbitragebeleid voeren te certificeren en tegelijkertijd uit te dagen hun kennis te delen met verenigingen in hun dorp, stad of regio. Professioneel arbitragebeleid is terug te zien in de begeleiding en opleiding van scheidsrechters, de waardering en uitrusting van scheidsrechters en in de wijze waarop het arbitragebeleid een plek heeft gekregen binnen de vereniging. Het KNVB-ARAG Fairplay-certificaat is daarmee een keurmerk voor professioneel arbitragebeleid, waarop verenigingen trots kunnen zijn! Een dergelijk certificaat hoort bij de visie van SV VOAB; “Toonaangevend en op eigen kracht vooruit”

## Hoofdstuk 5: Financiën

### **Organisatie, taken, verantwoordelijkheden**

Middels de penningmeester legt het bestuur jaarlijks verantwoording af aan de algemene ledenvergadering over het gevoerde financiële beleid. Tijdens deze vergadering worden ook de plannen voor het volgende jaar gepresenteerd en dient goedkeuring door de ALV te worden verleend aan de vastgestelde begroting.

### **Huidige situatie**

De jaarrekening en begroting SV VOAB worden opgebouwd door de afdeling voetbal en afdeling clubhuis. Het verslagjaar 2020-2021 is afgesloten met een positief resultaat, waarvan een positief resultaat voor afdeling clubhuis en een negatief resultaat voor afdeling voetbal. Ondanks dat het resultaat in het verslagjaar sterk beïnvloed is door de coronapandemie en de desbetreffende beperkingen is het resultaat in lijn met het resultaat in de afgelopen boekjaren. Voor een vereniging als SV VOAB is dit resultaat onvoldoende.

### **Doelen**

Ondanks dat de vereniging geen winst beoogd, is het doel om sluitende begrotingen en een positieve exploitatie te realiseren. Dit is met name noodzakelijk om voldoende (liquide) middelen te kunnen reserveren om toekomstige (negatieve) ontwikkelingen in de exploitatie op te vangen. Denk hierbij aan wijziging van beleid van gemeenten (t.a.v. kunstgrasvelden, subsidie e.d.), terugloop van leden, lagere sponsorinkomsten en uitbreidings- en vervangingsinvesteringen van de algehele accommodatie. Het doel is om in 2025 de vereniging volledig gefinancierd te hebben met eigen vermogen en dus ook op dit gebied “op eigen kracht vooruit te gaan”.

Om aan de financiële doelstelling te voldoen zijn de volgende uitgangspunten bepaald die als kader dienen voor de jaarlijkse begroting en jaarrekening voor de periode waarover dit beleidsplan van toepassing is.

- We staan voor een financieel gezond en duurzaam beleid, waarbij het operationele resultaat van de afdeling voetbal minimaal break-even is.
- De resultaten van de afdeling clubhuis en eventueel resultaat van de afdeling voetbal dienen te worden gebruikt om te sparen voor toekomstige investeringen binnen de vereniging.
- Jaarlijkse contributieverhoging is minimaal het inflatiepercentage.
- In principe worden de inkooprijshverhogingen doorberekend in de verkoopprijzen. Het moment is voor begin seizoen of tijdens winterstop. Eventuele extreme gevallen kunnen per direct doorberekend worden.

- Het totale budget voor de seniorenselectie zal verder worden teruggebracht vanaf het seizoen 2021-2022. Uitgangspunt is dat het totale budget van de selectie senioren in een gezonde verhouding zal staan ten opzichte van de totale kosten van de afdeling voetbal.
- Het verhogen van de liquide middelen om aan de verplichtingen te kunnen voldoen, een buffer op te bouwen en te kunnen reserveren voor investeringen die zijn vermeld in het 5jarig investeringsplan.
- Voor de opgenomen reserveringen die verantwoord worden op de balans dienen de gelden ook daadwerkelijk beschikbaar te zijn en dus op een aparte bankrekening voor reserveringen te staan van de vereniging. VOAB heeft dus 2 bankrekeningen, 1 voor de lopende exploitatie en 1 voor de reserveringen.
- Er kunnen gedurende het boekjaar geen investeringen (aankopen boven € 1.000) gedaan worden voor zaken die niet zijn opgenomen in de vastgestelde begroting. Enige uitzondering op deze regel is dat investeringen die noodzakelijk zijn omdat anders de reguliere bedrijfsvoering in het gedrang komt gedaan kunnen worden zonder dat hierbij de algemene doelstelling van een financieel gezond en duurzaam beleid in het gedrag komt. Voor iedere andere investering buiten de vastgestelde begroting die het bestuur noodzakelijk vindt, zal een extra buitengewone ledenvergadering uitgeroepen worden waar expliciete goedkeuring gevraagd wordt aan de ALV.
- Eventuele verschuivingen van investeringen binnen het 5-jarig investeringsplan dienen door het gehele bestuur akkoord bevonden te worden. Uitgangspunt hierbij is altijd wel dat de verschuiving gedragen kan worden door de lopende exploitatie. Indien er binnen het bestuur geen overduidelijke meerderheid is voor deze investering zal de penningmeester advies inwinnen van de financiële commissie.
- Tijdens de presentatie van de jaarlijkse begroting zal tevens een update gepresenteerd worden van het 5-jarig investerings- en onderhoudsplan als mede een 5-jarig kasstroomoverzicht.
- De financiële stukken zullen jaarlijks voor aanvang van de algemene ledenvergadering aan alle leden beschikbaar worden gesteld zodat alle leden de mogelijkheid hebben om deze stukken door te nemen. Dit beschikbaar stellen kan door middel van email communicatie of middels het beschikbaar stellen via een afgeschermd gedeelte van de VOAB-website die alleen door leden te raadplegen is.

## Hoofdstuk 6: Vrijwilligersbeleid

### Visie

Het kan in de huidige tijd niet vaak genoeg gezegd worden: vrijwilligers zijn de spil van elke vereniging, zo ook bij SV VOAB.

Iedere vrijwillige bijdrage wordt door de vereniging op prijs gesteld, maar wil men de continuïteit van de vereniging waarborgen dan moeten er meer mensen actief worden als vrijwilliger. De continuïteit komt in het geding omdat SV VOAB als vereniging nog steeds groeiende is en vanwege het maatschappelijk gegeven dat mensen steeds minder tijd hebben. Gelukkig weet VOAB zich nog gesteund door een grote groep enthousiaste vrijwilligers. Om al deze mensen te waarderen, zullen voor en door vrijwilligersactiviteiten georganiseerd worden. Al deze mensen moeten echter ook beseffen dat vrijwilligerswerk niet vrijblijvend is. Afspraak is immers afspraak en daardoor moet er duidelijkheid zijn in het vrijwilligersbeleid.

### Doelstellingen

Het vrijwilligersbeleidsplan staat voor een meer doordachte en planmatige manier om vrijwilligers binnen te halen, te behouden en bestaande vrijwilligers beter te enthousiasmeren.

Doordacht beleid met betrekking tot het werven, selecteren, behouden en waarderen van vrijwilligers. Dit zou moeten leiden tot het wegwerken van de tekorten en dat niet altijd op dezelfde groep vrijwilligers een beroep wordt gedaan. Een andere doelstelling is dat het vrijwilligerswerk de samenhang en het clubgevoel moeten bevorderen en dat vrijwilligers hun taak met plezier kunnen uitvoeren in een goede en veilige werkomgeving.

Deskundigheidsbevordering met betrekking tot opleidingen, cursussen en VOG-verklaring. SV VOAB zoekt zijn vrijwilligers op vrijwillige basis. Mochten deze zich niet melden of niet voorhanden zijn kan het bestuur in de toekomst een bijdrage vragen van niet vrijwilligers. Een vereniging kunnen we immers samen.

Tevens een zo groot mogelijke eenheid creëren tussen iedereen die VOAB een warm hart toedraagt en zich hierdoor voor de club inzet. Met als doel het realiseren van de doelstellingen en het uitvoeren van besluiten zoals die door het bestuur en de ALV zijn genomen. Wij zijn immers met zijn alle verenigd in VOAB en dit betekent dat we dit ook met zijn allen in stand moeten houden.

### Organisatie, taken en verantwoordelijkheden

Binnen het bestuur zal een functionaris belast zijn met de uitvoering van het vrijwilligersbeleid. Onder deze bestuurder, zal een nog te vormen vrijwilligerscommissie, die wordt voorgezeten door een vrijwilliger coördinator vorm gaan geven aan de ambities van het vrijwilligersbeleid.

### Ambities

#### 1. Stel regels en voorwaarden.

Ook voor vrijwilligers gelden simpele, heldere regels en normen en waarden. Vrijwillig betekend niet vrijblijvend; hij/zij draagt namelijk verantwoordelijkheid. Aanvaard daarom bijvoorbeeld een vrijwilligersfunctie voor een bepaalde termijn en neem deze functie mee in een organogram.



De gedragscode van de waarden en normen commissie wordt gehanteerd.

De betreffende functionaris beschikt over een VOG-verklaring.

Rondom de aanstelling van deze functionaris moeten een aantal zaken worden bekeken waaronder; verzekeringen, mogelijke onkostenvergoeding en de rechtspositie.

## 2. *Ken je potentiële doelgroep*

Doelgroepen om te benaderen voor een vrijwilligersfunctie zijn bijvoorbeeld: ouders, opa/oma, jeugdspelers, seniorenspelers, oudgedienden, studenten en overige personen die zich voor SV VOAB willen inzetten.

## 3. *Inventarisatie*

Maak een inventarisatie van alle werkzaamheden die er zijn, dus ook die waarvoor inmiddels al vrijwilligers gevonden zijn. Soms is het verstandig om een functie die veel tijd kost, te splitsen in meerdere, kleinere werkzaamheden. Zo is de vereniging minder afhankelijk van een persoon. Inroosteren voor een bepaalde taak op een bepaalde datum en tijd.

Houdt rekening met de kwaliteiten en motivatie van vrijwilligers en de urenlast

Wervings- en selectieprocedure (planmatige aanpak nieuwe vrijwilligers)

Functieomschrijving en selectiecriteria.

Vrijwilligers enquête; achtergrond, ervaring, vaardigheden en interesses leden toetsen.

Onderscheid twee categorieën vrijwilligers:

- De vrijwilliger die zich vrijwillig opgeeft voor een bepaalde functie of taak
- De vrijwilliger die op basis van het vrijwilligersbeleidsplan verplicht is om een taak uit te voeren.

Functies en taken

- Functie wordt gekenmerkt door het feit dat hiervoor een inspanningsverplichting geldt en geen uren verplichting.
- Een taak is een rol die roulerend door verschillende leden wordt ingevuld.

Uitgangspunt van het vrijwilligersbeleidsplan is dat ieder actief lid, dan wel de ouder(s)/verzorger(s) van de jeugdleden verplicht één vrijwilligersfunctie of taak per seizoen vervult. Er komt een *vrijwilligersbijdrage* (afkoopregeling). Het afkoopbedrag wordt jaarlijks door het bestuur voorgesteld en de ALV stelt het bedrag vast.

## 4. *Maak een planning*

Voor een optimale bezetting is een planning noodzakelijk. Zorg voor een duidelijk overzicht van alle benodigde (uitvoerende) vrijwilligers, hun taken en looptijden van de functies. Zorg ook onder meer voor een goed overzicht van potentiële vrijwilligers, voorzien van hun contactgegevens.

## 5. *Begeleid vrijwilligers*

Vrijwilligers worden ingewerkt en er wordt een mentor/ coach aangewezen een aan en betrek ook anderen bij de opvang van een nieuwe vrijwilliger. Getracht wordt deze vrijwilliger niet te overlagen met een enorme stroom van informatie. Taken worden goed uitgelegd en situaties worden nabesproken. Doel van begeleiding en ondersteuning is een sfeer en werksituatie te creëren waarin de vrijwilliger zich prettig voelt, zodat hij/zij optimaal kan functioneren. De vrijwilliger moet zich gewaardeerd voelen binnen de vereniging. Goede

communicatie tussen vereniging en vrijwilliger is hierbij van vitaal belang. Om het verloop van vrijwilligers tegen te gaan, is het belangrijk dat er structuur wordt aangebracht in het behoud van de vrijwilligers.

#### *6. Betrek bij de club*

Betrek de vrijwilligers bij de club. Wees transparant en geef ook deze leden de tijd en de ruimte om mee te discussiëren over nieuwe ideeën. Laat deze leden hun ambities en initiatieven kenbaar maken en probeer deze gezamenlijk in praktijk te brengen.

#### **Attentiebeleid** (blijk van waardering)

- Jubilea
- Afscheid
- Geboorte
- Ziekte
- Vrijwilligers feest (2x per jaar)
- introductie op social media en website

#### **Betrokkenheid bij de club, verenigingsgevoel.**

Om betrokkenheid te vergroten moeten de vrijwilligers het gevoel hebben dat ze inspraak en zeggenschap hebben in hun commissie en daadwerkelijk 'meedoen'.

Afspraken en beleidskeuzes dienen helder en eenduidig te zijn, maar ook, tijdig, open en volledig naar de desbetreffende vrijwilligers gecommuniceerd worden.

Deskundigheidsbevordering. Kennis, vaardigheden en ervaring vergroten. (Bijvoorbeeld cursus, instructie en trainers-scheidsrechters)

#### *7. Persoonlijke benadering*

De sleutel tot succes is een persoonlijke benadering en duidelijke communicatie. Toon welgemeende interesse en denk na over hoe de persoon het best aangesproken kan worden. Wees open in de communicatie en maak eventuele onzekerheden bespreekbaar. Betrokkenheid van vrijwilligers moet groeien.

#### *8. Werf senioren en jeugd*

Informeer senioren bij aanvang van het voetbalseizoen over vrijwilligerstaken welke dat zij in de ogen van de vereniging uit zouden kunnen voeren. Geef bv aan via een lijst de potentiële taken. Informeer ook spelers op jonge leeftijd. Hier is namelijk grote winst te behalen.

#### *9. Stel een vrijwilliger coördinator aan*

Deze is voor de vrijwilligers het aanspreekpunt. Bijvoorbeeld voor vragen over het club beleid en andere vrijwilligers taken. Hij/zij helpt o.a. informatiebijeenkomsten te organiseren, vraagt naar verwachtingen en ervaringen van het bestuur en zal actief netwerken. Sta als bestuur dan ook direct in contact met hem/ haar.

Verdeel taken in subcommissies



### *10. Social media en andere wervingsmiddelen*

Internet, twitter, Facebookpagina, Instagram, posters en of flyers. Denk na hoe potentiële vrijwilligers het best benadert kunnen worden. Middels persoonlijke benadering wordt veelal meer bereikt dan enkel een oproep op de VOAB-site. Welk middel en welk persoon spreekt welke doelgroep aan? Denk bijvoorbeeld aan social media door en voor de jeugd en bereikbaarheid op bepaalde tijden. Vermeld de taak-/functie omschrijving en bijvoorbeeld wat de club te bieden heeft!

## Hoofdstuk 7 Sponsoring

### Doelstellingen sponsorcommissie

Door het binnenhalen van sponsorgelden de financiële positie van SV VOAB versterken en hierdoor de contributie laag houden zodat het spelen van voetbal binnen de Goirlese gemeenschap voor iedereen bereikbaar en betaalbaar te maken.

Ook kunnen de gelden gebruikt worden voor de aanschaf van materialen, verbetering van de accommodatie, de organisatie van evenementen en andere sociale activiteiten.

Vanaf de oprichting van de sponsorcommissie worden er op succesvolle wijze sponsorcontracten afgesloten met ondernemers uit de regio. Hier wordt uitgegaan van een Win-Win situatie. De ondernemers betalen voor een sponsorcontract en krijgen hiervoor reclame en exposure terug. Ook kunnen zij zich conformeren aan VOAB met hun bedrijfsfilosofie (gezond bewegen, gezond eten). De ondernemers bevinden zich hoofdzakelijk in Goirle maar ook bedrijven en stichtingen buiten Goirle willen zich graag aan Goirle verbinden vanwege commerciële maar ook uit ideële overwegingen. Buiten de ondernemers die commerciële belangen hebben bij het ondersteunen van VOAB zijn er ook ondernemers die de vereniging financieel willen helpen omdat bijvoorbeeld hun kinderen of zichzelf vroeger bij VOAB hebben gespeeld. Deze ondernemers vroegtijdig in kaart brengen en eventueel benaderen is één van de eerste kerntaken van de sponsorcommissie.

Het bestuur van VOAB vindt het ook belangrijk dat er niet alleen "gehaald" wordt bij sponsors maar ook "gebracht". Wanneer er wat moet worden aangeschaft, vervangen of gerepareerd, dan zijn de commerciële partners van VOAB als eerste aan de beurt. Het gebeurt helaas nog te veel dat er leden/ vrijwilligers binnen de VOAB-organisatie op eigen initiatief en zonder overleg met de sponsorcommissie afspraken maken met bedrijven die niet in het belang zijn van bedrijven die wel afspraken hebben met VOAB. Dit is en blijft een onwenselijke situatie. De belangrijkste afspraak die met nieuwe sponsors gemaakt wordt is en blijft dat we maar één keer langskomen voor ondersteuning en niet meer dan dat, tenzij de sponsor *zelf* aangeeft bereid te zijn om mee te denken bij nieuwe of andere plannen.

De "business club" van VOAB is de grootste van Goirle en heeft ongeveer 130 ondersteuners. Om het jaar wordt er een sponsoravond georganiseerd die zeer goed bezocht wordt. Er wordt getracht om de binding met VOAB te versterken en sponsors met elkaar in contact te brengen. Tijdens deze avonden wordt er ook op verschillende manieren amusement en eten en drinken aangeboden. De laatste jaren stabiliseren zowel het aantal sponsoren als het totaal aan sponsorgelden zich. Voor elke opzegging komt er wel een nieuwe sponsor bij. Door COVID19 zijn er opzeggingen maar massale opzeggingen zijn, tot nu toe, uitgebleven. Wel zijn er verschillende sponsors die gevraagd hebben om hun bijdrage dit jaar over te slaan.

Waar de sponsorcommissie nog geen antwoord op heeft gevonden is het vinden van een grote hoofdsponsor. Uiteraard is de sponsorcommissie zeer tevreden over de huidige hoofdsponsor maar een sponsor die een veelvoud wil betalen voor het hoofdsponsorschap is tot nu toe uitgebleven. Als belangrijkste hoofdzaak hiervan is de afwezigheid van een groot bedrijf in Goirle met wortels binnen VOAB en als tweede de aanwezigheid van de BVO Willem II met hun sponsormogelijkheden. Hier is het moeilijk mee te concurreren omdat VOAB de mogelijkheden ontbeert die Willem II heeft (tv, radio, krant etc.) Het beleid binnen

de vereniging is altijd geweest, liever 10 “kleinere” sponsors dan één grote. Het verleden heeft geleerd bij andere amateurclubs dat ze te afhankelijk waren van één grote geldschieter. Door het wegvallen van een grote hoofdsponsor kunnen er bij amateurverenigingen financiële problemen ontstaan. Toch blijft de sponsorcommissie erop inzetten om een “grote vis” te vangen.

### **Ambitie**

Bij het Goirlese bedrijfsleven is de groei voor het sponsoren van VOAB er wel uit. Voor iedere afmelding komt er wel een opvolging maar een groei met een kwart of meer is in Goirle niet haalbaar of realistisch. Het blikveld kan daarom worden verlegd naar buiten de gemeentegrenzen van Goirle. Naar verwachting zullen een aantal grotere voetbalclubs in Tilburg e.o. de komende jaren nog groter worden en de kleinere verdwijnen/fuseren. Dit biedt VOAB kansen in een sponsormarkt die nu nog niet bereikbaar is.

Voor extra sponsorinkomsten zal het moeten worden gezocht in:

- Grote hoofdsponsor
- Commerciële activiteiten met bestaande sponsors (bv. A.H. of andere retailers)
- Liberalisering van de gokmarkt in Nederland
- Inkoopvereniging opstarten met sponsors
- Club van 100 (donatie via de belastingdienst)
- Evenementen (VOAB-gala diner)
- Clubacties (bv Paashaas, Oliebollen)

## Hoofdstuk 8: Accommodatiebeheer

Onder de accommodatie wordt verstaan het totale sportcomplex, zijnde het clubhuis dat eigendom is van de SV VOAB, de tribune, kleedkamers, en de velden en bijbehorend (on)roerend goed, deze worden gehuurd van de gemeente.

Ons complex bestaat uit 5 wedstrijdvelden en 3 trainingsvelden

14 kleedkamers waarvan 10 kleedkamers met kledingkasten voor dubbel gebruik van de kleedkamers, 3 scheidsrechters kleedkamers, 2 terreinmeesters ruimtes, 1 technische ruimte en een opslagruimte voor de reclameborden e.d.

In 2020 is alle verlichting op de velden en in het clubhuis vervangen door ledverlichting. Dit betekent echter niet dat het beheer en investeren in de accommodatie nu gereed is. Er is altijd werk aan de winkel. In dit hoofdstuk treft u de taken, verantwoordelijkheden, doelstelling, ambities en de wijze waarop het onderhoud van het materiaal en het clubhuis is ingericht.

### 8.1 Algemeen, visie, doelstellingen:

Alle teams moeten kunnen beschikken over geschikt materiaal om hun trainingen en wedstrijden naar behoren uit te kunnen oefenen. SV VOAB wil graag dat de accommodatie een sfeer uitdraagt die past bij de vereniging: gezelligheid, kwaliteit, netjes en schoon. De kleuren oranje-blauw staan daarbij centraal, evenals de voetbalsport en het verenigingsleven. Het in goede conditie houden van de accommodatie d.m.v. nieuwbouw/renovatie, periodieke onderhoud en het repareren van schades is een andere belangrijke doelstelling.

### 8.2 Organisatie, taken en verantwoordelijkheden:

Het bestuurslid facilitaire zaken is verantwoordelijk is voor het accommodatiebeheer- en beleid, evenals voor het beheer van de voetbalmaterialen (kleine goals, f-goals, ballen, hesjes, kleding, pionnen, etc.). De coördinator van de onderhoudsploeg (klussenclub) is verantwoordelijk voor het aansturen van de onderhoudsploeg en het signaleren van de benodigde onderhoudswerkzaamheden. Bij grotere en complexere onderhoudsklussen kan in overleg met het bestuur een bedrijf worden ingehuurd. Overigens hebben alle leden zelf ook een belangrijke verantwoordelijkheid voor het onderhoud van het materieel en de accommodatie. De leden zijn immers de gebruikers.

De onderhoudsploeg heeft de volgende taken:

### Onderhoud en schoonmaak

1. Is verantwoordelijk voor het (klein) onderhoud van het clubhuis, kleedkamers, tribunes e.d.
2. Verwijderen van zwerfvuil en het legen van de vuilcontainers
3. Is verantwoordelijk voor goede werking en afstelling van de verwarming en boilers in het clubhuis en de kleedkamers.
4. Coördinatie (ver)bouwen of aanpassingen van de accommodatie.
5. Externe contacten onderhouden (gemeente, aannemers, etc.)
6. Zoeken vrijwilligers voor onderhoudswerkzaamheden.
7. Buiten- en binnen schilderwerk.
8. Is verantwoordelijk voor de plaatsing en verwijdering van de reclameborden.
9. Is verantwoordelijk voor het schoonmaken en onderhoud van de reclameborden en andere reclame-uitingen.

### Velden/terreinen

1. Overleg met de gemeente over opening en sluiting van velden i.o.m. de consul.
2. Overleg met de gemeente over onderhoud van de velden.
3. Overleg met de gemeente betreffende plaatsing/verwijderen van doelen en doelnetten.
4. Overleg met de gemeente over trekken van de lijnen.
5. Overleg met het wedstrijdsecretariaat over het gebruik van de velden.
6. Belijning op de velden
7. Onderhoud totale terrein (groen en verhardingen).
8. Onderhoud veld- en overige verlichting.

## 8.3 Materiaal en kledingbeheer

### *Centraliseren materiaal- en kledingbeheer*

Op dit moment is het beheer en aanschaf van diverse voetbalmaterialen (ballen, goaltjes, hesjes, pionnen, etc.) en kleding versnipperd binnen de vereniging en niet gecoördineerd. Voorgesteld wordt om een Materiaal- en kledingcommissie in te stellen waarin deze onderdelen zijn ondergebracht en worden gecoördineerd met 1 duidelijk aanspreekpunt.

Deze materiaalcommissie krijgt de volgende taken:

1. Is verantwoordelijk voor het maken van een kleding- en materialenbeleid
2. Draagt zorg met het bestuurslid Facilitaire Zaken voor de kwaliteit en het onderhoud van het voetbalmateriaal
3. Is verantwoordelijk voor de verwerving (bestellen), inname en controle op beschadiging en te korten van veldmateriaal (ballen, hesjes, pionnen, goaltjes, etc.) als ook de verenigingskleding voor spelers, vrijwilligers en trainers
4. Voorraadbeheer voetbalmaterialen en kleding
5. Onderhoud kleding en materialen
6. Opstellen vervangingsplan materialen en kleding
7. Voorbereidingen inkoop en bestellingen materialen
8. Bewaken uniformiteit kleding en materialen in relatie tot de clubkleuren etc.
9. Opstellen en bewaken budget per seizoen.

## 8.4 Ambities

Hieronder volgen de ambities van de accommodatie- en materialenbeheer.

1. Opstellen meerjarig onderhouds- en investeringsplan (0 meting) inclusief begroting voor de accommodatie en het accommodatiebeheer. Voor de toedeling van de (financiële) middelen in de komende jaren is het van belang dat er ook meer inzicht komt in de nog aankomende onderhoudswerkzaamheden en investeringen in de accommodatie en het accommodatiebeheer. Verder draagt een meerjarig onderhouds- en investeringsplan aan meer planmatig en gestructureerde uitvoering van de diverse werkzaamheden.

2. Op basis van de resultaten van het opgestelde onderhouds- en investeringsplan op een gestructureerde wijze noodzakelijke vernieuwingen/ aanpassingen realiseren. Buiten de genoemde zaken in het onderhouds- en investeringsplan dient er ook een tweede kunstgrasveld te komen om de groei van de vereniging te kunnen faciliteren.

3. Er zou bestuurslid facilitaire zaken aangesteld moeten worden die verantwoordelijk is voor het accommodatie- beheer- en beleid, evenals voor het beheer van de voetbalmaterialen, deze is tevens contactpersoon naar de gemeente en andere externe partijen.

4. Centraliseren materiaal- en kledingbeheer.

Voorgesteld wordt om een materiaal- en kledingcommissie in te stellen waarin deze onderdelen zijn ondergebracht en worden gecoördineerd met 1 duidelijk aanspreekpunt.



## Hoofdstuk 9: Clubhuis

Het clubhuis is de plek waar alle leden, supporters, sponsors, bezoekende clubs en anderen die betrokken zijn bij onze vereniging samenkomen om na de inspanningen op het veld of aanmoedigingen een drankje en een hapje te nuttigen ('3e helft'). In het clubhuis staat ontmoeting centraal. Deze plek is essentieel voor de verenigingsbeleving van de leden. In dit hoofdstuk treft u de taken, verantwoordelijkheden, doelstelling en ambities van de clubhuiscommissie aan.

### 9.1 Algemeen, visie en doelstellingen

Het clubhuis heeft een belangrijke functie om zorg te kunnen dragen voor een betere binding van de leden aan de vereniging. In het clubhuis kan een drankje en hapje worden genuttigd na een training of wedstrijd, waarbij nog eens nagekaart wordt over de belangrijke momenten en het samenspel. Het clubhuis is het visitekaartje naar de bezoekers. Op wedstrijddagen willen wij de bezoekers graag gastvrij kunnen ontvangen. Daarnaast is het clubhuis natuurlijk ook een belangrijke inkomstenbron voor de vereniging. De inkomsten van het clubhuis moeten bijdragen aan de financiële positie van de vereniging.

### 9.2 Organisatie, taken, verantwoordelijkheden

De clubhuiscommissie is verantwoordelijk voor al het reilen en zeilen rondom het clubhuis. Er wordt zorggedragen voor het inkopen van passende voorraden en een gevarieerd aanbod dat aansluit op de wensen van de leden. Hierbij is gezonde voeding een belangrijk onderdeel. Ook wordt ervoor zorggedragen dat voldoende wisselgeld aanwezig is in de kassalade en wordt regelmatig kasgeld gestort bij de bank. Tevens is er aandacht voor een juiste administratie van de inkomsten en uitgaven.

Een andere belangrijke taak is de werving, instructie, informatie en planning van de bar- en keukenmedewerkers. De clubhuiscommissie verzorgt de communicatie naar de clubmedewerkers.

### 9.3 Ambities

1. Betrokkenheid behouden bij bar- en keukenmedewerkers. Om de medewerkers die een rol vervullen in het clubhuis betrokken en geïnstrueerd te houden is het de ambitie om minimaal één keer per jaar een bijeenkomst te organiseren. In deze bijeenkomst kunnen naast de mededelingen en actualiteiten ook ideeën uitgewisseld worden voor verbeteringen van het beleid, assortiment, klantvriendelijkheid, etc. in het clubhuis.

2. Het aanbod van gezonde voeding uitbreiden, promoten en aanbieden tegen concurrerende prijzen



3. Goede bindende afspraken maken over alcoholgebruik in het clubhuis. Duidelijk benoemen (en publiceren) wanneer er wel en wanneer er geen alcohol geconsumeerd mag worden. Op zaterdag mag er tot 14.00u geen alcohol genuttigd worden op het sportcomplex van SV VOAB.

## Hoofdstuk 10: Communicatie

### 10.1. Algemeen, visie, doelstellingen

SV VOAB is een vereniging met meer dan 1.200 leden en daarom is communicatie en publiciteit een belangrijk onderdeel van onze vereniging. Het doel hiervan is om al onze leden op de hoogte te houden van het wel en wee van onze vereniging maar ook van de dagelijkse gang van zaken wedstrijdprogramma en afgelastingen. Duidelijke communicatie met leden, vrijwilligers, sponsors en overige belanghebbenden is in deze tijd dus van groot belang. Hierbij moet zowel rekening worden gehouden met de nieuwe generatie die altijd en overal verbonden is via ‘smartphones’, internet en dergelijke als met de oudere, niet digitale, generatie.

Wij onderscheiden hierbij de volgende communicatiemiddelen: - De website - Goirles Belang - Mail - Apps - Twitter - Facebook. Daarnaast maakt SV VOAB gebruik van publiciteit en/of posters en flyers wanneer er bepaalde evenementen of andere gebeurtenissen plaatsvinden.

#### *Doelstelling*

Heldere communicatie naar alle leden en belanghebbenden om brede bekendheid te geven aan SV VOAB op prestatief gebied (de prestaties van de verschillende teams) en recreatief gebied (de ‘verbindende’ VOAB-activiteiten). Maar ook mededelingen n.a.v. bestuurs- of commissie besluiten, openstaande vacatures en mededelingen van huishoudelijke aard.

### 10.2 Organisatie, taken, verantwoordelijkheden

Onze communicatiecommissie houdt zich specifiek bezig met de communicatie en publiciteit binnen onze vereniging. Deze commissie zorgt er tevens voor dat de informatiekkanalen up to date blijven. De content wordt aangeleverd door de verschillende geledingen van onze club. Voor de VOAB-pagina in het Goirles Belang hebben we een redactiecommissie die onderdeel is van de communicatiecommissie. Tenslotte wordt er op teamniveau vaak gewerkt met app groepen en mails. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt meestal in handen van de leider van een team.

### 10.3. Ambities

- Zo breed mogelijke communicatie door bestuur, commissies en leden
- Tijdig en duidelijk blijven communiceren met als doel onze lezers (leden en andere betrokkenen) te informeren en daarnaast *betrokkenheid* en *beleving* te creëren.
- Blijvend vernieuwen en inspelen op nieuwe communicatie mogelijkheden
- Alle communicatie volgens de AVG
- Emailadressen nooit ter beschikking stellen aan derden

## Hoofdstuk 11 Globaal actieplan

Hieronder per hoofdstuk de ambities weergegeven met daarbij een globale planning. Dit globale actieplan wordt per seizoen in een jaarlijks actieplan nader uitgewerkt met de concrete stappen om tot realisatie van de Ambities en doelen te komen.

Hoofdstuk	AMBITIES/DOELEN
<b>2: Missie, visie, doelstellingen en SWOT-analyse</b>	Een rookvrij sportpark en een gezonder clubhuis
	Binnen de vereniging is een manager (vrijwilliger) actief bezig met de thema's sportiviteit, respect en antiracisme
	Elk lid/ elk team krijgt jaarlijks een presentatie/ workshop en ondertekent het pamflet “Ik ben voor sportiviteit en respect en tegen racisme”.
	SV VOAB vraagt aan haar vrijwilligers een VOG (Verklaring omtrent Gedrag).
<b>3: Organisatiestructuur</b>	Opstellen duidelijke profielbeschrijving bestuursleden en commissieleden
	Besturen op afstand

Hoofdstuk	AMBITIES/DOELEN
<b>4: Voetbal</b>	De TC is binnen SV VOAB zowel verantwoordelijk voor de jeugd als voor de senioren met een gezamenlijk belang en is derhalve ook 1 geheel
	Opstellen voetbal beleidsplan
	Naast het met plezier beoefenen van de voetbalsport vindt ook een actief verenigingsleven plaats voor en door de jeugdleden
	Actief beleid ontwikkelen ten aanzien van het zelf opleiden van trainers
	VOAB Trainers Academie (VTA) opstarten, met jaarlijks 4-5 cursisten;
	Hoofdtrainers van de selectieteams Senioren zijn zelf opgeleid of stromen door uit de jeugddopleiding.
	Verbeteren doorstroming jeugdspelers naar selectie en overige seniorenteams
	VOAB heeft als doel met het 1e elftal een stabiele 1e klasser te worden met zelf opgeleide spelers (>90% Eigen spelers)
	De monetaire vergoedingen voor de selectieteams worden vervangen door andere vormen van vergoedingen
	Recreatieve teams voorzien van een goede organisatie en voldoende materialen/faciliteiten om op het gewenste niveau te kunnen voetballen
	Zorgen voor een verbeterde doorstroming vanuit de meisjes naar het damesvoetbal
	Het aantal damesteams moet gedurende de looptijd van dit beleidsplan groeien naar 3, voor het grootste deel gebaseerd op doorstroming vanuit de jeugd
	Vergoedingen beleid uitbreiden (Meisjes/Dames)
Het enthousiast maken en winnen van nieuwe scheidsrechters in de juniorenteams vanaf JO 13 elftallen en onder de overige leden.	
Intern of extern (KNVB) aanbieden van opleidingen om te zorgen voor nieuwe scheidsrechters met voldoende regelkennis	
KNVB-ARAG Fairplay-certificaat	
Hoofdstuk	AMBITIES/DOELEN
<b>5: Financiën</b>	VOAB hanteert een financieel duurzaam beleid
	Verhogen van de liquide middelen om aan de verplichtingen te kunnen voldoen
	Opstellen 5-jarig investerings- en onderhoudsplan en kasstroomoverzicht.
<b>6: Vrijwilligersbeleid</b>	Oprichten vrijwilligerscommissie
	Aanstellen vrijwilligercoördinator
	Instellen Vrijwilligers bijdrage
<b>7: Sponsoring</b>	Potentiële doelgroep sponsoren onder leden/oud leden/ouders in kaart brengen
	Het vinden van een grote hoofdsponsor



<b>8: Accommodatiebeheer</b>	Aanstellen bestuurslid Facilitaire zaken
	Centraliseren materiaal- en kledingbeheer
	Onderzoek mogelijkheid aanleg tweede kunstgrasveld te komen om de groei van de vereniging te kunnen faciliteren.
<b>9: Clubhuis</b>	Het aanbod van gezondere voeding uitbreiden, promoten en aanbieden tegen concurrerende prijzen
	Goede bindende afspraken maken over alcoholgebruik in het clubhuis
<b>10: Communicatie</b>	Zo breed mogelijke communicatie door bestuur, commissies en leden
	Tijdig en duidelijk blijven communiceren met als doel leden en andere betrokkenen te informeren en daarnaast betrokkenheid en beleving te creëren.
	Blijvend vernieuwen en inspelen op nieuwe communicatiemogelijkheden