



# VOETBALBELEIDSPLAN 2025– 2030

Juli 2025  
versie 1.0

VOETBALVERENIGING  
**DOOR EENDRACHT STERK MOESDIJK**

ANNO  1945

Geachte lezer,

Voor u ligt het voetbalbeleidsplan (VBP) van DESM voor de periode 2025–2030. In het seizoen 2019–2020 is er binnen onze vereniging gestart met een nieuwe organisatiestructuur. Sindsdien zijn de jeugdcommissie en technische commissie samengevoegd tot één commissie (de voetbalcommissie) die verantwoordelijk is voor zowel het voetbaltechnische als het organisatorische aspect van onze vereniging.

De aanleiding voor dit VBP is enerzijds het aflopen van het vorige plan (2021–2026), en anderzijds de wens om onze koers te herijken op basis van de ervaringen uit de afgelopen jaren én de verdere doorontwikkeling van onze organisatie. Middels dit VBP willen we de volgende doelstellingen realiseren:

- Het continueren van de verenigingsbrede (jeugd)strategie
- Het concretiseren van organisatorische afspraken
- Het maken van strategische keuzes ten behoeve van het jeugdvoetbal met een doorkijk naar de selectie (voor zowel heren als vrouwen)

We begrijpen dat dit document omvangrijk is en mogelijk niet door iedereen van begin tot eind wordt gelezen. Toch hebben we er bewust voor gekozen om alle relevante facetten te benoemen. Belangrijk is dat de randvoorwaarden goed zijn ingericht zodat onze trainers, leiders en staf zich kunnen richten op training en wedstrijdbegeleiding.

DESM biedt daarin iedereen de mogelijkheid om te trainen en wedstrijden te spelen op zijn of haar niveau. Dit begint bij de jeugd, waar er zowel jongens-, meisjes- als gemengde teams zijn ingedeeld in de verschillende competities. Bij de senioren en vrouwen is het mogelijk om zowel recreatief als prestatief te voetballen, waarbij we ook de mogelijkheid bieden om 7 tegen 7 te spelen.

Als voetbalclub hechten wij veel waarde aan een sterke en brede jeugdopleiding. Wij geloven dat goed opleiden begint bij het creëren van een veilige, gestructureerde en plezierige leeromgeving waarin iedere speler zich op zijn of haar eigen niveau kan ontwikkelen. Onderstaande uitgangspunten zijn tot stand gekomen in overleg met de verantwoordelijke commissies en vormen een belangrijk onderdeel van ons voetbalbeleidsplan voor de seizoenen 2026-2030.

Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk treft u onze verenigingsbrede visie en strategie aan, bedoeld voor bestuurders binnen de vereniging. In hoofdstuk 2 beschrijven we de organisatie en uitgangspunten van DESM. In hoofdstuk 3 gaan we in op de voetbalinhoudelijke aspecten, met name bedoeld voor de trainers. Hoofdstuk 4 en 5 beschrijven het beleid van de senioren en vrouwenteam. Tot slot beschrijven we in hoofdstuk 6 hoe de implementatie en evaluatie van dit VBP plaatsvindt.

Mocht u naar aanleiding van dit plan vragen, opmerkingen of suggesties hebben, dan kunt u terecht bij de leden van de voetbalcommissie.

Namens de Voetbalcommissie

<b>HOOFDSTUK 1 MISSIE VISIE EN STRATEGIE .....</b>	<b>6</b>
1.1 INLEIDING .....	6
1.2 MISSIE EN VISIE .....	6
1.3 DOELSTELLINGEN V.V. DESM .....	7
1.4 VOETBALTECHNISCHE DOELSTELLINGEN .....	8
1.5 VERTALING VAN DE MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN OP HET JEUGDBELEID .....	8
1.6 VISIE OP JEUGDVOETBAL DESM .....	9
1.7 VISIE OP HET ONTWIKKELEN VAN EEN SPEELWIJZE EN SPELPRINCIPES .....	9
1.8 UITDRAGEN VAN MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN .....	11
<b>HOOFDSTUK 2 ORGANISATIE ORGANOGRAM VOETBALCOMMISSIE .....</b>	<b>13</b>
2.1 ORGANOGRAM VOETBALCOMMISSIE .....	13
2.2 COMMUNICATIE .....	14
2.3 JEUGDKADER.....	15
2.4 KADERBELEID .....	16
2.4.1 WERVEN .....	16
2.4.2 INFORMEREN .....	17
2.4.3 INTRODUCEREN .....	17
2.4.4 BEGELEIDEN .....	18
2.4.5 OPLEIDEN.....	19
2.4.6 DOORSTROMEN .....	20
2.4.7 UITSTROMEN .....	20
2.5 TEAMINDELING- EN SELECTIEBELEID.....	20
2.6 UITSTROOM JEUGDSPELERS NAAR DE SENIOREN .....	21
2.7 ACCOMMODATIE EN MATERIALEN.....	22
<b>HOOFDSTUK 3 VOETBALINHOUDELIJK .....</b>	<b>24</b>
3.1 SPEELWIJZE EN SPELPRINCIPES.....	24
3.2 VERTALING NAAR DE TRAINING .....	25
3.3 WEDSTRIJKADER .....	25
3.3.1 BEVOEGDHEDEN EN TAKEN WEDSTRIJKADER.....	25
3.3.2 VOETBALINHOUDELIJKE BEGELEIDING .....	26
<b>HOOFDSTUK 4 BELEIDSPLAN SENIOREN EN SELECTIE .....</b>	<b>28</b>
4.1. VISIESELECTIE .....	28
VISIE OP SELECTIEVOETBAL.....	28
4. 2. DOELSTELLINGEN.....	28
KORTE TERMIJN (2025–2027) .....	28
LANGE TERMIJN (2028–2030).....	28
4.3. ORGANISATIESTRUCTUUR SELECTIE .....	28
EVALUATIE- EN OVERLEG MOMENTEN:.....	28
4.4. TECHNISCH BELEID .....	28
4.5. SELECTIEBELEID.....	28
4.6. GEDRAGSREGELS EN CULTUUR .....	29

<b>4.7. OPLEIDING EN BEGELEIDING VAN DE STAF .....</b>	<b>29</b>
<b>4.8. SAMENWERKING BINNEN DE VERENIGING .....</b>	<b>29</b>
<b>4.9. FACILITEITEN EN MATERIALEN.....</b>	<b>29</b>
<b>4.10. EVALUATIE EN BIJSTELLING .....</b>	<b>29</b>
<b>4.11. TOEKOMSTDROOM EN STRATEGISCH PLAN SELECTIE (2030).....</b>	<b>29</b>
AMBITIE .....	29

## **HOOFDSTUK 5 BELEIDSPLAN VROUWEN- EN MEISJESVOETBAL .....** **30**

<b>5.1 ALGEMEEN .....</b>	<b>30</b>
5.1.1 HUIDIGE STAND VAN ZAKEN.....	30
<b>5.2 CATEGORIEËN EN DOELSTELLINGEN .....</b>	<b>30</b>
5.2.1 CATEGORIEËN .....	30
VETERINNEN: 35+ 5.2.2 DOELSTELLINGEN .....	30
<b>5.3 ORGANISATIE EN KADER .....</b>	<b>31</b>
<b>5.4 TEAMINDELING EN SAMENSTELLING VROUWENELFTALLEN .....</b>	<b>31</b>
5.4.1 TEAMINDELING .....	31
5.4.2 SAMENWERKINGSVERBAND(EN).....	32
<b>5.5 DOORSTROMING JUNIOREN NAAR EEN SELECTIETEAM .....</b>	<b>32</b>
5.5.1 DOORSTROMEN VAN MEISJES NAAR VROUWEN.....	32
<b>5.6 TRAININGEN EN SPELWIJZE .....</b>	<b>32</b>
5.6.1 GEDIPLOMEERDE TRAINER.....	32
5.6.2 ASSISTENT TRAINER.....	33
5.6.3 KEEPERSTRAINING .....	33
5.6.4 KLEEDRUIMTES.....	33
<b>5.7 WERVEN VAN EXTRA (JEUGD)LEDEN. ....</b>	<b>33</b>
<b>5.8 OVERIGE ZAKEN .....</b>	<b>33</b>
5.8.1 VRIENDINNENDAG .....	33

## **HOOFDSTUK 6 IMPLEMENTATIE EN EVALUATIE VAN DE TRAININGSMETHODE.....** **35**

<b>6.1 VERTALING NAAR DE PRAKTIJK .....</b>	<b>35</b>
<b>6.2 TRAININGSMETHODIEKEN EN EVALUATIE .....</b>	<b>35</b>

## **7. BIJLAGEN.....** **36**

<b>7.1 VISIE EN STRATEGIE .....</b>	<b>36</b>
7.1.1 GEDRAGSCODES, PESTPROTOCOL EN GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG .....	36
7.1.2 KLEDINGBELEID .....	36
<b>7.2 VOETBALINHOUDELIJK.....</b>	<b>36</b>
7.2.1 FUNCTIEOMSCHRIJVINGEN .....	36
7.2.2 MODELVEREENKOMST OPLEIDINGEN.....	36
7.2.3 MODELVEREENKOMST VERGOEDING TRAINER.....	36
7.2.4 PROCEDURE AANSTELLING SELECTIETRAINER (HEREN EN VROUWEN) .....	36
7.2.5 PROTOCOL STARTERSDAG .....	36
7.2.6 HANDLEIDING JEUGDTRAINERS EN –LEIDERS .....	36
7.2.7 HUISREGELS HET MATERIALENHOK, BALLENBAKKEN EN ALLE MATERIALEN .....	36
7.2.8 VERGOEDINGEN MATERIALEN .....	36



<b>7.3 TRAININGSMETHODES</b> .....	<b>36</b>
7.3.1 LEEFTIJDSSPECIFIEKE KENMERKEN .....	36
7.3.2 TRAININGSMETHODE.....	36
7.3.3 JAAROVERZICHT TRAININGSTHEMA'S BLOKKEN .....	36



## Hoofdstuk 1 Missie visie en strategie

### 1.1 Inleiding

Door Eendracht Sterk Moesdijk, kortweg DESM, is opgericht in 1945. Jarelang is er gevoetbald op het sportcomplex aan de Koekoeksweg. Sinds 2014 beschikt de vereniging over een schitterende accommodatie aan de rand van de wijken Leuken en Vrouwenhof. We staan nog steeds voor dezelfde waarden als zo'n 80 jaar geleden. Onze te varen koers hangt vast aan de identiteit van DESM. Wie zijn we? Waar staan we voor? Wat willen we bereiken? Op welke manier kunnen we dit bereiken?

Om een en ander richting te geven heeft het bestuur een beleidsplan opgesteld welke jaarlijks wordt geëvalueerd. In het beleidsplan worden de missie, visie en doelstellingen gedefinieerd en waar nodig jaarlijks bijgesteld. Deze drie onderdelen vormen de basis voor het handelen en het besluitvormingsproces. Het beleidsplan moet een raamwerk vormen voor het maken van keuzes over wáár de vereniging haar middelen en inspanningen op richt om de efficiëntie te bevorderen en de juiste prioriteiten te stellen. Ook biedt het opstellen van zowel korte- als lange termijndoelstellingen een langetermijnvisie wat zorgt voor continuïteit en duurzaamheid, ook als de samenstelling van bestuursleden of commissieleden verandert. Door het beleidsplan, de doelstellingen en uitkomsten hiervan jaarlijks te monitoren en evalueren, kan de vereniging leren, bijsturen en optimaliseren om toekomstbestendig te blijven in een veranderende maatschappij.

### 1.2 Missie en Visie

Missie:

“Iedereen die onze vereniging een warm hart toedraagt is van harte welkom, zowel actieve als niet-actieve leden. De club heeft als hoofddoel het beoefenen en het bevorderen van de voetbalsport. Gezelligheid, vriendschap en saamhorigheid (Door Eendracht Sterk) zijn kenmerken die hierbij de boventoon voeren. We zijn ervan overtuigd dat dit ook de sportprestaties bevordert. Of men nu prestatief of recreatief wil voetballen, dat is allemaal mogelijk bij DESM.”

Visie:

“Voor DESM is het géén pré om de grootste club van de omgeving te worden of de club die op het hoogste niveau voetbalt. DESM staat bekend om zijn positieve uitstraling, saamhorigheid en betrokkenheid. Dit zijn kenmerken die voor ons zwaarder wegen dan enkel de prestaties op het veld.”

Onze kernwaarden hierbij zijn:

- Een positieve benadering.
- (Maatschappelijke) betrokkenheid.
- Vriendschap.
- Respect, sociale veiligheid, normen en waarden.
- Oog voor de toekomst.

### 1.3 Doelstellingen v.v. DESM

Op basis van de missie en visie heeft het bestuur de volgende doelstellingen geformuleerd:

Doelstelling 1: Voetbalkwaliteit en voetbalplezier op niveau.

- Gediplomeerde trainers in bovenbouw jeugd, selectie en vrouwen (investeren in opleiden eigen leden)
- Opleiden volgens Voetbalbeleidsplan
- Hoofdjeugdopleiding (HJO) die het VBP uitrolt en bewaakt
- Binden van spelers aan de vereniging
- Korte lijnen tussen spelers, ouders, leiders, coördinatoren, voetbalcommissie en bestuur

Doelstelling 2: Brede vrijwilligersgroep met heldere taakverdeling.

- Vele handen maken licht werk (slim verdelen van taken)
- Efficiënte en duurzame inzet van vrijwilligers en vrijwilligerstaken
- Slim gebruik maken van automatisering
- Investeren in de binding van vrijwilligers
- Werven van nieuwe vrijwilligers
- Speciale aandacht voor kwetsbare vrijwilligerstaken (scheidsrechters, secretariaat, sleutelplan, onderhoudsploeg, ledenadministratie, kantinebezetting, financiële administratie).

Doelstelling 3: Gezond ledenaantal.

- Jaarlijks inzichtelijk maken van in- en uitstroom en meer grip krijgen op de motivatie van leden
- Investeren in wervingsactiviteiten voor (jeugd)leden
- Actief in samenwerking met omliggende verenigingen
- Inzetten op behouden van niet-spelende leden voor de vereniging, met name de senioren.
- Inspelen op de ontwikkeling van het vrouwenvoetbal als snelgroeiende sport.

Doelstelling 4: Financieel gezond.

- Voeren van een meerjarenplan (inzicht in ontwikkeling van inkomsten en kosten).
- Stabiele inkomstenstroom behouden (kantine, sponsoring, contributie)
- Anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen met financiële gevolgen (energie, betaalde krachten, stijgende prijzen)

Doelstelling 5: Binding met de wijk (maatschappelijk betrokken).

- Samenwerking met lokale bedrijven, verenigingen, stichtingen en scholen vanuit maatschappelijk oogpunt en ten behoeve van het bestaansrecht van DESM
- Zelf regie houden op het gebruik van de accommodatie

Toekomstdroom

- Over 10 jaar is DESM een vereniging die organisatorisch stevig in haar schoenen staat.
- Haar kernwaarden behoudt en bewaakt.
- Financieel gezond is en binnen haar mogelijkheden zelfstandig functioneert
- Waarin iedere voetballer binnen zijn leeftijdscategorie een passend niveau heeft waarop hij of zij kan acteren, zijn of haar volledige voetballoopbaan lang.
- Waarin de huidige oudere leden nog steeds betrokken zijn en waarin andere activiteiten worden ontplooid om deze leden betrokken te houden binnen onze vereniging.

- Met minimaal dezelfde grootte van vrijwilligersschare als op dit moment en meegroeiend met gewenste groei van de jeugdafdeling. Voor ieder team is er begeleiding aanwezig om te kunnen voetballen.
- Waar huidige jeugdspelers enthousiast zijn over het uitvoeren van vrijwilligerstaken.

Op voetbaltechnisch vlak hebben we tevens een toekomstdroom:

- Onze standaard jeugdteams voetballen op een zo hoog mogelijk niveau.
- Het opleiden van de speler gaat hand in hand met plezier en uitdaging. Iedere jeugdspeler heeft minstens de kans om twee keer per week te trainen op zijn of haar niveau.
- Onze trainers en begeleiders hebben de kans om zich te ontwikkelen door middel van cursussen en trainingen, zowel intern als extern.
- Het 1e mannenelftal is een stabiele 3e klasser met zoveel mogelijk zelfopgeleide spelers.
- Het 1e vrouwenelftal is een stabiele 4e klasser met zoveel mogelijk zelfopgeleide spelers.

#### **1.4 Voetbaltechnische doelstellingen**

In de vorige paragraaf is onze toekomstdroom over 10 jaar toegelicht. Voor het realiseren van onze uiteindelijke 'stip aan de horizon' over 10 jaar dienen er een aantal tussendoelstellingen te zijn gerealiseerd binnen 5 jaar. Dit is aan het eind van dit VBP in 2030:

- Opleiding van spelers door middel van rode draad conform het VBP .
- Standaard jeugdteams (JO19-1, JO17-1, JO15-1, JO13-1) worden getraind door minimaal een niveau 2 trainer, bij voorkeur niveau 3. Bij voorkeur zijn dit binnen de club opgeleide trainers.
- Overige jeugdteams worden begeleid door niveau 1 trainers. Beginnende trainers leiden we binnen 1 jaar op naar een niveau 1 trainer, mogelijk in samenwerking met de KNVB.
- Ons vrijwilligersbestand is passend bij het aantal teams dat we hebben. Op het moment dat de behoefte groter wordt dienen we nieuwe vrijwilligers te werven.
- De standaard jeugdteams (JO19-1, JO17-1, JO15-1, JO13-1) spelen zo hoog mogelijk en prestatie wordt een steeds belangrijker onderdeel van het spel.
- Tot en met de JO12 delen we teams zo gelijkwaardig mogelijk in.
- Naast 2x per week reguliere training wordt specifieke (techniek)training gefaciliteerd op onze vereniging, al dan niet door externe partijen verzorgd.
- Meisjes voetballen waar mogelijk in een meisjesteam t/m MO19. Vervolgens kunnen ze de overstap naar de vrouwen maken of wordt samenwerking gezocht met andere verenigingen.
- Onze jeugdopleiding is gezond gegroeid, passend binnen de maximale bezetting van de accommodatie.
- Toestroom van leden vindt plaats door ons als vereniging positief te profileren.
- Terugdringen uitstroom bij overgang van de jeugd naar de senioren en onze leden behouden voor de vereniging in andere taken.

De specifieke voetbaltechnische doelstellingen voor de heren worden benoemd in hoofdstuk 4.2  
Voor de doelstellingen van de vrouwen verwijzen wij u naar hoofdstuk 5.2.

#### **1.5 Vertaling van de missie, visie en kernwaarden op het jeugdbeleid**

Aan de hand van de missie, visie en kernwaarden van de vereniging wordt ook het nieuwe jeugdbeleid vastgesteld. De kernwaarden van de vereniging dienen ook terug te komen binnen de jeugdafdeling.

Wij willen dit doen door de kernwaarden van de vereniging terug te laten komen in een aantal trainbare spelprincipes voor elk jeugdteam. Op deze manier willen wij een rode draad binnen de jeugdafdeling creëren en zorgen voor uniformiteit. Bovendien moet dit leiden tot het opleiden van

spelers die passen binnen de DESM-mentaliteit. Later in het document gaan we dieper in op de spelprincipes van de jeugdafdeling.

### **1.6 Visie op jeugdvoetbal DESM**

De algemene facetten van onze visie op het voetbalspel zijn uitgewerkt in deze paragraaf. In hoofdstuk 3 gaan we dieper in op de visie van jeugdvoetbal binnen DESM.

Bij DESM geloven we dat een veilig, plezierig en respectvol sportklimaat de basis is voor iedere speler, vrijwilliger en ouder. Prestaties zijn belangrijk, maar bij ons staat een veilig sportklimaat altijd op de eerste plaats. Pas in een omgeving waarin iedereen zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd voelt, kunnen we ons echt ontwikkelen.

Om dit te bereiken volgen wij de visie van 4-Skills Soccer Academy, die sinds 2013 voetbalverenigingen ondersteunt in het opbouwen van sterke jeugdopleidingen. Net als 4-Skills leggen wij de nadruk op de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze jeugdspelers, en zorgen we voor de juiste begeleiding van ons technisch kader. Iedere jeugdspeler verdient namelijk een opleiding in een veilige en uitdagende omgeving — ongeacht leeftijd, achtergrond of niveau.

We conformeren ons als club aan de kenmerken van het spel per leeftijdscategorie van de spelers. Elke leeftijdscategorie heeft haar eigen kenmerken. Dit vraagt iets van de trainers per leeftijdscategorie. In de jongste jeugd (JO7 t/m JO9) zal vooral de focus liggen op het verwerken van en handelingen met de bal. Vanaf JO10 wordt de passing steeds belangrijker en krijgen spelers meer oog voor de medespelers. Ook vanaf de JO10 is dus weer een nieuwe focus in de training met meer nadruk op het uitvoeren van teamtaken. Vanaf de JO14 t/m de JO19 komen er meerdere tactische oefeningen aan bod zoals aangeboden door 4-Skills.

Het aanbieden van deze brede voetbaltechnische opleiding bij zowel jongens- als meidenteam, zorgt voor zoveel mogelijk doorstroom van eigen jeugd richting de heren en vrouwen. De trainers van de senioren selectieteam worden betrokken bij de opzet van de trainingen van de bovenbouwteams zodat hierdoor een goede aansluiting ontstaat tussen de jeugd en de senioren.

### **1.7 Visie op het ontwikkelen van een speelwijze en spelprincipes**

De weg naar beter voetbal loopt via het trainingsveld. Bij het opleiden volgens de visie van 4-Skills hebben we als doel om creatieve, technische spelers op te leiden die vol zelfvertrouwen eigen keuzes maken en elke 1v1 situatie domineren, aanvallend én verdedigend. De 4-Skills methode biedt een complete opleidingslijn voor jeugdteams van O7 t/m O19 waarbij de focus ligt op een combinatie van technische, tactische, mentale en fysieke ontwikkeling, en het creëren van een veilig, positief sportklimaat voor alle spelers en trainers – zowel in selectie- als niet-selectieteam.

Techniek vormt de basis van iedere voetballer. Zonder technische vaardigheden – zoals balcontrole, passing en aanname – zijn tactische handelingen nauwelijks uitvoerbaar. Pas wanneer de techniek voldoende beheerst wordt, kunnen (complexe) tactische patronen worden aangeleerd. Ook mentale weerbaarheid en fysieke fitheid zijn essentieel om het spel onder druk en in tempo goed uit te voeren.

Om binnen de jeugdopleiding van DESM een rode draad te creëren werken we in een bepaalde periodisering. De jaarlijkse oefenstof is opgedeeld in vier blokken van 8 weken, elk met een specifiek thema. Deze thema's zijn voor de jongste jeugd vooral gericht op kennis maken met de verschillende thema's, terwijl bij de oudere jeugd meer tactische trainingen worden aangeboden.

1. **Balbezit eigen team:** keuzes maken bij opdribbelen, overspelen of actie maken; spelen in ruitvorm; 'diepte voor breedte'; vrijlopen en aannemen met het verre been.
2. **Omschakelen bij balverlies:** direct druk zetten (5 seconden-regel), veld klein maken, als team compact bewegen, passlijnen blokkeren, doelpogingen voorkomen.
3. **Balbezit tegenstander:** druk zetten op verschillende plekken en manieren, tegenstander dwingen tot keuzes, gevaarlijke looplijnen afsluiten, ondertal verdedigen.
4. **Omschakelen bij balverovering:** direct diepte zoeken, veld groot maken, overtal uitspelen, ruimtes herkennen en benutten, snelle diepte-loopacties maken.

Elke training bevat coaching-tips, een afbeelding van de trainingsopzet en beschrijving om de oefeningen voor de spelers makkelijker of uitdagender te maken.

De methode is opgebouwd rond vier ontwikkelingscomponenten:

1. Techniek: basisvaardigheden zoals dribbelen, aannemen, passen en schieten.
2. Tactiek: spelinzicht, positieospel, keuzes maken en spelstrategieën uitvoeren.
3. Fysiek: kracht, snelheid, wendbaarheid en uithoudingsvermogen.
4. Mentaal: zelfvertrouwen, focus, omgaan met druk en doorzettingsvermogen.

Deze vier componenten versterken elkaar en vormen samen het fundament voor individuele- én teamgroei.

De speler leert omgaan met vier verschillende tegenstandersituaties (Confrontaties 1v1)

- Frontaal: Direct tegenover de tegenstander: balans, schijnbewegingen, bal afschermen.  
 Schuin: Tegenstander komt vanuit een hoek: wegdraaien met verre been, versnelling maken.  
 Zijwaarts: Tegenstander van links of rechts: snelle, tweebenige acties (V-move, Overstap).  
 Achterwaarts: Druk van achter: schouders draaien, bal beschermen, juiste timing kiezen.

De 4-Skills methode is meer dan een trainingsvorm: het is een ontwikkelingsgerichte visie op jeugdvoetbal, waarin zowel technische groei als persoonlijkheid, sportplezier en sociale vaardigheden centraal staan. Door de duidelijke opbouw en coaching-structuur biedt het trainers een waardevol handvat om elk kind, op elk niveau, doelgericht en met plezier te begeleiden.

#### Gouden Weken

De start van elk seizoen staat bij ons in het teken van kennismaken, het bouwen van vertrouwen en het neerzetten van duidelijke afspraken. Onze trainers geven hierin het goede voorbeeld: zij coachen positief, geven constructieve feedback en zorgen ervoor dat elk teamlid zich betrokken en gewaardeerd voelt. De aanwezigheid van ouders is daarin onmisbaar. Daarom organiseren we aan het begin van het seizoen per team een ouderavond waarin we onze normen, waarden en werkwijze helder uitleggen.

We geloven dat goede prestaties voortkomen uit een goede voorbereiding. Onze trainingen zijn uitdagend, plezierig en afgestemd op de ontwikkeling van elke speler. Via een vaste opbouw in de vier genoemde blokken zorgen we ervoor dat elk aspect van het spel aan bod komt. We coachen op ontwikkeling, niet alleen op het resultaat van een wedstrijd. Bij DESM geldt: "Wanneer je coacht op doelen, win je elke wedstrijd, zelfs als je verliest."

Onze trainers stimuleren creativiteit, durf en zelfvertrouwen. Ze helpen spelers om bewuste keuzes te maken en zichzelf continu te verbeteren. We vragen van spelers en ouders om actief betrokken te zijn bij dit proces, en moedigen samenwerking en teamgevoel aan.

We weten dat er onderweg uitdagingen kunnen ontstaan. We treden actief op tegen pestgedrag, discriminatie en ander grensoverschrijdend gedrag. We verwachten dat iedereen elkaar hierop aanspreekt. Duidelijke verenigingsregels maken onze waarden zichtbaar voor iedereen. Ook hebben we een vertrouwenspersoon aangesteld en kunnen signalen of klachten veilig en eventueel anoniem gemeld worden.

Samen maken we DESM tot een club waar plezier, respect en ontwikkeling hand in hand gaan. Waar ieder kind zich thuis voelt. Waar sport een middel is om samen sterker te worden — op het veld en daarbuiten. Bij de start van ieder voetbalseizoen krijgen het jeugdtkader handvatten mee in de vorm van een handleiding en een protocol waar de belangrijkste aandachtspunten in benoemd staan. Deze informatie wordt aan het begin van ieder seizoen ook met de ouders van de jeugdspelers gedeeld.

#### Typische DESM-speler

Naast een gedegen opleidingsplan streven we naar een gezamenlijke manier van spelen binnen de gehele vereniging. Om tot deze gezamenlijke speelwijze te komen dienen we eerst te weten wat wij als vereniging belangrijk vinden oftewel: wat drijft ons en wat is het DNA van de vereniging. Het DNA van de jeugdspeler is hetzelfde als het DNA van de seniorenspeler. Per teamfunctie zijn er een aantal basistaken die altijd onder de aandacht gebracht moeten worden. Bij DESM focussen we ons nadrukkelijker op een aantal basistaken, aansluitend bij onze missie, visie en kernwaarden.

Een DESM-speler heeft het volgende DNA:

- Is nauw betrokken binnen de vereniging.
- Heeft de juiste mentaliteit en inzet op elke training en in elke wedstrijd.
- Is een teamspeler.
- Durft bovenal met lef te voetballen (durft fouten te maken en daarop te reageren).
- Is technisch goed onderlegd.

Aan de hand van dit DNA koppelen we spelprincipes die passen bij het DNA en die in een vast ritme terugkomen binnen de opleiding. In hoofdstuk 3 bespreken we hoe dit praktisch vormgegeven gaat worden.

Bij DESM gaat het opleiden van een speler hand in hand met plezier en uitdaging. Iedere jeugdspeler heeft de kans om minstens twee keer per week te trainen op zijn of haar niveau. Wij leiden niet alleen spelers op die de stap moeten gaan maken richting de selectie, maar ook de spelers die graag betrokken blijven binnen de vereniging en de stap maken richting de lagere senioren elftallen of ondersteunende functies.

#### **1.8 Uitdragen van missie, visie en kernwaarden**

Voor veel van onze leden zijn onze kernwaarden vanzelfsprekend. We dragen deze kernwaarden onderling aan elkaar over door het 'gedrag' dat we onderling vertonen. Onze missie hangt daar ook aan vast, dit is voor onze eigen leden vanzelfsprekend. Verder worden de missie, visie en kernwaarden ook op onze website geplaatst.

Informatievoorziening nieuwe leden:

Onze nieuwe leden worden op diverse manieren geïnformeerd bij de aanmelding bij DESM:

- Informatiebrief: hierin worden onze kernwaarden opgenomen, voor missie en visie wordt verwezen naar de website.
- Informatiegids: hierin worden onze kernwaarden, missie en visie opgenomen.

- Informatiebijeenkomst nieuwe leiders aan het begin van het seizoen: hier worden de kernwaarden, missie en visie toegelicht.
- Er wordt gestimuleerd dat onze leiders en trainers een voorbeeldfunctie uitoefenen en zodoende ook deze waarden moeten uitdragen naar de jeugdspelers en ouders.
- Informatiegids voor begeleiders: hierin worden onze kernwaarden opgenomen, voor missie en visie wordt verwezen naar de website.

Ambassadeurs van de kernwaarden:

We zijn met z'n allen ambassadeurs van onze kernwaarden. Zeker de leden die al langere tijd bij DESM zijn betrokken weten waar we voor staan. We spreken elkaar aan als we ons niet houden aan deze kernwaarden en dragen deze verder uit naar onze leden.



## Hoofdstuk 2 Organisatie Organogram Voetbalcommissie

### 2.1 Organogram voetbalcommissie

In deze paragraaf lichten we toe hoe de organisatie van de voetbalcommissie is opgebouwd. Binnen DESM is de voetbalcommissie verantwoordelijk voor het beleid, dit is te splitsen in een organisatorisch beleid en een technisch beleid. Het weergegeven organogram geeft inzicht op welke manier de jeugdafdeling wordt gestructureerd.

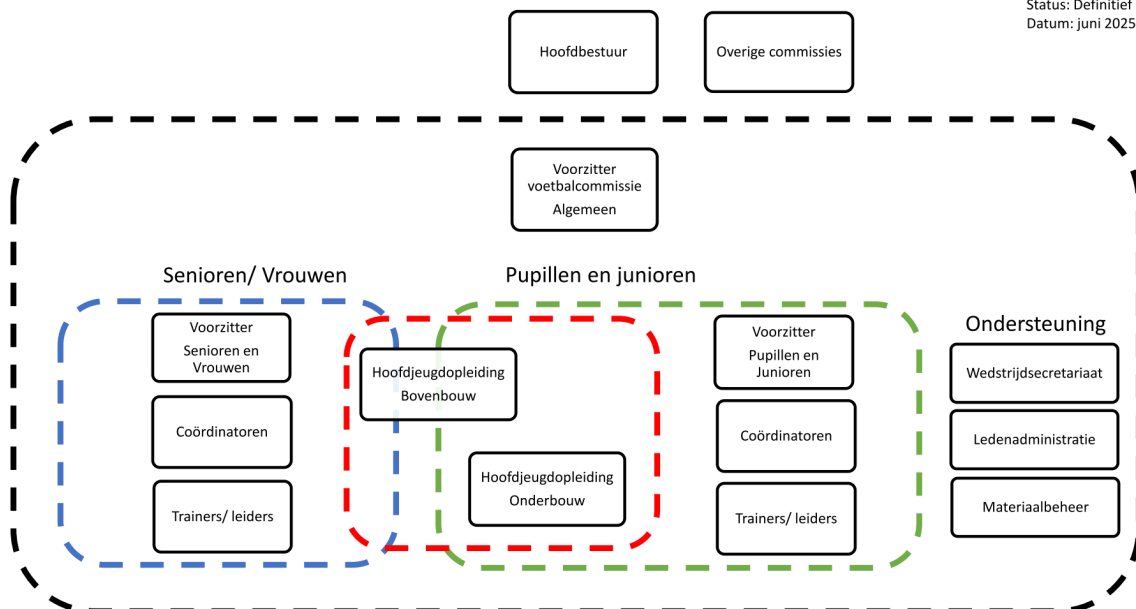
Daarbij richt een gedeelte van de voetbalcommissie zich specifiek op de heren- en vrouwenteams en een ander gedeelte op de pupillen en junioren. Om de overgang tussen de jeugd en senioren goed te laten verlopen speelt de HJO-bovenbouw een belangrijke rol. Hij of zij verzorgt een introductie richting de senioren, onderhoudt contacten met de trainers van de hogere jeugdteams en de trainers van de senioren.

De voetbalcommissie bepaalt per leeftijdscategorie welke voetbalvaardigheden worden aangeleerd en stelt samen met hoofdtrainers de trainingsprogramma's op. Ze bewaakt de uitvoering hiervan, verzorgt nadere instructies aan trainers en overlegt regelmatig met hoofdtrainers. De voetbalcommissie is verantwoordelijk voor een soepele overgang van junioren naar senioren, teamindelingen en het invullen van de medische staf.

Daarnaast onderhoudt zij contact met jeugdtrainers, leiders en ouders, organiseert wervingsactiviteiten, en bezoekt KNVB-overleggen over competitiezaken. Ook bepaalt de commissie de trainingstijden in overleg met betrokken partijen. De voetbalcommissie wordt ondersteund door het wedstrijdsecretariaat, de ledenadministratie en materiaalbeheer.

ORGANIGRAM VOETBALCOMMISSIE VV DESM

Versie: 2.0  
Status: Definitief  
Datum: juni 2025



### Taakverdeling voetbalcommissie

Binnen onze vereniging zijn onderstaande functies gedefinieerd binnen de voetbalcommissie. De taakverdeling is gebaseerd op de jeugdafdeling. De uitgebreide functieomschrijvingen kunnen bij de leden van de voetbalcommissie worden opgevraagd.

### Voorzitter voetbalcommissie:

De voorzitter geeft leiding aan de voetbalcommissie en stuurt de HJO en coördinatoren aan. Hij of zij bewaakt de samenhang tussen technische, organisatorische en administratieve processen binnen de vereniging, en stemt beleid af met andere commissies en het dagelijks bestuur. Daarnaast is de voorzitter verantwoordelijk voor het aanstellen van trainers en kader, het coördineren van commissie-activiteiten, het leiden van vergaderingen, en het bewaken en bijstellen van de jaarbegroting. Ook vertegenwoordigt hij of zij de commissie extern, signaleert en bemiddelt bij knelpunten, en ziet toe op de uitvoering van taken binnen de jeugdafdeling.

### Hoofd Jeugdopleiding (HJO):

Hoofd Jeugdopleiding is verantwoordelijk voor het opstellen en bewaken van het jeugdvoetbalbeleid en de ontwikkellijn binnen de opleiding. Hij of zij begeleidt en schoolt het technisch kader, stelt samen met trainers de trainingsprogramma's op, en bewaakt de ontwikkeling van jeugdspelers én trainers. Daarnaast coördineert de HJO teamindelingen, overgang naar de senioren, en onderhoudt contact met de KNVB over technische zaken.

De HJO stemt de scouting en uitstroom van talentvolle spelers naar BVO's af met coördinatoren binnen de club. Hij of zij onderhoudt contacten met BVO's over samenwerking en meerwaarde voor DESM, zoals clinics en gasttrainingen, en coördineert afstemming met externe voetbalscholen en andere initiatieven.

### Jeugdcoördinatoren:

De jeugdcoördinator is het eerste aanspreekpunt voor leiders en stuurt hen aan. Hij of zij verzorgt de organisatie rondom teams, coördineert trainingsfaciliteiten en kleding in overleg met de materiaalcommissie, en fungeert als verbindende schakel richting het Hoofd Jeugdopleiding. Daarnaast inventariseert hij of zij spelers en kader en stemt de teamindelingen voor het nieuwe seizoen af met de HJO.

Zie voor de functieomschrijvingen van de voetbalcommissie bijlage 7.2.1.

## **2.2 Communicatie**

Afstemming binnen de voetbalcommissie:

Binnen de voetbalcommissie wordt er direct gecommuniceerd met de betrokkenen van de taken. Er wordt een keer per maand gezamenlijk overleg gevoerd over overkoepelende zaken en het bepalen van de koers.

Afstemming tussen commissies onderling:

Afstemming tussen commissies vindt plaats tijdens het twee-maandelijkse overleg Dagelijks Bestuur – Commissievoorzitters. Het overleg is bedoeld om raakvlakken tussen commissies te bespreken en aanhangende acties uit te voeren. Voor wat betreft de activiteitencommissie zijn er meer raakvlakken dan met de overige commissies. De activiteitencommissie pakt het initiatief tot organiseren van activiteiten en geeft bij de voetbalcommissie aan indien er ondersteuning gewenst is. Bij jeugd-gerelateerde activiteiten wordt dan ook correcte ondersteuning geboden.

### 2.3 Jeugd kader

Onder het jeugd kader worden de volgende functies verstaan: trainers, begeleiders, grensrechters en leden van de voetbalcommissie. In deze paragraaf verduidelijken we deze rollen: taken, verantwoordelijkheden, competenties, en tijdsinvestering. Het is natuurlijk van belang dat deze ook aansluiten bij de leeftijdscategorie waar de begeleider actief is. Een trainer van de JO19 jeugd brengt zijn kennis op een andere manier over dan een trainer van de JO8. De gedachte van de begeleider moet ook passen bij de leeftijdsspecifieke kenmerken, zoals in hoofdstuk 3 nader toegelicht. De begeleider moet zich kunnen inleven in de gedachtegang van de jeugdspeler.

Binnen DESM streven we ernaar om gedreven en enthousiaste trainers de kans te geven zich te ontwikkelen. Het opleidingsplan van de KNVB begint met het behalen van diploma Jeugdvoetbalcoach (JVC) tot en met niveau 5 waarbij de UEFA Pro licentie wordt behaald. Wij denken graag mee met trainers om hun ambities daarin waar te kunnen maken. Trainers die een opleiding volgen zullen daarin worden begeleid door de HJO. De HJO zal naast voetbalinhoudelijke ondersteuning ook nadrukkelijk aansturen op een veilig sportklimaat.

Bij DESM investeren we daarom actief in onze vrijwilligers en trainers. Naast de voetbaltechnisch inhoudelijke trainingen krijgen zij ook trainingen en cursussen aangeboden om adequaat om te kunnen gaan met storend of grensoverschrijdend gedrag. We stellen duidelijke kaders en bieden handvatten zodat iedereen binnen onze club weet wat gewenst gedrag is, en wat niet. Want een gezonde sportomgeving maken we samen.

In onderstaande alinea's zijn de belangrijkste taken van trainers, leiders en assistent-scheidsrechters beschreven. De uitgebreide functieomschrijvingen kunnen worden opgevraagd bij de leden van de voetbalcommissie.

#### Functieprofiel trainer:

De trainer verzorgt de ontwikkeling van spelers op technisch, tactisch, conditioneel en mentaal vlak, en handelt hierbij naar de kernwaarden van de vereniging. Hij of zij bereidt en organiseert trainingen, bepaalt in overleg met collega-trainers en de HJO de trainingsvormen, en is verantwoordelijk voor de opstelling, wedstrijdbespreking en coaching voor en tijdens wedstrijden.

De trainer signaleert knelpunten en lost deze zelfstandig of in overleg met de coördinator op. Hij of zij adviseert de HJO over teamindelingen voor het nieuwe seizoen en neemt actief deel aan interne scholing en bijeenkomsten. De trainer beschikt over methodisch en didactisch vermogen, is leergierig, stelt zich coachbaar op en vervult een voorbeeldrol binnen de vereniging in zowel gedrag als houding.

Voor de trainers van de oudste jeugd verwachten we de volgende taken/inzet:

- JO19-1/JO17-1/JO15-1/JO13-1: is in bezit van VC 2.
- JO19: faciliteren in soepele overgang naar senioren.
- JO19-1/JO17-1: scholing van andere trainers binnen onze jeugdopleiding.

#### Functieprofiel leider:

De leider verzorgt de organisatorische begeleiding van het team en fungeert als aanspreekpunt voor gastteams op het sportpark. Hij of zij organiseert in overleg met ouders het vervoer naar uitwedstrijden en het wassen van tenues. Daarnaast zorgt hij of zij ervoor dat kleedlokalen netjes worden achtergelaten bij zowel thuis- als uitwedstrijden.

De leider signaleert problemen en lost deze zelfstandig of in overleg met de coördinator op. Hij of zij woont periodieke interne scholingsmomenten bij en handelt in lijn met de kernwaarden van de vereniging.

#### Functieprofiel assistent-scheidsrechter:

De assistent-scheidsrechter is op de hoogte van de actuele spelregels en is bij voorkeur bij iedere speelronde aanwezig om deze rol te vervullen. Daarnaast ondersteunt hij of zij de leider bij facilitaire en organisatorische zaken rondom het team.

In de onderstaande tabel is een globale tijdsinvestering van het kader weergegeven. De tijdsinvestering is weergegeven in uren per week (gedurende het voetbalseizoen). Naast deze voetbaltechnische aspecten en tijdsinvestering verwachten we van het kader inzet bij de volgende taken:

- Tijdsinvestering van alle trainers en leiders om een soepele overgang naar een volgende leeftijdscategorie/senioren mogelijk te maken.
- Niveau 3 trainers ondersteunen de HJO tijdens de interne bijscholingen van de niveau 1 t/m 3 trainers.

Taak	Trainer				Leider			Grensrechter
	JO19 t/m JO13 (Niveau 3)	JO19 t/m JO13 (Niveau 0-1-2)	JO12 t/m JO8 (Niveau 0-1-2)	Mini's (Niveau 0-1-2)	JO19 t/m JO13	JO12 t/m JO8	Mini's	JO19 t/m JO13
Verzorgen training	2 x 1,5	2 x 1,5	2 x 1,25	1,25				
Voorbereiding training	2 x 0,5	2 x 0,5	0,5	0,5				
Voorbereiding wedstrijd	1	1	0,5					
Begeleiding rondom de wedstrijd	3	3	2	1,5	3	2	1,5	3
Organisatorische zaken rondom team					1	1	1	
Tijdsinvestering per week	8	8	5,5	3,25	4	3	2,5	3

## 2.4 Kaderbeleid

Het jeugd kader binnen DESM is een cruciale factor in de jeugdopleiding. Onder het jeugd kader scharen wij trainers, assistent-trainers, leiders, coördinatoren, assistent-scheidsrechters en keeperstrainers. We vinden het als DESM erg belangrijk dat het kader ook de juiste ondersteuning krijgt en ook de kans krijgt om zich te ontwikkelen binnen de vereniging. Dit gaat uiteindelijk bijdragen aan de ontwikkeling en het voetbalplezier van de spelers van DESM.

Binnen het kaderbeleid van DESM zijn een aantal stappen te onderscheiden. Per stap is er een uitgebreid document aanwezig over hoe wij omgaan met het kader. In dit VBP benoemen we per stap van het kaderbeleid de kern. Het doel van dit kaderbeleid is ervoor te zorgen dat iedereen met meer plezier een betere ontwikkeling doormaakt binnen DESM.

### 2.4.1 Werven

De eerste stap binnen het kaderbeleid is het werven van nieuw kader. Voordat we (actief) kader gaan werven is het belangrijk om te weten hoeveel begeleiding we nodig hebben en voor welke termijn.

Binnen DESM zetten we voor de werving van kader een aantal instrumenten in, namelijk:

- Bij aanmelding van een nieuwe speler wordt er standaard gevraagd of ouders mogelijk vrijwilligerstaken willen vervullen.

- Vacatures worden op verschillende mediakanalen gedeeld, te weten: de website, social media: Facebook en Instagram, De Umbelder.
- Op en rond het veld worden mensen actief benaderd.
- Indien nodig specifieke wervingsacties.

In principe wordt het kader door DESM geworven in aanloop naar het nieuwe voetbalseizoen (april-mei-juni). Indien er ontwikkelingen plaatsvinden binnen onze vereniging (bijvoorbeeld wanneer een begeleider stopt of er wordt een extra team geformeerd) wordt er gedurende het seizoen geworven.

#### 2.4.2 Informeren

Nu de nieuwe leden van het kader aan hebben gegeven om als begeleider aan de slag te gaan is het belangrijk dat zij op de juiste manier worden geïnformeerd. De nieuwe begeleiders worden geïnformeerd door de hoofd jeugdopleiding op technisch vlak en door de coördinatoren op organisatorisch vlak. DESM is een vereniging waarin een informele cultuur hangt en waar iedereen elkaar kan aanspreken.

Binnen DESM starten we aan het begin van het seizoen met een aftrapbijeenkomst voor alle trainers en leiders waarin ze worden meegenomen in de taken en verantwoordelijkheden per functie.

#### 2.4.3 Introduceren

Binnen DESM hechten we veel waarde aan het introduceren van trainers binnen de vereniging. We willen dat trainers zich direct thuis voelen. Elk seizoen starten we met een introductiebijeenkomst voor nieuwe kaderleden. Ook schrijven wij een introductiepakket voor nieuw kader.

Dit introductiepakket is opgesteld door de HJO in overleg met de coördinatoren jeugd uit de voetbalcommissie. Het pakket bestaat enerzijds uit een stukje informatie over de vereniging en anderzijds een fysieke kennismaking met de vereniging. De coördinatoren zijn verantwoordelijk voor het introduceren op organisatorisch gebied. De HJO zal zich vooral bezighouden met de voetbalinhoudelijke begeleiding op het veld.

De onderwerpen die aan bod komen zijn de volgende:

- Kernwaarden en organisatiestructuur DESM.
- Taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van een trainer/leider.
- Toelichting op het VBP .
- Samenwerking met de HJO en coördinatoren.
- Overige afspraken (omgang materialen, spelregels, wedstrijd zaken etc.).
- Fysieke rondleiding binnen DESM (wegwijs in materialen, etc.).
- Het bespreken van persoonlijke behoeften en leerdoelen (dit doen we 1:1 op met de trainers, andere punten worden gezamenlijk opgepakt).

Deze informatie wordt in de zomerstop aangeboden aan de nieuwe trainers, op het moment dat de indelingen van de jeugd zijn gepubliceerd op de website van de vereniging. De trainer/leider heeft dan ruime tijd om zich in te lezen in de afspraken binnen de vereniging. Een week voorafgaand aan de startdag (halverwege augustus) worden alle nieuwe trainers uitgenodigd voor een fysieke rondleiding op de vereniging. Hierin worden ze wegwijs gemaakt in de materialenruimte, wedstrijdsecretariaat, etc. Ook is er ruimte om de afspraken, zoals deze op papier liggen, mondeling toe te lichten door de HJO. De afspraken voor nieuwe trainers kunnen ook vast worden gelegd in een (digitale) informatiegids voor nieuwe trainers.

#### 2.4.4 Begeleiden

Na de introductie gaat de trainer voor het eerst het veld op om met de kinderen aan de slag te gaan. Een goede start is hierbij heel belangrijk, want anders is het gevaar dat hij of zij weer snel zal afhaken. Tijdens de presentatie van de HJO in de eerste weken zal daarom extra aandacht worden geschonken aan 'De Gouden Weken', waarin de basis wordt gelegd voor een positieve en veilige omgeving. Dit is een cruciale periode waarin de spelers elkaar leren kennen, de groep zich vormt en de normen en verwachtingen binnen het team worden vastgesteld. Het structureel aanbieden van begeleiding aan alle jeugdteams bij trainingen en wedstrijden wordt door de HJO verzorgd. Zowel voetbaltechnisch als randvoorwaardelijke ondersteuning.

De voetbaltechnische ondersteuning bestaat uit de volgende aspecten:

- Aanwezigheid HJO op het sportpark op trainingsavonden en wedstrijddagen.
- Structurele individuele begeleiding op trainingen door de HJO.
- Structurele individuele begeleiding op wedstrijddagen door de HJO.
- Begeleiding in de vorm van centrale workshops door de HJO en coördinatoren of mogelijke externe partijen (KNVB, BVO of voetbalscholen).

De randvoorwaardelijke ondersteuning bestaat uit de volgende momenten:

- Aanwezigheid coördinatoren tijdens verschillende trainingsavonden per week van de aangewezen leeftijdscategorie.
- Organisatie startdag: kennismaking tussen ouders, spelers en trainers staat centraal.
- Begeleiding ondersteuning teamproces door coördinatoren of HJO indien gewenst of noodzakelijk.

Aan het begin van ieder trainingsblok van 8 weken zal er een introductie worden gegeven door 4-Skills, welke in overleg met de HJO wordt aangeboden aan de trainers/leiders. Hierbij zullen ook de jeugdcoördinatoren aanwezig zijn.

We hebben als DESM gekozen voor jeugdcoördinatoren met een voetbalachtergrond. In eerste instantie is er een afsplitsing in de werkzaamheden tussen randvoorwaardelijk en voetbaltechnisch, maar we willen ook dat de coördinatoren de HJO ondersteunen in de voetbaltechnische onderdelen. De HJO heeft de leiding en betreft daar waar het kan de coördinator of delegeert het zelfs helemaal richting de coördinator.

Als nieuw beleid willen we een basis met meer structuur neerzetten voor de (beginnende) trainers, en een platform om te sparren voor de meer gevorderde trainers. De HJO heeft een leidende rol op het gebied van begeleiden van trainers. Verder is er voor alle leeftijdscategorieën een coördinator aangesteld (JO19-JO17, JO15-JO13, JO12-JO11-JO10 en JO9-JO8-JO7). Afhankelijk van de teamindeling kan de verdeling worden aangepast. De coördinator is het eerste aanspreekpunt voor begeleiders voor niet-voetbalinhoudelijke vragen.

De coördinatoren kunnen ook een ondersteunde rol innemen bij de begeleidingsmomenten. Dit kan er ook voor zorgen dat de HJO op sommige momenten meer wordt ontlast. De HJO zal dan een duidelijke overdracht moeten maken richting de coördinatoren. Om ervoor te zorgen dat er een structurele basis in begeleiding komt voor de trainers hebben we een voetbalinhoudelijke jaarplanning gemaakt. Deze jaarplanning kan worden opgevraagd bij de leden van de voetbalcommissie.

In deze planning zijn momenten vastgelegd wanneer de HJO een training bij komt wonen van een team. Bij deze momenten wordt de tijd genomen om de training voor en na te spreken met de trainers en mogelijke doelstellingen te formuleren voor de trainers. Deze momenten worden ook gedocumenteerd door de HJO en gedeeld met de desbetreffende begeleider.

Per seizoen zijn er ook twee individuele scholingsmomenten rondom een wedstrijd. Ook hier wordt er tijd genomen om een voor- en nabespreking te houden met de begeleiding. Naast de individuele begeleiding bieden we ook minimaal twee scholingsmomenten aan. Deze vinden plaats in de winterstop en aan het begin van het nieuwe seizoen (augustus). De scholingsmomenten zijn opgedeeld in bijeenkomsten voor de onderbouw en bovenbouw. Verder is de HJO ook zo vaak mogelijk aanwezig op trainingen en wedstrijden en geeft hij of zij (ongevraagd) zijn advies als hij of zij zaken waarneemt. De HJO heeft in deze situatie een adviserende rol.

Deze stappen worden samen gemaakt in de voetbalcommissie. De voorzitter van deze commissie geeft twee-maandelijks verantwoording af bij het bestuur. Daarin is deze voetbalinhoudelijke jaarplanning besproken. Het begeleidingsproces wordt verder gedeeld met de coördinatoren van de betreffende leeftijdscategorie. Maandelijks wordt het proces bewaakt via de algemene vergadering van de voetbalcommissie. Er heerst een open cultuur bij de club en de trainers staan altijd open voor deze coaching momenten. Om de rode draad te hanteren binnen de opleiding is het belangrijk dat er veel aandacht is voor bijscholing en goede evaluaties. Deze komen onder andere terug in de jaarplanning.

#### 2.4.5 Opleiden

Een van de pijlers in het voetbalbeleidsplan van DESM is het kader de mogelijkheid bieden zich te ontwikkelen als trainer binnen de vereniging. We doen dit enerzijds intern, maar stimuleren het kader ook voor het volgen van externe cursussen bij de KNVB. Hiervoor is ook een budget beschikbaar binnen DESM. Zie voor de modelovereenkomsten bijlage 7.2.2.

Binnen DESM willen we de jeugdtrainers ondersteunen in de eigen ontwikkeling, zodat ze steeds beter in staat zijn om op verantwoorde en gestructureerde wijze te handelen binnen de kerntaken van onze jeugdopleiding en naar de richtlijnen en denkwijze van ons voetbalbeleid (trainen-coachen en begeleiden). DESM is erg blij met het huidige vrijwilligersbestand bij de jeugdafdeling, maar om stappen te maken in de ontwikkeling zijn er wel een aantal zaken noodzakelijk.

Ten eerste zal er nog meer nadruk gelegd moeten worden op de werving van trainers. Een mogelijkheid zou zijn om een samenwerking aan te gaan met een MBO in de regio om externe trainers aan te stellen. Er wordt getracht deze trainers te behouden voor onze vereniging na afloop van de stageperiode. Hierbij moet worden aangetekend dat de jonge trainers een goede begeleiding nodig hebben en deze tijdens hun stageperiode in principe boventallig zijn. Bij het werven (zowel intern als extern) zal er nog meer uitgedragen moeten worden dat wij een vereniging zijn die in ontwikkeling is en ook graag de ruimte biedt aan trainers om zichzelf te ontwikkelen.

Deze ontwikkeling kunnen wij via de volgende wegen faciliteren:

- Opleidingen aanbieden en deze ook duidelijker neerzetten voor huidige trainers binnen de vereniging
- Opleidingen vergoeden aan trainers (om ze vervolgens langer vast te kunnen leggen. In tegenprestatie leggen we de trainers voor 2 of 3 jaar vast na het behalen van het diploma).
- Het promoten en aanbieden van structurele begeleiding binnen de vereniging door de HJO.

- Gediplomeerde trainers met een contract worden geacht deel te nemen aan door de vereniging aanbevolen scholing.

#### 2.4.6 Doorstromen

Zoals al aangegeven in de vorige paragraaf, vinden wij het zeer belangrijk dat trainers de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen en dus te kunnen doorstromen naar een hoger niveau. We faciliteren binnen DESM de mogelijkheid voor trainers om door te stromen tot en met het niveau VC volgens de [opleidingspiramide voetbalacademie van de KNVB](#). Tevens wordt met de trainers bekeken op welk leeftijdsniveau zijn of haar kwaliteiten het beste tot zijn recht komen. De HJO is verantwoordelijk voor de begeleiding van de trainers, de voetbalcommissie beslist over het doorstromen van kader.

#### 2.4.7 Uitstromen

We betreuren het als een kaderlid besluit te stoppen als vrijwilliger. We nemen het kaderbeleid heel serieus en schenken ook aandacht aan de reden van uitstroom. Door de reden van uitstroom in kaart te brengen kunnen we als vereniging ook evalueren of we zaken anders moeten aanpakken in het vervolg.

### **2.5 Teamindeling- en selectiebeleid**

Voor de teamindelingen en het selectiebeleid stellen we een maximum aan het aantal spelers per team om iedereen zoveel mogelijk wedstrijden te laten spelen. Wij vinden het belangrijk dat iedere speler zich onderdeel voelt van het team. Om dit teamgevoel te stimuleren bieden we de spelers elk weekend de kans om een wedstrijd te spelen. Van geblesseerde spelers vragen we ook om het team aan te komen moedigen indien mogelijk.

De voetbalcommissie maakt met zorg en aandacht de teamindelingen, waarbij rekening wordt gehouden met het aantal spelers per team, zodat er voor iedereen voldoende speeltijd beschikbaar is. Indien spelers zich (later) aanmelden bieden wij hen wel de kans om structureel mee te trainen. Onderstaand de teams met het maximaal aantal spelende leden:

- 11-tallen            maximaal 16 spelers.
- 8-tallen             maximaal 11 spelers.
- 6-tallen             maximaal 9 spelers.

Opleiden staat voor ons centraal van de mini's tot en met JO12. Vanaf de mini's (5 jaar) tot en met de JO12 staat het opleiden van spelers voorop. Wij kiezen bewust voor een brede ontwikkeling: spelers maken kennis met uiteenlopende oefenvormen en posities, zodat zij zich op alle vlakken van het voetbal kunnen ontwikkelen. In deze fase is het resultaat van wedstrijden ondergeschikt aan de ontwikkeling van het individu en het team.

Deze visie is ook leidend bij het maken van de teamindelingen. We zorgen dat spelers gelijkwaardig worden ingedeeld, zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen in een omgeving die aansluit bij hun niveau én hun plezier in het spel. Vanaf de JO13 komt er een verschuiving: daar streven we naar deelname op zo hoog mogelijk competitieniveau per team. Dat doen we zonder de individuele ontwikkeling uit het oog te verliezen.

Wij zijn ervan overtuigd dat uitdaging en spelvreugde het beste tot zijn recht komen als de speler op het niveau voetbalt waar deze het beste thuishoort. De HJO is hierin leidend en verantwoordelijk voor de teamindelingen in samenspraak met coördinatoren en kader. De teamindelingen worden jaarlijks in de eerste week van juli gecommuniceerd op onze website. Voordat deze publicatie

plaatsvindt worden de teamindelingen besproken met de trainers voor het nieuwe seizoen. Op- of aanmerkingen worden geëvalueerd door de voetbalcommissie, waarna de indelingen definitief worden gemaakt.

Gedurende het seizoen kan het voorkomen dat een team tekort heeft aan (wissel)spelers en dat er vanuit een ander team gastspelers mee moeten doen. Bij een tekort aan spelers tijdens wedstrijden wordt bij voorkeur aanvulling gezocht vanuit lagere teams, niet vanuit hogere teams. Dit principe helpt ons om de ontwikkeling van spelers te bewaken, zonder de balans in andere teams te verstoren. Hoewel dit niet altijd mogelijk is, is het wél het uitgangspunt.

Er worden alleen gastspelers aan de teams toegevoegd indien het eigen team minder dan 3 wissels heeft. De spelers van het eigen team moeten altijd starten en minimaal één helft spelen. Gastkeepers mogen alleen starten bij afwezigheid van de eigen keeper. Uitzonderingen hierop zijn alleen mogelijk in overleg met de betreffende coördinator en HJO. Op die manier borgen we duidelijke afspraken rondom het uitlenen van gastspelers.

#### Instroom en uitstroom van spelers:

##### Aanmelden

Bij de jongste jeugd bepaalt de leeftijd waarop een kind kan starten met voetballen. Aangezien nieuwe aanmeldingen bij 4- en 5-jarige tot gevolg kan hebben dat er een nieuw team wordt geformeerd bij de JO8, kan het voorkomen dat we in één van de 4 competitiefases een nieuw team inschrijven. Kinderen schuiven door zodra ze daar qua leeftijd en fysiek aan toe zijn. Technische vaardigheden zijn op deze leeftijd van ondergeschikt belang.

Er worden de volgende uitgangspunten gehanteerd voor de in- en uitstroom van spelers:

- Afmelden van spelers uiterlijk op 31 mei. Indien spelers te laat worden afgemeld worden ze ingedeeld voor het nieuwe seizoen en zijn ze contributieplichtig voor het komende seizoen.
- Aanmelden van spelers uiterlijk op 31 mei. Indien spelers buiten deze termijn zich willen aanmelden vindt er maatwerk plaats:
  - Indien er plek is in een team kan de speler instromen.
  - Indien er geen plek is komt de speler op een wachtlijst.
- Spelers die bij een andere vereniging lid zijn geweest dienen de verplichtingen bij de oude vereniging te hebben voldaan.
- Tussentijdse uitstroom naar andere verenigingen wordt niet toegestaan (uitzonderingen alleen in overleg met VC en HJO).
- Indien een speler uitstroomt wordt gevraagd naar reden van de uitstroom. Trends kunnen hiermee gemonitord worden en op basis daarvan sturen we bij.
- Alle correspondentie per mail via de jeugdadministratie (jeugd@desm.nl). Mondeling aan- of afmelden is niet geldig.

## **2.6 Uitstroom jeugdspelers naar de senioren**

Om onze senioren elftallen te kunnen blijven vernieuwen en aan onze doelstellingen te kunnen voldoen dienen er jaarlijks voldoende jeugdspelers de overstap naar de senioren te maken. In deze paragraaf lichten we de uitstroom van jongens naar de herenteams toe. Voor de uitstroom van meiden naar vrouwen verwijzen wij u naar hoofdstuk 5.5.

- Moment van overstap van junioren naar senioren vindt plaats op het moment dat een speler 19 jaar is. Er zijn twee uitzonderingen:

1. Indien een speler vanaf 15 jaar de kwaliteiten (technisch, fysiek en sociaal-emotioneel) bevat om eerder de overstap te maken naar het eerste elftal. Dit is ter beoordeling van de HJO in overleg met selectietrainers.
  2. Indien een speler dispensatie wenst om een extra jaar in de JO19 te blijven voetballen. Dit is ter beoordeling van de HJO in overleg met de coördinator.
- Wensen van spelers omtrent zijn overstap naar de senioren worden geïnventariseerd door de coördinator, in overleg met de HJO.
  - Spelers die in het navolgende seizoen de overstap naar de selectie maken krijgen de mogelijkheid om na de winterstop met de selectie mee te trainen.
  - De spelers mogen na de winterstop ook bij senioren elftallen uithelpen in geval van spelerstekort. De leiders of trainers van de elftallen stemmen dit af. Spelers worden niet rechtstreeks benaderd.
  - Uitlenen van jeugdspelers aan senioren elftallen gaat altijd in overleg met de hoofdtrainer van de selectie, de jeugdtrainer en de HJO. Zonder hun medeweten worden er geen jeugdspelers uitgeleend.
  - Spelers die selectiewaardig zijn krijgen de mogelijkheid om in het nieuwe seizoen in de selectie te gaan voetballen. Dit is ter beoordeling van de HJO in overleg met de trainers van het betreffende jeugdteam. In de winterstop wordt een voorselectie gemaakt welke spelers in aanmerking komen voor de selectie en welke in aanmerking komen voor het recreatief voetbal. De spelers kunnen na de winterstop 1x per week meetrainen met de nieuwe elftallen. We stimuleren spelers zo veel mogelijk om de overstap naar de senioren te maken.
  - Het kan voorkomen dat de selectie begint met te veel spelers. Gedurende de voorbereiding wordt de spelersgroep verkleind in dat geval (ter beoordeling van de selectietrainers).
  - Spelers die niet tot de definitieve selectie behoren sluiten aan bij de lagere elftallen. De indeling bij de lagere elftallen is ter beoordeling van de coördinator.
  - De indeling bij een bepaald team is een afweging die door de voetbalcommissie wordt gemaakt. Het clubbelang gaat bij de indelingen boven het individuele belang.
  - Per jaargang wordt bepaald of het raadzaam is om een JO21 op te richten om de overgang van jeugd naar senioren geleidelijk te laten verlopen. Doel hiervan is om in de regio enkele oefenwedstrijden met dit team te spelen. De trainers van de selectie zijn hier verantwoordelijk voor.

## **2.7 Accommodatie en materialen**

### Accommodatie:

De accommodatie telt op dit moment de volgende faciliteiten:

- 1 verlicht kunstgrasveld t.b.v. wedstrijden en trainingen.
- 1 onverlicht grasveld t.b.v. wedstrijden.
- 1 verlicht grasveld t.b.v. trainingen.
- 1 verlichte trainingshoek t.b.v. trainingen en (pupillen-)wedstrijden.
- 8 kleedlokalen t.b.v. teams.

Voor het bepalen van onze maximale capaciteit worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Tijdens wedstrijden heeft ieder team de beschikking over minimaal 1 kleedlokaal.
- Pupillenteams kunnen het kleedlokaal delen met 1 ander team.
- Teams kunnen minimaal 2 keer per week trainen en hebben minimaal de volgende ruimte ter beschikking:
  - 11-tallen            minimaal 1/2 veld.
  - 8-tallen:            minimaal 1/4<sup>e</sup> veld.
  - 6-tallen:            minimaal 1/8<sup>e</sup> veld.



### Materialen:

Uitgifte en beheer van het materieel valt onder de verantwoordelijkheid van de materiaalcommissie. Communicatie met de materiaalcommissie vindt plaats via de coördinatoren. Voor de uitgifte van het materieel worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

#### Kleding:

- Voetbalshirt, broek en sokken worden ter beschikking gesteld door de club.
- Bovenstaande items mogen alleen tijdens officiële wedstrijden van DESM worden gedragen.
- Kleding van JO19-1, JO17-1 en reservetenues worden gewassen op de club. Overige tenues worden door de elftallen zelf gewassen.
- Vernieuwing van tenues is de verantwoording van de materiaalcommissie in overleg met de sponsorcommissie.
- Aanvullende artikelen kunnen op eigen kosten worden besteld in de webshop.
- Teambegeleiders ontvangen een ziptop en regenjas ter bruikleen. Begeleiders die stoppen bij de jeugd dienen deze weer terug te geven aan de vereniging.

Zie voor het kledingbeleid bijlage 7.1.2 en voor de diverse vergoedingen voor materialen bijlage 7.2.8.

### Wedstrijdmaterialen:

Er worden wedstrijdballen ter beschikking gesteld. Beheer in het seizoen door het kader van de elftallen.

In de bovenbouw worden een waterzak en mogelijk bidons ter beschikking gesteld.

### Trainingsmaterialen:

- Per speler is er minimaal een bal beschikbaar (op basis van het maximaal aantal spelers per team, inclusief alleen trainings-gerechtigde spelers).
- Hoedjes, pionnen en goaltjes dienen verdeeld te worden over de verschillende teams die tegelijk trainen. Materialen worden centraal opgeruimd. Het materialenhok wordt opgeruimd door de trainers en leiders. Zonder toezicht van trainers zijn spelers niet toegestaan in het materialenhok.

Zie voor specifieke regels voor gebruik van het materialenhok bijlage 7.2.7.

# Hoofdstuk 3 Voetbalinhoudelijk

## 3.1 Speelwijze en spelprincipes

Zoals eerder beschreven delen we voorafgaand aan het seizoen de jaarplanning met de trainers. Daarin stellen we gezamenlijk het programma vast en delen we met de trainers de leerdoelen per trainingsblok. De invulling en kwaliteit van 4-Skills wordt opgevolgd door de Hoofd Jeugdopleiding (HJO) en hoofdtrainer per cluster.

Naast de voetbaltechnische oefeningen houden we bij DESM altijd rekening met de leeftijdsspecifieke kenmerken en de opleidingsstappen. Deze zijn uitgebreid beschreven op het publicatiebord naast de ingang naar de kleedlokalen. Dit bord is de leidraad van oefeningen die wij aanbieden, vormgegeven in de trainingen van 4-Skills. De onderdelen die op het bord uitgebreid aan bod komen:

- Leeftijdsspecifieke kenmerken en opleidingsstappen
  - o Aanvallen
  - o Omschakelen van aanvallen naar verdedigen
  - o Verdedigen
  - o Omschakelen van verdedigen naar aanvallen
  - o Coachen
- Teamfuncties en spelprincipes
- Kernwaarden DESM
- Gewenste houding en gedrag
- Het DNA van een DESM-speler

Deze algemene uitgangspunten zijn per leeftijdscategorie dieper uitgewerkt en kunnen door de HJO verder worden toegelicht.



Elke leeftijdscategorie heeft ook zijn eigen doelstelling waar binnen de leeftijdscategorie aan wordt gewerkt. De 4-Skills principes bouwen we zo om naar een DESM speelwijze. Op een training moet er sprake zijn van een voetbaleigen bedoeling (positie, richting, uitvoering, moment en snelheid), er is veel herhaling, er wordt rekening gehouden met de specifieke kenmerken van de groep en er is een duidelijke coaching (in relatie tot doelstelling van de training).

### **3.2 Vertaling naar de training**

Alle trainingen buiten de reguliere schoolvakanties om gaan in principe door. We bieden als club onze jeugdspelers zoveel mogelijk trainingsmomenten aan. Dat vraagt om planning, betrokkenheid en verantwoordelijkheid van iedereen binnen onze organisatie. Trainers werken met de 4-Skills methodiek als basis voor hun trainingen. Zij hebben daarbij ruimte om eigen accenten te leggen, mits deze passen binnen de leerdoelen van het 4-Skills programma.

#### Vervanging en flexibiliteit bij afwezigheid

Indien een trainer (tijdelijk) niet beschikbaar is, zoeken wij eerst binnen onze trainersgroep naar vervanging. Daarbij wordt eerst gekeken naar trainers binnen dezelfde leeftijdscategorie. Indien dit niet lukt, kan een ouder worden gevraagd om de training over te nemen. Alleen wanneer beide opties niet haalbaar blijken, zal een training worden geannuleerd. Ouders worden in zo'n geval tijdig geïnformeerd.

#### Duidelijkheid in gedrag en sancties

Een veilig sportklimaat is cruciaal om te kunnen ontwikkelen. Dit zal altijd de hoogste prioriteit hebben. Indien we een veilig sportklimaat binnen een team niet kunnen garanderen hebben trainers het mandaat om een speler voor één training te schorsen, mits daar gegronde aanleiding voor is.

Een dergelijke maatregel wordt altijd vooraf besproken met de coördinator van het team. Pas daarna worden ouders geïnformeerd. In het beleidsplan is een protocol opgenomen als bijlage 7.1.1 waarin staat beschreven hoe hiermee wordt omgegaan, met als doel transparantie en zorgvuldigheid.

### **3.3 Wedstrijdkader**

Naast de begeleiding van het team op trainingdagen, is er ook begeleiding nodig op wedstrijddagen. In de functieomschrijving van de trainers vinden we al veel zaken terug die van algemeen belang zijn, zowel op de wedstrijddag als trainingdag. Deze algemene punten zijn voor alle trainers en leiders binnen DESM hetzelfde. Het maakt geen verschil of je trainer van de mini's bent of trainer van de JO19. Op het gebied van de voetbalinhoudelijke wedstrijdbegeleiding valt er natuurlijk wel een onderscheid te maken tussen de trainers van de mini's en de trainer van bijvoorbeeld de JO19.

In deze paragraaf gaan we eerst in op de algemene zaken op gebied van de wedstrijdbegeleiding, daarna gaan we dieper in op de voetbalinhoudelijke wedstrijdbegeleiding. Deze is met name gericht op het cyclisch proces van voetballen voor de JO13 t/m JO19.

#### 3.3.1 Bevoegdheden en taken wedstrijdkader

1. De begeleiding bij wedstrijden zorgt voor de randvoorwaardelijke zaken van het team: te denken valt aan het regelen van de tenues, het regelen van vervoer bij uitwedstrijden, etc.
2. De begeleiding is bij thuiswedstrijden de gastheer en zorgt er dus voor dat de bezoekers netjes worden opgevangen.
3. De begeleiding is te allen tijde een boegbeeld en een voorbeeldfunctie voor de spelers van de vereniging DESM en handelt hier ook naar.

4. De begeleiding handelt binnen de kernwaarden van de vereniging. De kernwaarden die hier van toepassing zijn, zijn de volgende: positieve benadering, betrokkenheid, respect, ambitieus en onderscheidend.
5. De begeleiding is op basis van een positieve benadering bezig met het voetballen van zijn of haar team. Dit betekent een positieve coaching op en naast het veld. De begeleiding is niet bezig met zaken waarin ze zelf geen invloed hebben. Voorbeeld commentaar op de wedstrijdleiding of op de tegenstander.

### 3.3.2 Voetbalinhoudelijke begeleiding

We streven middels het VBP naar een uniforme manier van opleiden. Dit betekent ook dat de spelers en trainers werken met een uniforme manier van begeleiden op de wedstrijddagen. Deze uniforme manier van wedstrijdbegeleiding is met name belangrijk voor de oudere jeugdteams (vanaf het moment dat er wordt gestart met het spelen van 11v11).

Ouders spelen hierin een onmisbare rol binnen onze club, maar we vragen ook duidelijkheid in hun gedrag langs de lijn. Ouders nemen plaats achter de afrastering of op de daarvoor bestemde plekken. Tijdens trainingen en wedstrijden moedigen ouders hun kind positief aan, maar coachen zij niet mee. Instructies en aanwijzingen komen uitsluitend van de trainer of coach. Dit voorkomt verwarring bij spelers én bij de begeleiding, en zorgt voor rust en duidelijkheid op het veld. De trainers volgen de jaarplanning en coachen specifiek op een gering aantal thema's. Focus is daarbij cruciaal, waarbij er bewust ook op zaken *niet* wordt gecoacht. Hierin verwachten we dan ook van ouders dat zij daarin trainers ondersteunen en enkel positief aanmoedigen.

Met deze uitgangspunten bouwen we samen verder aan een sterke jeugdopleiding, waarin plezier, ontwikkeling en respect voor elkaar centraal staan.

Uiteraard is begeleiden bij de jongste jeugd ook van belang. Bij de JO8 t/m JO10 is het vooral belangrijk dat je coacht op zaken die goed gaan en ben je bezig om iedereen even veel te laten spelen. Vanaf de JO10 kun je al meer gestructureerd gaan coachen op basis van een spelprincipe dat bijvoorbeeld tijdens de training aan bod is gekomen.

De wedstrijdbegeleiding kunnen we over het algemeen indelen in voorbespreking, rustbespreking en nabespreking. De uniformiteit zit hem in de structuur van de besprekingen. Alle besprekingen (JO13 t/m JO19 en verder richting senioren heren 1-2 en vrouwen 1-2) moeten eenzelfde structuur hebben.

Een goede bespreking bevat uiteraard een goede inleiding en een duidelijke inhoudelijke boodschap. Verder dient de trainer rekening te houden met (het niveau van) de groep. Dit wil zeggen dat een bespreking bijvoorbeeld niet te moeilijk moet zijn voor de spelersgroep. De spelers haken dan namelijk af. Verder moet een trainer methodisch en praktisch te werk gaan en moet er veel contact zijn met de spelers. Het moet geen voordracht zijn, maar vooral een vraaggesprek met de spelers om te komen tot oplossingen.

Hieronder is weergegeven hoe de besprekingen binnen DESM worden vormgeven:

#### Voorbespreking:

- Algemeen praatje vooraf: te denken valt aan een terugblik op de trainingsweek, de stand op de ranglijst, weersomstandigheden etc.
- Opstelling eigen team: hierin bespreek je de opstelling en teamformatie. Als trainer mogelijk individuele keuzes uitleggen aan de groep over bijv. de wisselbeurten.

- Specifieke informatie over de tegenstander. Wellicht heb je al eerder tegen het team gespeeld, wat viel er toen op.
- Verdedigen van het eigen team: hoe om te gaan met balbezit van de tegenstander.
- Aanvallen van het eigen team: hoe gaan we voetballen als we zelf de bal hebben.
- Omschakeling: welke afspraken maken we met elkaar als we de bal verspelen of veroveren.
- Spelhervattingen: hoe gaan we om met vrije trappen en corners voor onszelf of voor de tegenstander.

#### Rustbespreking:

In de rustbespreking bespreek je de bevindingen van de eerste helft. Wat gaat er goed en waar is ruimte voor verbetering? We willen ervoor zorgen dat deze bespreking ook gaat leven bij spelers zelf.

We kiezen er dan ook voor om de spelers in eerste instantie te bevragen. We willen dat spelers zelf oplossingen aan kunnen dragen op het voetbalveld, dus moeten ze ook zeker kunnen benoemen wat er wel of niet goed gaat. Als trainer is het handig om gedurende de wedstrijd al te bedenken wat je van de spelers wilt weten. Vragen die je hierbij kunt stellen zijn de volgende:

- Wat vinden we van ons eigen spel en van het spel van de tegenstander?
- Wat is de formatie van de tegenstander?
- Hoe gaan wij tegenover de formatie van de tegenstander staan?
- Welke speler is bepalend in elke linie?
- Wat hadden we afgesproken voorafgaand aan de wedstrijd?
- Worden de afspraken goed nageleefd in het veld?
- Hoe gaan wij het (anders) aanpakken in de tweede helft?

#### Nabespreking:

Ongeacht hoe een wedstrijd is verlopen, wij vinden het belangrijk om achteraf even kort stil te staan bij de wedstrijd. Dit hoeft geen uitgebreid vraaggesprek of betoog te zijn, maar een korte terugblik van de wedstrijd en/of tweede helft, waarbij je zoveel mogelijk spelers betreft, zodat je samen de wedstrijd 'afsluit'.

Vaak kiezen trainers ervoor om de uitgebreide nabespreking van de wedstrijd op de eerst volgende training te doen. Een voordeel hiervan is, is dat de emotie van de wedstrijd is gezakt en spelers beter kunnen reflecteren op de ingenomen rol tijdens de wedstrijd. Het is als trainer hierin belangrijk dat er een analyse van de wedstrijd wordt gemaakt, waarop de eerstvolgende training kan worden voortborduurd. Het is ook belangrijk dat de speler de koppeling maakt tussen training en wedstrijd.

In deze nabespreking is het ook belangrijk om een onderscheid te maken tussen de handelingen in eigen balbezit en de handelingen bij het balbezit van de tegenstander. Formuleer samen met de spelers de goede en zwakke punten tijdens deze wedstrijd. Dit leidt tot een nieuw 'voetbalprobleem' wat centraal kan staan in de nieuwe trainingen van de week erna. Zorg er verder ook voor dat de dingen die goed gingen ook uitgebreid benoemd worden in de nabespreking.



## Hoofdstuk 4 Beleidsplan senioren en selectie

### 4.1. Visieselectie

#### Visie op Selectievoetbal

We willen met het 1e elftal binnen twee jaar promoveren naar de 4e klasse zondag. Daarna streven we naar een stabiele positie in de 3e klasse, met zoveel mogelijk doorstroming van eigen jeugd. Het 2e elftal fungeert als opleidings- en ondersteuningsploeg binnen dit traject. Plezier, prestatie en ontwikkeling staan centraal.

### 4.2. Doelstellingen

#### Korte Termijn (2025–2027)

- Promotie met het 1e elftal naar de 4e klasse
- Stabiele positie met het 2de elftal in de 3e klasse
- Behoud van voldoende spelers in de selectie (33–40 spelers)
- Jaarlijks minimaal 2 jeugdspelers laten doorstromen naar het 1e

#### Lange Termijn (2028–2030)

- Het 1e elftal speelt stabiel in de 3e klasse
- Het 2de elftal speelt stabiel in de 2e klasse
- Minimaal 80% van het 1e elftal bestaat uit zelfopgeleide spelers
- Doorontwikkeling van 4-Skills-structuur in het trainingsprogramma

### 4.3. Organisatiestructuur Selectie

**Hoofdtrainer 1e:** verantwoordelijk voor sportieve lijn, trainingen, wedstrijden, en speelstijl

**Trainer 2e:** ontwikkelt talenten, ondersteunt selectie door beschikbaarheid en spelsysteem

**Leiders:** faciliteren randzaken (kleding, communicatie, afgelastingen)

**Voetbal Commissie:** selectiebeleid, aanstellingen, evaluaties

**Bestuurslid Voetbalcommissie:** eindverantwoordelijk voor beleid en communicatie met bestuur

#### Evaluatie- en overlegmomenten:

- Voor- en na elke seizoenshelft (selectie en staf)
- Tussentijdse evaluaties per kwartaal
- Jaarlijkse spelersgesprekken

### 4.4. Technisch Beleid

- **Spelprincipes:** verzorgde opbouw, collectief druk zetten, aanvallend voetbal
- **Formaties:** voorkeur voor 4-3-3 of 4-2-3-1
- **Trainingsstructuur:** opbouw in cycli (techniek, tactiek, conditioneel, mentaal)
- **4-Skills methodiek als basisopleiding** om voldoende technische bagage te hebben als speler ongeacht het speelsysteem dat de hoofdtrainer hanteert.
- **Wedstrijdvoorbereiding:** analyse tegenstander, tactische bespreking
- **Nabespreking:** direct na wedstrijd of op eerstvolgende training

### 4.5. Selectiebeleid

- **Aantal spelers:** 36–40 spelers in totaal
- **Selectiecriteria:** inzet, betrouwbaarheid, technische en tactische vaardigheden, leervermogen, discipline
- **Doorstroming jeugd:** structurele instroom uit O19, ondersteuning via 2e elftal

- **Samenstelling:** balans tussen ervaren spelers en jonge talenten
- **Jaarlijkse doorstroomdoel:** minimaal 2 jeugdspelers in selectie 1e

#### 4.6. Gedragsregels en Cultuur

- **Discipline:** verplichte aanwezigheid bij trainingen/wedstrijden, optijd afmelden
- **Teamgedrag:** inzet, positiviteit, verantwoordelijkheid voor materiaal, teamgenoten en begeleiding
- **Normen en waarden:** respect voor elkaar, tegenstanders, scheidsrechters en vrijwilligers
- **Rol aanvoerders:** aanspreekpunt voor staf en team; bewaken van afspraken en sfeer

#### 4.7. Opleiding en Begeleiding van de Staf

- **Trainerslicenties:** hoofdtrainer minimaal VC 2 met het streven VC3. Hoofdtrainer zorgt mede voor een doorontwikkeling van trainingen in de bovenbouw van de jeugd voor een soepele overgang naar de senioren.
- **Interne begeleiding:** ruimte voor jonge trainers om ervaring op te doen
- **Externe scholing:** ondersteuning bij cursussen via KNVB of andere aanbieders

#### 4.8. Samenwerking Binnen de Vereniging

- Samenwerking met jeugdopleiding beperkt zich tot doorstroming uit de bovenbouw
- Duidelijke afstemming tussen trainers selectie en jeugdtrainers van de bovenbouw
- Selectiespelers zijn aanwezig bij clubactiviteiten waar gewenst of gevraagd

#### 4.9. Faciliteiten en Materialen

- **Training:** gebruik van beschikbare veld (indeling in overleg)
- **Kleding en materiaal:** standaard beschikbaar via Coördinator Selectie; onderhoud eigen verantwoordelijkheid
- **Kleedkamers:** vaste indeling per team, discipline bij gebruik

#### 4.10. Evaluatie en Bijstelling

Evaluatiemomenten: Halverwege en aan het eind van elk seizoen (staf, selectie, voetbal commissie)  
 Betrokkenen bij evaluatie: Trainers, voetbal commissie, bestuurslid voetbalcommissie, overig kader  
 Bijstelling van beleid: Jaarlijks op basis van evaluatie; input van spelers en staf wordt meegewogen

#### 4.11. Toekomstdroom en Strategisch Plan Selectie (2030)

##### Ambitie

- 1e elftal stabiel in 3e klasse met eigen spelers
- 2e elftal als sterk platform voor ontwikkeling en ondersteuning
- Doorstroming jeugd gegarandeerd via gefaseerde opbouw
- Gebruik van 4Skills-methodiek geïntegreerd in selectietrainingen
- Technische staf op niveau en in staat om structureel te presteren

## Hoofdstuk 5 Beleidsplan vrouwen- en meisjesvoetbal

### 5.1 Algemeen

#### 5.1.1 Huidige stand van zaken

Op dit moment kent vv DESM één meisjes team en twee vrouwenteams, waarvan een 11v11- en een 7v7-team. De doelstelling is om dit aantal minimaal gelijk te houden of te laten groeien, en dan met name naar twee 'volwaardige' vrouwenteams in 2030. Voor de vrouwenteams mag dit ook in een samenwerkingsverband zijn (lees hierover meer in paragraaf 'Samenwerking').

Binnen DESM in de jeugd stimuleren wij meisjes om zo lang mogelijk in jongensteams te blijven spelen wanneer zij in een standaardteam willen uitkomen. Voor meisjes die in niet-standaardteams willen uitkomen, proberen wij de mogelijkheid te creëren om een compleet meisjesteam in te delen.

Wanneer een meisje laat zien qua kwaliteit in het standaardteam van haar leeftijdscategorie te kunnen uitkomen, zal zij hierin worden opgenomen. Dit stimuleren wij tot aan de O19-junioren, waarbij zij ook op fysiek en mentaal gebied het niveau aan moet kunnen. De meisjesteams zullen verder op dezelfde wijze ingedeeld worden als de jongens wanneer meerdere teams per leeftijdscategorie ingedeeld dienen te worden.

Ook krijgen de trainers/leiders van de meisjesteams dezelfde trainingen en opleidingen aangeboden en geldt ook voor hen hetzelfde beleid en afspraken als voor de overige trainers/leiders. Hier wordt geen onderscheid in gemaakt.

Bij de vrouwen willen we ernaar streven om twee vrouwenteams te hebben zodat we beter naar niveau kunnen indelen. Het 1<sup>e</sup> vrouwenelftal is dan meer gericht op prestatief en het 2<sup>e</sup> elftal meer op recreatief voetbal. Dit alles met het speelplezier voor eenieder als belangrijkste streefpunt.

### 5.2 Categorieën en doelstellingen

#### 5.2.1 Categorieën

Binnen vv DESM kennen we onderstaande onderverdeling van zowel de meisjesteams als de vrouwenteams:

- Meisjes: 6 - 18 jaar
- Vrouwen: 19 - 35 jaar

#### Veterinnen: 35+ 5.2.2 Doelstellingen

De voetbalcommissie heeft voor de vrouwen de volgende doelstellingen geformuleerd:

- De nu reeds aanwezige vrouwen behouden voor de vereniging en de elementaire vaardigheden van het voetbalspel verder uit te bouwen.
- DESM heeft vanaf het seizoen 2026-2027 weer 2 vrouwenteams. De doelstelling is om deze 2 teams te blijven behouden.
- De vrouwenelftallen hebben een gediplomeerde trainer welke aansluiting heeft bij de groep en positief kan bijdragen aan de ontwikkeling van het vrouwen-/meidenvoetbal. Hij/zij is verantwoordelijk voor de gehele vrouwenselectie.
- Met speelsters uit de eigen jeugdafdeling en speelsters die zelf overschrijving aanvragen, is het streven erop gericht om het 1ste vrouwenelftal zo hoog mogelijk te laten voetballen.
- Indien er 2 vrouwenelftallen of meer zijn, is het belangrijk om ernaar te streven dat het andere elftal op een zodanig niveau acteert dat dit team kan aansluiten bij het niveau van het 1<sup>e</sup> elftal en/of een springplank kan vormen voor het 1<sup>e</sup> elftal.

- Indien er 2 vrouwenelftallen of meer zijn, is het 1<sup>e</sup> elftal gericht op prestatiegericht voetbal en het 2<sup>e</sup> elftal gericht op recreatief voetbal.
- De vrouwen binnen de vereniging aan het voetballen te houden en tevens verbonden te houden aan de club.

### **5.3 Organisatie en kader**

Het vrouwelijk kader is binnen onze vereniging al op velerlei gebied aanwezig. Binnen het dagelijks bestuur wordt de functie van secretaris door een vrouw ingevuld en wordt de ledenadministratie bij de senioren tevens door een vrouw ingevuld. Daarnaast zitten er diverse vrouwen in de werkgroepen (kantine – voetbalcommissie – sponsoring – activiteiten – jubileum). Hier is naar onze mening geen apart beleid voor nodig.

Bijkomstigheid is dat er voldoende draagvlak binnen de vereniging ontstaat voor het vrouwenvoetbal. Hierdoor zal de binding met de vereniging toenemen waardoor het vrouwenvoetbal gewaarborgd blijft.

De huidige bestuursleden welke verantwoordelijk zijn voor het voetbaltechnische aspect van het herenvoetbal zijn ook direct verantwoordelijk voor het vrouwenvoetbal. Hier wordt geen onderscheid in gemaakt. Gezien de beperkte omvang van het vrouwenvoetbal kan dit ook goed geborgd worden.

Binnen de voetbalcommissie is er voor het meisjesvoetbal op dit moment nog geen aparte coördinator aangesteld. De coördinator van het desbetreffende cluster behartigd de belangen voor het meisjesteam. Wel is er binnen de commissie een coördinator aangesteld voor het vrouwenvoetbal. De doelstelling is echter dat voor de meisjesteams in de voetbalcommissie ook een aparte coördinator wordt aangesteld. Dit om de belangen beter en actiever te kunnen behartigen en de overgang richting het vrouwenvoetbal goed te kunnen begeleiden.

Bij voorkeur is de coördinator voor het meisjesvoetbal, net zoals van het vrouwenvoetbal, een vrouw. Hij/zij zal, in samenwerking met het Hoofdjeugdopleidingen (HJO), de teams voorzien van goede ondersteuning op zowel technisch als pedagogisch gebied.

### **5.4 Teamindeling en samenstelling vrouwenelftallen**

#### 5.4.1 Teamindeling

De hoofdtrainer geeft aan hoe hij het 1<sup>e</sup> vrouwenelftal wil samenstellen, waarna overleg plaats vindt met de trainer van het 2<sup>e</sup> vrouwenelftal. Wie in welk team speelt, zal per week bepaald worden door de hoofdtrainer, waarbij vorm, blessures, trainingsopkomst en dergelijke een rol spelen. De beste spelers horen normaal gesproken uiteraard in het 1<sup>e</sup> vrouwenelftal, dat prestatiegericht is, te spelen.

De teams bestaan uit minimaal 16 spelers, indien beschikbaar. Het 1<sup>e</sup> vrouwenelftal beschikt voor competitiewedstrijden minimaal over 14 fitte spelers. Prestatieve teams kunnen gebruik maken van jeugdspelers. Jeugdspelers die daarvoor in aanmerking komen, zijn meiden die tenminste de leeftijd van 15 jaar hebben. Bij gebruik van jeugdspelers vindt overleg plaats tussen trainer/leider van het prestatiegerichte team en de trainer/leider van het betreffende jeugdteam en de ouders.

Speelsters die in het navolgende seizoen de overstap naar de senioren maken krijgen de mogelijkheid om na de winterstop met de vrouwen mee te trainen. De indeling bij een bepaald team is een afweging die door de voetbalcommissie wordt gemaakt. Het clubbelang gaat bij de indelingen

boven het individuele belang. Per jaargang wordt bepaald of het raadzaam is om een MO21, MO19 of MO17 op te richten. Mogelijk zoeken we samenwerking op met andere verenigingen in de regio.

#### 5.4.2 Samenwerkingsverband(en)

De aantallen blijven over het algemeen stabiel bij de senioren, maar externe factoren maken het in de praktijk vaak lastig om ruim voldoende beschikbare speelsters te hebben voor twee teams.

Tot op heden kon DESM zich nog redden maar wil het vrouwenvoetbal graag toekomstbestendig houden. Dat maakt dat de verbinding met andere verenigingen gewenst is. Het doel van deze samenwerking is momenteel: de vrouwen aan het voetballen houden en het vrouwenvoetbal stabiel houden binnen de vereniging. Indien we vanuit DESM samenwerkingen aangaan met andere verenigingen dan heeft het de voorkeur dat dit binnen de regio Weert gebeurt.

### **5.5 Doorstroming junioren naar een selectieteam**

#### 5.5.1 Doorstromen van meisjes naar vrouwen

Wij stimuleren meisjes zo lang mogelijk in jongensteams te spelen wanneer zij in een standaardteam willen uitkomen.

Voor meisjes die in niet-standaardteams willen uitkomen, proberen wij de mogelijkheid te creëren om een compleet meisjesteam in te delen.

Buiten hetgeen hierboven staat, is de visie erop gericht om de meiden vanaf de MO13 zoveel mogelijk bij elkaar te houden. Elk jaar wordt er gekeken of er wordt deelgenomen in een gemengde competitie of in een meidencompetitie. Het voordeel van een gemengde competitie is dat meiden 1 jaar ouder mogen zijn en dat ze hogere weerstand krijgen als ze tegen jongens voetballen. Het deelnemen in gemengde teams gebeurt alleen in overleg en/of op eigen verzoek van de speelsters. Na de O19-junioren dient er sowieso doorgestroomd te worden naar de vrouwen.

Talentvolle jeugdspelster die nog in een jeugdteam spelen mogen maximaal een keer per week mee trainen met de vrouwen. Hierbij staat centraal dat dit de ontwikkeling van de speelster ten goede komt en dat er toestemming is van ouders en de voetbalcommissie. Er zal ook overleg zijn met het kader van het betreffende jeugdteam waarin ze speelt.

### **5.6 Trainingen en spelwijze**

Het aantal trainingen voor de vrouwenelftallen wordt in principe vastgesteld op 2x per week. Tijdens de winterstop en de seizoensvoorbereiding is er een afwijkend programma.

#### 5.6.1 Gediplomeerde trainer

De begeleiding van ons vrouwenteam bestaat uit een gediplomeerde trainster of trainer die de training en coaching verzorgt. Hij/zij wordt op de trainingen ondersteunt door een assistent.

Op zondag is er ondersteuning door de teamleidsters of leiders. Zij regelen en organiseren alle taken die in principe niet direct met voetballen te maken hebben.

Van de trainers wordt verwacht dat ze hun trainingen meer dan voldoende voorbereiden en een goede administratie bijhouden van trainingsbezoeken en gespeelde wedstrijden. De trainingen dienen gericht te zijn op het verbeteren van de voetballende prestaties van zowel het individu als het collectief. Daarin hebben de trainers ook de mogelijkheid om de trainingen van 4-Skills in hun trainingsaanbod te verwerken.

### 5.6.2 Assistent trainer

De assistent-trainster(s) of –trainer(s) zijn aanwezig bij de trainingen op dinsdag en donderdag. De trainer bereidt de trainingen voor die betreffende week voor, en overlegt samen met de assistenten wat de doelstellingen die week of periode zijn en op welke wijze daar naartoe gewerkt wordt. Uiteraard is hier volop ruimte voor eigen inbreng.

### 5.6.3 Keeperstraining

De keeperstrainingen voor de vrouwen worden in combinatie met de keeperstrainingen voor de heren georganiseerd.

### 5.6.4 Kleedruimtes

Er zijn aparte kleedruimtes voor meisjes, welke uitkomen in een standaardteam van jongens, deze meisjes kunnen zich omkleden in een van de scheidsrechterslokalen. Deze worden op de wedstrijddag aangegeven op de programmering van het dagschema bij het wedstrijdsecretariaat.

## **5.7 Werven van extra (jeugd)leden.**

We merken dat er tegenwoordig veel meer initiatieven nodig zijn dan alleen maar voetbal. Het is niet meer vanzelfsprekend dat iedereen lid wilt worden van een voetbalvereniging.

We gaan de komende 5 jaar 1x per jaar meiden- en vrouwentoernooien organiseren om de meiden en vrouwen enthousiast te maken voor het voetballen bij DESM.

Daarnaast gaan we samenwerkingen met andere verenigingen aan binnen Weert en organiseren we jaarlijks rond april/mei het initiatief ‘zonder verplichtingen meetrainen’ voor alle geïnteresseerde meiden en vrouwen.

## **5.8 Overige zaken**

Naast de voetballende activiteiten zullen er ook sfeerverhogende activiteiten georganiseerd worden, hierdoor wordt het groepsproces bevorderd. Te denken valt aan een gezamenlijke feestavond. Met name in het vrouwenvoetbal is het ook belangrijk om activiteit(en) te organiseren naast het voetbal om zo ook groei te realiseren, wellicht i.c.m. de jeugd zodat meiden/vrouwen voetbal gewaarborgd blijft.

Langzaam zal er een echte voetbalsfeer gecreëerd worden om zodoende ook de prestaties te verhogen en het voor vrouwen en meisjes interessant te maken om bij vv DESM te komen voetballen.

### 5.8.1 Vriendinnendag

In september 2020 is er voor de eerste maal een ‘vriendinnendag’ georganiseerd welke wij vaker willen organiseren. Op deze dag zullen alle spelende vrouwen en meisjes, inclusief kader en ouders, uitgenodigd worden. Tijdens deze dag zullen zij een ochtend kennismaken, en gaan de vrouwen samen met de meiden aan de slag met een gevarieerd aanbod van voetbalspellen.

De bedoeling is dat deze vriendinnendag tijdens een seizoen nog 2 maal een vervolg krijgt, waarbij minimaal een maal ook niet-leden van harte welkom zullen zijn.

### **5.8.2 Vrijwilligerswerk en fluiten meidenteams**

Binnen de DESM-senioren hebben alle teams een actieve rol bij het verrichten van vrijwilligerswerk binnen onze vereniging, zo ook bij de vrouwen. Zo hebben we ook het streven om meiden en/of vrouwen op te leiden tot een toekomstige scheidsrechter voor onze club.

DESM heeft een actief beleid in het werven van scheidsrechters. Dit is ook nodig aangezien we als groeiende vereniging jaarlijks meer wedstrijden moet invullen met 'eigen clubscheidsrechters'. Deze werkgroep, onder leiding van een clubscheidsrechter, komt regelmatig bij elkaar, geeft terugkoppeling van haar bevindingen van de gefloten wedstrijden naar onze eigen teams en organiseert activiteiten die ervoor zorgen dat ook ons 'team scheidsrechters' zich betrokken voelt bij onze voetbalvereniging. Op dit moment maken er geen vrouwen onderdeel uit van dit gezelschap. Het streven is om voor 2030 minimaal 1 vrouwelijke clubscheidsrechter te hebben.

Daarnaast hebben we de uitdaging en het streven voor onze vereniging om ook speelsters te betrekken die geen vrijwilligerswerk doen voor DESM. Door dit initiatief creëren we ook binding met de speelsters en de jeugdafdeling waardoor uitbreiding aantrekkelijk(er) gemaakt wordt.

### **5.8.3 Trainingsweekend**

Tijdens de winterstop wordt er voor de vrouwen, indien daar behoefte aan is, een trainingsweekend georganiseerd. Een weekend waarin het sportieve wordt gecombineerd met het sociale. Tijdens dit weekend met overnachting, waarin naast voetbalactiviteiten ook andere sporten beoefend worden, staat voornamelijk de teambuilding centraal. Kortom een activiteit om de verdere ontwikkeling van het groepsproces voor onze vrouwen te bevorderen

## Hoofdstuk 6 Implementatie en evaluatie van de trainingsmethode

### **6.1 Vertaling naar de praktijk**

Dit VBP is een onderliggend boekwerk hoe we binnen DESM zaken aanpakken en om gedachtegang van het beleid nader toe te lichten. Voor de vertaling naar de praktijk is er een handleiding opgesteld, samen met een jaaroverzicht en specifieke trainingsmethodieken. Zie hiervoor bijlagen 7.2.5 en 7.2.6. Het jaaroverzicht en de trainingen zijn gebaseerd op de 4-Skills methoden.

De trainingen worden per leeftijdscategorie opgesteld en worden wekelijks verstuurd naar de trainers. Zie voor de leeftijd specifieke kenmerken, de trainingsmethodes en het jaaroverzicht de bijlagen 7.3.1 t/m 7.3.3.

### **6.2 Trainingsmethodieken en evaluatie**

De evaluatie van de trainingsmethodieken vinden plaats op twee momenten (een maand na de start van het seizoen (rond oktober) en in de winterstop (rond februari)) met de HJO, coördinatoren en het technisch kader.

## 7. BIJLAGEN

### **7.1 Visie en Strategie**

7.1.1 Gedragscodes, pestprotocol en grensoverschrijdend gedrag

7.1.2 Kledingbeleid

### **7.2 Voetbalinhoudelijk**

7.2.1 Functieomschrijvingen

7.2.2 Modelovereenkomst opleidingen

7.2.3 Modelovereenkomst vergoeding trainer

7.2.4 Procedure aanstelling selectietrainer (heren en vrouwen)

7.2.5 Protocol Startersdag

7.2.6 Handleiding jeugdtrainers en –leiders

7.2.7 Huisregels het materialenhok, ballenbakken en alle materialen

7.2.8 Vergoedingen materialen

### **7.3 Trainingsmethodes**

7.3.1 Leeftijdsspecifieke kenmerken

7.3.2 Trainingsmethode

7.3.3 Jaaroverzicht trainingsthema's blokken