



# Kaderbeleid vv Zuidhorn

“Meer kaderleden met meer plezier aan vv Zuidhorn binden”



# Inleiding

## Doel; Structuur, kaders en richtlijnen aangeven in het kaderbeleid bij vv Zuidhorn

- Het jeugdvoetbalkader is een erg belangrijk onderdeel van de jeugdopleiding van vv Zuidhorn. Zonder kader kan er immers niet gevoetbald worden door de honderden jeugdleden! Onder een 'kaderlid' verstaan we iedereen die op of rond het veld aan de slag gaat met een (jeugd)speler.
- Vaak geven kaderleden aan dat ze graag iets voor de club willen doen omdat hun kind daar actief is of dat ze iets voor de vereniging willen terugdoen. Ook geven ze aan dat ze het leuk vinden om jeugd in hun (voetbal-)ontwikkeling te willen begeleiden.
- Niet iedereen is in staat vele uren in de club te steken, maar er zijn genoeg mensen die iets voor de club willen betekenen. Door hen goed te begeleiden en binding te creëren met de club, bestaat de kans dat ze dusdanig enthousiast raken dat ze voor een langere periode bij de club betrokken blijven. Om dit doel te bereiken hebben wij een concreet stappenplan bij vv Zuidhorn ontwikkeld die in het beleid wordt vastgelegd.
- In dit stappenplan hebben wij de stappen 'werven', 'informereren', 'introduceren', 'begeleiden', 'opleiden', 'doorstromen' en 'uitstromen' uitgewerkt voor de leiders en jeugdtrainers binnen vv Zuidhorn.
- Het kaderbeleid voor de trainers valt onder de verantwoordelijkheid van de Technische Commissie en HJO. De Jeugdcommissie zal verantwoordelijk zijn voor het beleid voor de leiders. Doelstelling voor de komende jaren zal dan ook zijn voor beide functies een eigen beleid op te zetten. Net als voor bijv. scheidsrechters.
- Dit kaderbeleid is en blijft in ontwikkeling. De komende jaren zullen aanpassingen en aanvullingen gedaan kunnen worden!



# Doelen kaderbeleid

Doel; Een gestructureerd kaderbeleid zal leiden tot meer plezier bij trainers, leiders en spelers.

- Het kader is op de hoogte van de visie op voetballen, trainen en begeleiden van (jeugd)spelers bij vv Zuidhorn en werkt volgens deze visie.
- Kaderleden voelen zich meer gewaardeerd en betrokken bij de vereniging.
- De kans dat het kaderlid langer verbonden wil blijven aan vv Zuidhorn groter maken.
- Het kaderbeleid zorgt ervoor dat het kader bij vv Zuidhorn volgens een duidelijke structuur zich ontwikkeld.



De gehele (jeugd)opleiding van vv Zuidhorn zal zich ontwikkelen en profijt hebben van het beleid.



# Planning kaderbeleid

Doel; Herkenbare momenten in een seizoen plannen om zo het kaderbeleid structurele plek te geven.

VorbereitungSeizoen

1. Werven

2. Informeren

Augustus.

September

Oktober

November

December

Januari

Februari

Maart

April

Mei

Juni

juli

3. Introduceren

4. Begeleiden

5. Opleiden

6. Doorstromen

Seizoen

7. Uitstroom



# 1. Werven

Doel; Mensen vinden die een positieve bijdrage willen leveren aan de ontwikkeling van de club en spelers

## 1.1 Inventarisatie leiders en jeugdtrainers

In februari/maart van elk seizoen is er geïnventariseerd hoeveel jeugdteams er in het nieuwe seizoen actief zijn, welke trainers en stoppen, doorgaan of wat anders bij bij vv Zuidhorn willen gaan doen. Op basis van al deze informatie wordt er gekeken voor welke functies er geworven dient te worden.

## 1.2 Eisen een de vrijwilliger

Een vrijwilliger dient in het bezit te zijn van een VOG – verklaring. Deze wordt door vv Zuidhorn aangevraagd. Hiervoor zijn de e-mailadressen van het kader nodig. Deze dienen aan de secretaris doorgegeven te worden. Daarnaast zullen er bij vv Zuidhorn functieomschrijvingen op papier worden gezet per kader (trainer en leider).

In het technisch beleidsplan staan doelstellingen genoemd welke diploma's een trainer dient te hebben per team. Voorbeeld; "Een trainer van een selectieteam heeft bij voorkeur UEFA – C".

## 1.3 Eindverantwoordelijkheid werving

De jeugdopleiding van vv Zuidhorn is verdeeld in leeftijdsgroepen. De HJO is eindverantwoordelijk voor de werving van trainers, maar doet dit zeker op advies en ondersteuning van de Technische Commissie. De eindverantwoordelijkheid voor het werven van leiders ligt bij de leeftijdscoördinatoren.



# 1. Werven

Doel; Mensen vinden die een positieve bijdrage willen leveren aan de ontwikkeling van de club en spelers

## 1.4 Instrumenten voor werving

- Op en rond de velden worden mensen actief benaderd. Deze manier van werven is zeer effectief gebleken.
- Op de website van vv Zuidhorn is een aparte vacaturebank. Vacatures worden doorgegeven aan de redactie.
- Via diverse bronnen en beroepsopleidingen vinden wervingen plaats (o.a. Alfa College Sport & Bewegen).

## 1.5 Momenten voor werving

Tijdens een seizoen wordt er minimaal 2x een gesprek gevoerd met het kader. Beide partijen kunnen in januari/februari tot de conclusie komen dat de samenwerking goed verloopt en gecontinueerd kan worden. Er wordt een voorstel gedaan en afspraken gemaakt m.b.t. de functie voor het nieuwe seizoen. Na deze gesprekken wordt er ook een inschatting gemaakt van de vacatures en vindt er werving plaats volgens de genoemde “instrumenten voor werving” (1.3).

## 1.6 Resultaten

- Plezier en betrokkenheid bij het kaderlid.
- Sociale contacten opbouwen/ vergroten.
- Persoonlijke ontwikkeling ( diploma's behalen en begeleiding door jeugdcommissie, TC en/of HJO).
- Een financiële vergoeding ( afhankelijk van de functie).
- Een kledingpakket voor de trainers en jas voor de leiders.



# 2. Informeren (onderstaande momenten kunnen gecombineerd worden!)

Doel; De leider of trainer weet hoe de (in) formele wegen lopen binnen vv Zuidhorn

## 2.1 De leider of trainer wordt geïnformeerd over de organisatie vv Zuidhorn.

Wat komt aan bod; organogram, functies, trainingstijden, wedstrijd tijden, communicatie en planning voor het seizoen.

Wie; HJO

Hoe; E-mail

Wanneer; juni

## 2.2. De leider of trainer krijgt informatie over het verengings- en/ of jeugdvoetbalbeleid.

Missie, kernwaarden, doelstellingen, werkwijze en cultuur van de club komen aan bod.

Wie; Jeugdbestuur

Hoe; Bijeenkomst

Wanneer; juni/juli

## 2.3 De invulling van alles rond de wedstrijden en trainingen eruit ziet bij vv Zuidhorn.

Stapsgewijs wordt uitleg gegeven over de trainings- en wedstrijd momenten. Aandachtspunten en hulpmiddelen ( RINUS – app) worden besproken.

Wie; HJO/ jeugdbestuur

Hoe; Bijeenkomst

Wanneer; juni/juli

## 2.4 De leider of trainer wordt uitgelegd hoe het kaderbeleid is vormgegeven.

De stappen van het kaderbeleid worden uitgelegd zodat de leider/ trainer weet wat hij van vv Zuidhorn mag en kan verwachten.

Wie; Jeugdbestuur

Hoe; Bijeenkomst

Wanneer; juni/juli



# 3. Introduceren

Doel; De leider of trainer maakt kennis met de overige (nieuwe) kaderleden en het team (ouders, spelers).

## 3.1 Op welke manier?

Kennismaken doe je door elkaar te ontmoeten. In de stap 'informereren' zal een bijeenkomst gepland staan om het kader te informeren over de wedstrijden en trainingen (2.3). Dit moment is een mooi moment om de kaderleden aan elkaar voor te stellen en te introduceren.

Aan het begin van het seizoen stellen de leiders en trainers zich voor aan de teams tijdens de eerste training.

Om de inhoud passend te maken aan het kader (maatwerk leveren) zal er per leeftijdscategorie (O8 t/m O10, O11 t/m O12, O13 t/m O15 en O17 t/m O19) een bijeenkomst worden gehouden. De jeugdcommissie pakt dit samen met de HJO op. Het uitdelen van het materiaal zou dan ook kunnen gebeuren, zodat ook dit tijdig is geregeld.

## 3.2 Op welk moment?

Voor de start van het nieuwe seizoen zullen de vacatures ingevuld zijn en kunnen stap 2.1 en 2.2 genomen worden via een bijeenkomst, gesprek en/of de mail. Een week voor de zomerstop zal de informatie-/ introductiebijeenkomst gepland worden mb.t. stap 2.3.

## 3.3 Wie introduceert?

De eerste informatie zal gegeven worden door de HJO/ TC aan de trainers en door de jeugdcommissie aan de leiders. De stappen 2.1 en 2.2. worden zo snel mogelijk gedaan. De bijeenkomst zal worden gedaan door een afvaardiging van de jeugdcommissie in overleg met en HJO.



# 4. Begeleiden

Doel; De leider of trainer maakt een goede start bij vv Zuidhorn in de begeleiding van de spelers bij wedstrijden en trainingen.

## 4.1 De start;

Een goede start is essentieel. De HJO, het TC-lid of lid van de jeugdcommissie zal aanwezig zijn bij de eerste activiteit die door het (nieuwe) kaderlid gedaan zal worden. Kennismaken en ontmoeten is belangrijk!

## 4.2 Bij vv Zuidhorn bieden wij trainers de volgende begeleiding aan;

- Trainers bij de Voetbalschool worden begeleid door de coördinator. Met de trainers staat hij wekelijks op het veld om hen te begeleiden aan de hand van het geschreven "Opleidingsplan Voetbalschool".
- Trainers die langer dan 2 jaar bij vv Zuidhorn werkzaam zijn, worden individueel begeleid door de HJO. Zij worden meegenomen in het beleid, worden geprikkeld na te denken over de oefenstof en begeleiding van de spelers.
- Trainers die training geven aan een selectieteam >O13 worden ook begeleid door de HJO. Dit wordt individueel gedaan maar ook zeker in kennissessies ( 4x per jaar). Daarnaast wordt de trainer begeleid door het TC-lid wat aan de leeftijdscategorie is gekoppeld. Samen geven zij de trainers prikkels die in relatie staan tot het beleid.
- De club is een erkend leerbedrijf, hierdoor lopen er jaarlijks 5-10 stagiaires mee met de trainers. Zij worden begeleid door een selectietrainer en/of de coördinator Voetbalschool. De HJO bewaakt de stage en begeleiding en is contactpersoon naar de opleiding.
- Alle trainers hebben minimaal 2x per jaar een start-/voortgangsgesprek met de HJO/ het TC-lid. In het startgesprek wordt gevraagd naar de ontwikkeldoelen van de trainer en het team. Het voortgangsgesprek heeft tot doel de voortgang van de doelen te bespreken en aan te passen of aan te scherpen.



# 4. Begeleiden

Doel; De leider of trainer maakt een goede start bij vv Zuidhorn in de begeleiding van de spelers bij wedstrijden en trainingen.

## 4.3 Bij vv Zuidhorn bieden wij de leiders de volgende begeleiding aan;

Binnen de groep leiders kunnen wij twee 'soort' leiders onderscheiden;

### 1. Leiders die het team zaterdag coachen, waar geen trainer bij is.

Deze leiders beïnvloeden de spelers en dus het spel. Zij helpen de spelers zich te kunnen ontwikkelen. Om ervoor te zorgen dat alle spelers ook volgens eenzelfde visie op leren voetballen worden geholpen, bieden wij deze groep leiders de begeleiding aan die ook de (startende) trainers krijgen. Deze begeleiding wordt gegeven door de jeugdcoördinator. Ook deze begeleiding wordt geboden aan de hand van het gemaakte beleid.

### 2. Leiders die de coaching overlaten aan de trainer van het team.

Deze leider voert allerlei activiteiten uit die ertoe bijdragen dat het team zaterdag kan voetballen. Voorbeelden van deze activiteiten zijn; maken van een rij-/was- en fluitschema, beheren van de app-groep en het doorgeven van de uitslagen. Deze leiders krijgen een introductiebijeenkomst gegeven door de jeugdcommissie gericht op deze zaken. Daarnaast is er een jeugdleidraad aanwezig waar alle informatie m.b.t. deze zaken zijn genoemd.

Bij de selectieteams komt deze situatie alleen maar voor. Als club verplichten wij de trainers van deze teams ook het team te coachen tijdens de wedstrijden.



# 5. Opleiden trainers

Doel; De kennis, vaardigheden en betrokkenheid van leiders en trainers vergroten.

## 5.1 Onderscheidende doelgroepen

### **Intern/ extern:**

Bestaande trainers/ leiders binden aan vv Zuidhorn door ze gericht op te leiden is het streven. Mensen niet van buiten de club hoeven te halen, wanneer er mogelijkheden binnen de vereniging zijn! Deze leden kennen de cultuur, herkennen vaak de lijntjes en weten de wegen vaak te vinden. Huidige leden behouden en stimuleren om aan de slag te gaan als trainer is een doelstelling voor de komende jaren. Hiervoor is een scholing ontwikkeld die 5 maanden duurt. Als vereniging staan wij echter ook open voor externe trainers. Andere ervaringen, inzichten en kennis kan de club doen groeien.

### **Onderbouw/ middenbouw/ bovenbouw:**

In verschillende leeftijdsgroepen worden weer verschillende vaardigheden van trainers gevraagd. Als vv Zuidhorn zijn wij hiervan op de hoogte en hier willen wij goed op in kunnen spelen in de begeleiding en aanstelling. Een bijvoorbeeld is een goede balans in de leeftijd trainer – speler.

### **Gediplomeerde/ niet – gediplomeerde trainers:**

Een diploma is niet altijd een garantie tot kwaliteit. Hier zijn wij als vv Zuidhorn in de loop der jaren wel achter gekomen. Het recent hebben gevolgd van een cursus op trainersgebied zal wel kunnen leiden tot betere trainingen en begeleiding van de spelers. Wij hechten dus wel waarde aan diploma's mits deze up-to-date zijn.

### **Selectieteams/ breedteteams;**

Bij vv Zuidhorn selecteren wij spelers vanaf de O9 – leeftijdsgroep omdat wij ervan overtuigd zijn door onderzoek dat de ontwikkeling van jeugdspelers erg grillig verloopt. Het komen tot een selectie van 16 spelers op deze leeftijd betekent niet dat wij de ontwikkeling van spelers daarna niet meer volgen. Elk jaar wordt er weer gekeken of elke speler op een passend niveau speelt. Een niveau waarop hij/ zij zich kan ontwikkelen en plezier heeft. Bij een hoger spelniveau past ook een hoger trainersniveau is onze mening.

## 5.2 Doel van het opleiden

Wij willen trainers (laten) opleiden om ervoor te zorgen dat zij op basis van de genoemde doelgroepen de spelers optimaal kunnen begeleiden in hun ontwikkeling als voetballer.



# 5. Opleiden trainers

Doel; De kennis, vaardigheden en betrokkenheid van leiders en trainers vergroten.

## 5.3 Inhoud (interne) scholingen trainers

### Scholing aan startende trainers onder-/middenbouw;

Wat is voetballen? Welke structuur is er in voetballen aan te brengen? Welke kenmerken bij welke leeftijd?

- Volgens welke visie wil vv Zuidhorn spelers optimaal laten ontwikkelen?
- Op welke manier zien wij dit terug op het veld? Welke trainingsprincipes passen hierbij?
- Welke kwaliteiten dient een trainer te beschikken? Hoe zet hij deze in bij de jeugd?

Deze scholingen zullen plaatsvinden in het najaar van elk seizoen, zodat de trainers hun kennis snel kunnen gebruiken om de spelers te kunnen laten ontwikkelen. Momenten worden gecombineerd met trainingsavonden. Elk jaar zullen de bijeenkomsten geëvalueerd en waar nodig aangepast worden door de HJO.

### Scholing aan selectietrainers onder-/ middenbouw;

Deze trainers willen wij scholen m.b.v. de Pupillen/-Juniorencursus van de KNVB. Dit is een mooi vervolg op de inhoud van de interne scholing die wellicht gevolgd is door deze trainers. Door deze cursus aan te bieden, kunnen de trainers doorstromen van de onder- naar de middenbouw zonder hen weer te hoeven scholen. Daarnaast sluit de inhoud van de cursus goed aan bij de leeftijdsgroep.

### Scholing aan (selectie) teams midden-/ bovenbouw;

Deze trainers kunnen aansluiten bij de Juniorencursus van de KNVB wanneer zij een breedteteam trainen. Wanneer de trainer aangesteld wordt, of in aanmerking wil komen voor, een selectieteam, dan scholen wij hem/haar d.m.v. UEFA – C. Dit heeft ook met de mogelijke doorstroming te maken.



# 5. Opleiden trainers

Doel; De kennis, vaardigheden en betrokkenheid van leiders en trainers vergroten.

## 5.4 Inhoud (externe) scholingen

Nadat startende trainers in hun eerste seizoen de scholingen van de Voetbalschool hebben gevolgd, wordt hen de keuze gesteld de Pupillen-/Juniorencursus van de KNVB te gaan volgen. De keuze voor de cursus wordt op advies van de HJO en coördinator Voetbalschool gemaakt. Dit ligt aan het niveau en de ambitie van de trainer.

Heeft een trainer deze cursus afgerond dan geven wij de trainer de kans om met UEFA-C te starten. Dit is afhankelijk van de ambitie, leeftijd en beginsituatie van de trainer. Wanneer de trainer start met UEFA-C dan zal hij stagelopen bij een trainer met minimaal UEFA-B bij vv Zuidhorn.

## 5.5 Doel van deze (bewuste) scholingen

Met de scholingen willen wij de trainers op gestructureerde wijze het trainersvak bijbrengen. Vanuit een vertrouwde omgeving bij de club, kunnen stappen gemaakt worden naar een nieuwe omgeving bij de KNVB. Er wordt steeds gekeken naar de ontwikkeling van de trainer om ervoor te zorgen dat hij/zij de ontwikkeling doormaakt die bij hem/ haar past. Wij willen voorkomen dat trainers in het 'diepe worden gegooid'.

## 5.7 Vormen van opleiden

Wij leiden trainers op door theorie en praktijk te combineren. Bij vv Zuidhorn zijn wij ervan overtuigd dat je training leert te geven, door training te geven. Feedback in de praktijk, theorie als kapstok! Hiermee sluiten wij aan bij de visie van de KNVB m.b.t. opleiden.

Voorbeelden van deze praktijkgerichte vorm van opleiden zijn het stagelopen bij een trainer/ leider, het aanbieden van themabijeenkomsten en het individueel begeleiden van trainers. Vv Zuidhorn heeft tot doel de komende jaren hier concreter vorm aan te kunnen geven.



# 6. Doorstromen

Doel; Zorgen dat het kader voldoende uitdagingen en mogelijkheden ziet om zich te ontwikkelen

## 6.1 Doorstromen binnen eenzelfde functie

Trainers en leiders kunnen doorstromen binnen eenzelfde functie door bijvoorbeeld met hun zoon/ dochter mee te gaan naar een volgend team. Als leider en/ of trainer ga je mee naar een leeftijdsgroep hoger en je blijft dezelfde activiteiten doen. Voor een trainer kan dit ook gelden door een oudere leeftijdscategorie te gaan trainen. Voetbal wordt complexer, waardoor de trainer meer uitgedaagd zal gaan worden. Het kan zijn dat de trainer dan ook op eigen benen komt te staan en als trainer/ coach gaat fungeren. Zoals genoemd bij werven wordt dit tijdig geïnventariseerd. Wil een trainer naar een jongere leeftijdsgroep, of denken wij als club dat hij/ zij hier beter tot zijn recht komt, dan is dit ook mogelijk.

## 6.2 Doorstromen naar een andere functie/ rol

Wanneer een trainer een aantal jaren trainer is geweest, kan hij/zij naar een andere functie doorstromen binnen de club. Een trainer zou bijvoorbeeld naar een rol in de Technische Commissie kunnen doorstromen. Een leider zou bijvoorbeeld naar de Jeugdcommissie kunnen doorstromen. Het voordeel van intern doorstromen naar een andere functie is dat het kaderlid weet welke stappen in het kaderbeleid genomen dienen te worden. Doorstromen vindt in overleg plaats met de TC/ JC/ HJO. Zij hebben samen de ogen en oren om een goed beeld te hebben van het functioneren en de kwaliteiten van een trainer/leider.

## 6.3 Doorstromen naar een hoger niveau

Hiermee wordt bedoeld dat een trainer bijvoorbeeld van een breedteteam naar een selectieteam door kan stromen o.b.v. behaalde diploma's en/ of positieve ervaringen. Diploma's zijn niet leidend bij vv Zuidhorn maar worden wel in het beleidsplan genoemd als doelstellingen bij met name de O13 – teams en hoger. Ook hierbij geldt dat er overleg gepleegd wordt binnen de genoemde commissies.

# 6. Doorstromen

Doel; Zorgen dat het kader voldoende uitdagingen en mogelijkheden ziet om zich te ontwikkelen





# 7. Uitstromen

Doel; Op een positieve manier afscheid nemen van kaderleden en ervaringen uitwisselen om van te leren

## 7.1 Ervaringen voor de toekomst

Wanneer een kaderlid afscheid neemt als kaderlid bij vv Zuidhorn dan zal er om feedback gevraagd worden. Met deze feedback wil vv Zuidhorn het kaderbeleid verder ontwikkelen en verbeteren.

## 7.2 Ervaringen uit het verleden

Het kan voorkomen dat ervaringen uit een seizoen ertoe leiden dat er afscheid genomen wordt van een leider of trainer. Uiteraard wordt dit besluit pas genomen wanneer blijkt dat een trainer/ leider zich niet aan de normen, waarden en beleidsplan van de club heeft gehouden en wil houden. Mocht er een overeenkomst liggen dan wordt deze stopgezet, net als mogelijke vergoedingen.

Het uitstromen van een kaderlid op basis van deze ervaringen gebeurt op basis van gesprekken tussen het kaderlid, HJO of TC of Jeugdcommissie.

## 7.3 Uitstromen beter voorkomen dan genezen

De club probeert uitstroom te beperken tot een minimum door goede contacten te hebben met de leiders en trainers gedurende een seizoen en de wensen en behoeftes van de leiders en trainers goed in kaart te hebben.

Uitstromen tijdens een seizoen is niet altijd te voorkomen. Diverse, soms uiteenlopende redenen, vormen de oorzaak van uitstroom. Dat het lastig is deze vacature in te vullen mag duidelijk wezen. Deze uitstroom willen wij als club dan ook zoveel mogelijk voorkomen. Genezen is namelijk een lastige!



# Samenvatting

## Doel; Structuur, kaders en richtlijnen aangeven in het kaderbeleid bij vv Zuidhorn

- Het jeugdvoetbalkader is een erg belangrijk onderdeel van de jeugdopleiding van vv Zuidhorn. Zonder kader kan er immers niet gevoetbald worden door de honderden jeugdleden! Onder een 'kaderlid' verstaan we iedereen die op of rond het veld aan de slag gaat met een (jeugd)speler.
- Omdat het belang van een enthousiast en betrokken kader erkent wordt door vv Zuidhorn, willen wij dit kader ook de aandacht en begeleiding bieden die het nodig heeft. Naast het begeleiden van een kaderlid willen wij hen ook de mogelijkheden bieden zich te ontwikkelen door scholing.
- In dit kaderbeleid hebben wij als vereniging een helder structuur weggezet waarbij wij in concrete stappen kaderleden willen begeleiden, betrekken, enthousiast maken en houden en scholen waar gewenst. Contact hebben en contact houden is belangrijk. Weten wat er speelt en waar het kaderlid behoefte aan heeft is cruciaal om kaderleden te behouden en te werven.
- Ons streven is zoveel mogelijk kaderleden intern aan te stellen en te behouden. Uiteraard staan wij ook open voor mensen van buitenaf, zijn wij ons ervan bewust dat zij ons juist extra inzichten en kennis kunnen geven.
- Afscheid nemen van een kaderlid kan verschillende oorzaken of redenen van beide kanten hebben. Toch willen wij altijd netjes en goed afscheid nemen en wij doen dit dan ook altijd op een persoonlijke manier, vragend om feedback en in een kleine setting ( TC/ JC – vergadering).