



# **Voetbalvereniging DSS**

Beleidsplan 2020-2025  
Bestuur DSS  
November 2019

# INHOUDSOPGAVE

## Inhoudsopgave

|  |    |
|--|----|
| <i>Algemene verenigingsinformatie</i>                  | 3  |
| Organisatiestructuur                                   | 3  |
| Ledenbestand   | 5  |
| <i>Waarom dit beleidsplan?</i>                         | 6  |
| <i>Missie</i>  | 6  |
| <i>Visie</i>   | 7  |
| <i>Normen en (kern) waarden; DSS staat voor SPORT:</i> | 8  |
| <i>Ontwikkelingen</i>                                  | 8  |
| Interne analyse  | 8  |
| Externe analyse  | 10 |
| SWOT   | 14 |
| <i>Organisatiedoelstellingen 2020-2025</i>             | 15 |
| <i>Voetbalbeleid.</i>                                  | 16 |
| <i>Communicatie</i>                                    | 22 |
| <i>Kledingbeleid</i>                                   | 23 |
| <i>Zaterdag of zondag</i>                              | 23 |
| <i>Jaarplannen.</i>                                    | 23 |
| <i>Vrijwilligers beleid</i>                            | 24 |
| <i>Maatschappelijk Verantwoord Verenigen</i>           | 29 |
| <i>Commissies.</i>                                     | 31 |
| <i>Accommodatie</i>                                    | 31 |
| <i>Vertrouwenspersoon</i>                              | 32 |
| <i>Afsluiting</i>                                      | 33 |

PS: Overal waar in dit document hij staat kan ook hij/zij gelezen worden.

# Algemene verenigingsinformatie

R.k.v.v DSS (Door Samenspel Sterk) is in 1919 opgericht. De voetbaltak van DSS heeft naast het veldvoetbal ook een zaalvoetbal afdeling. Inmiddels zijn we met een kleine 1300 leden één van de grootste verenigingen in Haarlem. DSS is een financieel gezonde vereniging.

DSS heeft sinds 1962 als thuishaven het Pim Mulier sportpark, genoemd naar de Haarlemse sportpionier. Het park is gelegen aan de Jaap Edenlaan in Haarlem-Noord

## Organisatiestructuur

Momenteel heeft DSS de volgende organisatiestructuur. Naast de hieronder genoemde functies heeft DSS vele vrijwilligers, die helpen om alles goed te laten verlopen.

### **Voorzitter**

Geeft leiding aan het bestuur en coördineert het beleidsplan; ambassadeur DSS. Hierbij is vooral aandacht voor het nastreven van de doelen van de vereniging, zoals deze op de lange- en korte termijn worden gedefinieerd.

### **Penningmeester**

Voeren van een correcte boekhouding van alle inkomsten en uitgaven van de vereniging. Tijdig betalen van alle rekeningen. Incasseren van de contributies en andere inkomsten. Regelmatig informeren van de medebestuurders omtrent betaalde contributies. Regelmatig informeren van de medebestuurders omtrent de financiële positie van de vereniging. Opstellen van de jaarlijkse begroting. Opstellen van een financieel jaarverslag voor de ALV.

### **Secretaris**

Voeren van officiële correspondentie namens DSS. Documenteren en archiveren van bestuurlijke stukken en andere belangrijke documenten aangaande de vereniging. Fungeren als eerste aanspreekpunt voor externe partijen. Actie- en besluitenlijst bijhouden en verspreiden van vergaderingen. Post rubriceren en verspreiden. Opstellen van een algemeen jaarverslag voor de algemene ledenvergadering.

### **Bestuurslid technische zaken**

Het bestuurslid technische zaken geeft leiding aan de technische manager voetbalzaken en adviseert de overige bestuursleden op het gebied van voetbaltechnische aangelegenheden. Het bestuurslid is eindverantwoordelijk. Het doel is het optimaal presteren van de diverse selectieteams en het tegemoet komen aan het spelplezier in de breedste zin van het woord van alle teams. Daarnaast wordt een optimale integratie van mannen- en vrouwenafdeling nagestreefd.

### **Voorzitter Senioren mannen / wedstrijdsecretaris**

De voorzitter senioren mannen is als onderdeel van het hoofdbestuur verantwoordelijk voor alle activiteiten met betrekking tot de coördinatie en organisatie van het seniorenvoetbal mannen. Het wedstrijdsecretariaat neemt een centrale plaats binnen onze voetbalvereniging. Zij is verantwoordelijk voor het goed verlopen van het (competitie- en beker) programma van alle te spelen wedstrijden

### **Voorzitter Zaalvoetbal**

De voorzitter zaalvoetbal is als onderdeel van het hoofdbestuur verantwoordelijk voor alle activiteiten met betrekking tot de coördinatie en organisatie van het zaalvoetbal.

### **Bestuurslid niet-selectieteams**

De organisatievorm bij de niet-selectieteams bestaat eruit dat per leeftijdsgroep een coördinator voor de teams beschikbaar is. Hij/zij regelt alle zaken (problemen met indelingen, veranderingen in teams, toernooien) en stemt af met de leiders. Deze groep heeft een centraal aanspreekpunt bij het bestuurslid niet-selectieteams die periodiek met hen overlegt om gestructureerde oplossingen te bedenken en tevens de linkin pin is naar het bestuur.

### **Bestuurslid algemene zaken**

Het bestuurslid algemene zaken is lid van het hoofdbestuur en verantwoordelijk in algemene zin voor het faciliteren van ondersteunende zaken waardoor verschillende disciplines binnen de vereniging optimaal kunnen opereren. Het bestuurslid algemene zaken is eindverantwoordelijke en dient als eerste aanspreekpunt voor de volgende commissies binnen de vereniging:

- Communicatie (Sportlink)

### **Club coördinator**

Formeel geen onderdeel van het bestuur maar daarin wel een belangrijke vervullend is de club coördinator. Sinds 1 januari 2013 is de clubcoördinator binnen DSS een betaalde functionaris. Zijn verantwoordelijkheid om naast het vrijwilligersbeleid ook betrokken te zijn bij het technisch beleid bleek een te grote rol. Het aantal beschikbare uren was niet toereikend. Sindsdien (2017) is hij (alleen) verantwoordelijk voor het vrijwilligersbeleid (zie hoofdstuk 11 vrijwilligersbeleid).

### **Technisch Manager Voetbalzaken**

De Technisch Manager Voetbalzaken is een nieuwe functie bij DSS. Vanaf het seizoen 2019-2020 valt al het technisch gebeuren onder zijn hoede. Hij coördineert de functies van hoofdtrainers seniorenmannen en vrouwen en hoofd jeugdopleidingen met als doelstelling onze ambities op sportief gebied nog meer te ondersteunen. Daarnaast is de inzet om de integratie tussen de mannen- en de vrouwen afdeling te bevorderen. Hij maakt geen onderdeel uit van het bestuur.

### **Hoofd Jeugd Opleidingen**

Sinds 2017 is het hoofd jeugdopleidingen een betaalde functionaris bij DSS. Het opleiden van spelers van de jongste jeugd tot en met de laatste stap naar de senioren is een prachtig proces om te volgen. Naast het opleiden van spelers

levert de Hoofd Opleiding (HO) ook een belangrijke bijdrage in de ontwikkeling van de trainers/coaches en de ondersteunende staf binnen een vereniging.

## Ledenbestand

Het ledenbestand is sinds 2015 stabiel met rond de 1300 (spelende) leden en heeft daarmee de maximale capaciteit bereikt, de beschikbare velden in aanmerking nemend. Het schema hierna schetst de samenstelling van het ledenbestand van DSS in de afgelopen jaren.

| Leeftijdscategorie                          | Seizoen<br>2015/2016 | Seizoen<br>2016/2017 | Seizoen<br>2017/2018 | Seizoen<br>2018/2019 | Seizoen<br>2019/2020 |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Jongens/<br/>Mannen</b>                  |                      |                      |                      |                      |                      |
| Senioren<br>incl.35+                        | 123                  | 134                  | 139                  | 125                  | 113                  |
| Senioren 35+<br>vrijdag                     |                      | 9                    | 9                    | 10                   | 20                   |
| JO-19                                       | 60                   | 66                   | 38                   | 50                   | 73                   |
| JO-17                                       | 96                   | 89                   | 117                  | 113                  | 133                  |
| JO-15                                       | 138                  | 148                  | 171                  | 169                  | 131                  |
| JO-13                                       | 179                  | 179                  | 143                  | 122                  | 120                  |
| JO-11                                       | 135                  | 140                  | 143                  | 143                  | 159                  |
| JO-9  | 127                  | 129                  | 137                  | 141                  | 126                  |
| JO-7 (mini)                                 | 67                   | 55                   | 60                   | 53                   | 44                   |
| <b>Totaal<br/>jongens/<br/>heren Veld</b>   | 925                  | 949                  | 957                  | 926                  | 919                  |
| Senioren zaal                               | 44                   | 63                   | 53                   | 69                   | 63                   |
| <b>Totaal<br/>jongens/<br/>mannen</b>       | 969                  | 1012                 | 1010                 | 995                  | 982                  |
| <b>Meisjes/<br/>Vrouwen</b>                 |                      |                      |                      |                      |                      |
| Senioren                                    | 35                   | 36                   | 44                   | 47                   | 47                   |
| Senioren 30+<br>18+                         |                      | 22                   | 4                    | 15                   | 24                   |
| MO-19                                       | 48                   | 35                   | 41                   | 33                   | 30                   |
| MO-17                                       | 83                   | 65                   | 41                   | 45                   | 55                   |
| MO-15                                       | 59                   | 59                   | 66                   | 53                   | 64                   |
| MO-13                                       | 70                   | 65                   | 41                   | 57                   | 46                   |
| MO-11                                       | 39                   | 32                   | 34                   | 28                   | 36                   |
| MO-9  | 17                   | 13                   | 16                   | 12                   | 14                   |
| MO-7 (mini)                                 | 10                   | 2                    | 0                    | 4                    | 3                    |
| <b>Totaal<br/>meisjes/<br/>vrouwen Veld</b> | 361                  | 329                  | 327                  | 294                  | 319                  |
| <b>Totaal Veld</b>                          | 1286                 | 1278                 | 1284                 | 1220                 | 1238                 |
| <b>Totaal Zaal</b>                          | 44                   | 63                   | 53                   | 69                   | 63                   |
| <b>Totaal DSS</b>                           | 1330                 | 1341                 | 1337                 | 1289                 | 1301                 |

## Waarom dit beleidsplan?

Aanleiding voor de ontwikkeling van dit beleidsplan is dat het aanwezige beleidsplan tot 2020 afdekte en dat er dus een vervolg moet komen. In het vorige plan stond dat DSS 1 binnen 4 seizoenen minimaal een goede middenmoter in de tweede klasse zou zijn. Het tweede team zou dan een goede middenmoter in de reserve tweede klasse zijn. De doelstelling van DSS 1 is niet gehaald. DSS 1 speelt nu voor het vierde achtereenvolgende seizoen in de vierde klasse. Voor het 2<sup>e</sup> team kan worden geconstateerd dat zij inmiddels op het gewenste niveau, 2<sup>e</sup> klasse, spelen.

Daarnaast blijkt dat, naarmate een vereniging groter wordt, het 'runnen' van de vereniging ingewikkelder wordt.

Bij een beleidsplan gaat het om de **continuïteit** en **professionaliteit** van de vereniging. Er dient overzicht en samenhang te zijn in de structuur van de vereniging, zodanig dat opvolgende bestuurders en vrijwilligers weten waar de vereniging naartoe gaat.

Naast het geven van inzicht in samenhang en structuur van de vereniging is het beleidsplan een 'besturingsinstrument'. Voor de bestuurder zelf is het een houvast en toetsingsinstrument voor de te volgen richting, voor de leden geeft het inzicht in wat het bestuur wil gaan doen en, achteraf, of het bestuur zich aan de gemaakte afspraken heeft gehouden. Met andere woorden, het beleidsplan vormt het kader waarbinnen de dagelijkse besluitvorming, activiteiten en verdeling van middelen in de vereniging wordt vormgegeven.

Om dit toetsingsinstrument ook daadwerkelijk invulling te geven, zal per onderdeel worden uitgewerkt wanneer wat gereed is. Een Plan van Aanpak kan hiervan vervolgens weer onderdeel uitmaken. Er wordt dan verwezen naar de verantwoordelijke functionaris en maakt een onderdeel uit van dit beleidsplan.

Dit plan is niet bedoeld als een statisch, star document of als een geschreven wet, maar als een leidraad, een houvast om de komende jaren een nog betere, en efficiëntere organisatie te vormen.

## Missie

DSS is voor haar omgeving een betrouwbare vereniging en verzorgt recreatief-, en prestatievoetbal.

DSS is erop gericht om ieder op zijn eigen niveau optimaal te laten presteren. Naast prestatie, staat plezier, ontwikkeling en recreatie voorop.

Wij zorgen ervoor dat het beoefenen van sport laagdrempelig blijft.

DSS is een vereniging en dat verenigen staat voor verbinden. Samen moeten wij het doen. Samen moeten we DSS sterk maken en houden. Samen op teamniveau maar ook samen boven teams uit.

Door Samenspel zij wij Sterk:

- Samen plezier maken
- Samen ontwikkelen
- Samen voetballen
- Samen trainen
- Samen ons team zijn
- Samen de club zijn.

Met z'n allen bouwen wij aan DSS!

## Visie

DSS zal over de periode 2020-2025 maximaal kunnen groeien in het aantal leden, tot 1400, waarvan 1300 (85 a 90 teams) leden actief sport beoefenen.

Deze teams vormen voor de leden het hart van de vereniging. Ieder team is een eigen deeltje DSS. Voor ieder team is een kleine organisatie nodig. Alle hulp is hier nodig. Ieder team heeft een leider en trainer nodig en soms er zijn mensen nodig voor de bardienst, vlaggen, fluiten en rijden etc. Dat moet in samenwerking door mensen van of rondom het team worden gedaan.

DSS biedt hulp op voetbal techniek, teamindelingen, materialen, organisatie, wedstrijden etc.

DSS zal maatschappelijk verantwoorde activiteiten vaststellen en uitvoeren, in veel gevallen in overleg met de stichting.

DSS zal ook in de komende jaren een financieel gezonde vereniging blijven.

De selectieteams zullen naar hun mogelijkheden en binnen de randvoorwaarden zo hoog mogelijk spelen, waarbij getracht wordt het eerste seniorenteam heren op derde klas niveau te laten uitkomen. Bij de vrouwen wordt een niveau van topklasse reëel geacht. Uitgangspunt is dat de selectieteams voor het grootste gedeelte bemenst worden door uit eigen jeugd opgeleide voetballers. Betaling aan spelers/speelsters zal niet plaatsvinden.

De doelstellingen voor het jeugdbeleid dienen reëel en in verhouding te zijn met de doelstellingen die gelden voor het 1e & 2e seniorenelftal, mannen en vrouwen. Concreet betekent dit voor de jeugdteams (19, 17, 15, 13 en 11) hoofdklasse niveau. Een technisch beleidsplan is onderdeel van het algemene beleid en zal worden uitgevoerd door het hoofd jeugdopleidingen.

# Normen en (kern) waarden; DSS staat voor **SPORT:**

## **S**portief.

Iedere DSS'er (in het veld en langs de lijn, jong en oud) is een voorbeeld in woord en gebaar.

Iedere DSS'er (speler en supporter) is door zijn of haar gedrag een visitekaartje voor onze vereniging.

## **P**lezier.

Een DSS'er geniet van het spel en geniet van een overwinning, maar NIET ten koste van de tegenstander.

Een DSS'er voetbalt en ondersteunt de vereniging positief door de andere (spelers en supporters) te waarderen en te belonen.

## **O**penheid.

Een DSS'er weet wat er van spelers, trainers, leiders, ouders en toeschouwers wordt verwacht.

Een DSS'er in de rol van trainer en leider is een voorbeeld voor spelers, ouders en toeschouwers. Voor vragen kunt u altijd bij hen terecht.

## **R**espect

Een DSS'er toont respect voor de scheidsrechter, de tegenstander en het publiek in woord en gebaar.

Een DSS'er spreekt andere spelers, ouders en toeschouwers op een correcte manier aan, wanneer deze zich niet aan de regels houden.

## **T**eamgeest

Een DSS'er stelt het teambelang boven eigenbelang en komt gemaakte afspraken na.

Een DSS'er helpt de vereniging met vrijwilligerswerk.

Bovenstaande zal permanent op een actieve wijze aandacht hebben en voortdurend onderdeel uitmaken van activiteiten die dit belichten.

# Ontwikkelingen

## Interne analyse

### **Stabiel ledenaantal**

Het (spelende) ledenaantal is de afgelopen jaren gestabiliseerd tot het maximale aantal rond de 1300. Er is nog geen indicatie dat het ledenaantal de komende



jaren zal gaan afnemen gezien het feit dat voetbalvereniging DSS een goede naam heeft opgebouwd. Daarnaast is DSS de op één na grootste vereniging landelijk als het gaat om vrouwenvoetbal.

### **Complexer**

Door de groei van het ledenaantal is het besturen van de club complexer geworden. Ruim 1250 leden die allemaal een bepaalde verwachting hebben van wat de club hen zou moeten bieden. Om deze reden is er besloten de organisatie meer te professionaliseren door het aanstellen van een hoofd jeugdopleidingen in 2017, en recent in 2019 een technisch manager. Naast de reeds bestaande club coördinator. Dit om het niveau van de organisatie op het gewenste niveau te houden en tegelijk te werken aan de sportieve ambities.

### **Grotere druk op vrijwilligers**

Het is steeds lastiger om voldoende vrijwilligers te vinden om al het werk binnen de vereniging op te laten pakken. Naar het oordeel van het bestuur heeft dit vooral te maken met de hedendaagse trend dat iedereen het steeds drukker krijgt met allerlei alledaagse verplichtingen. Door de relatieve verkleining van de groep vrijwilligers neemt de druk op de bestaande vrijwilligers steeds verder toe. Dit is niet alleen een ongewenste situatie voor de vrijwilligers in kwestie, maar voor een behoorlijk risico voor de club als geheel. Ook om hieraan het hoofd te kunnen bieden heeft in 2013 de club coördinator zijn intrede gedaan. In 2017 is besloten dat hij stopt met het grootste deel van zijn technische werkzaamheden en zich nog alleen richt op de organisatorische activiteiten, c.q. het werven van vrijwilligers hiertoe.

### **Scheidsrechters**

Elke week zijn er ongeveer 45 wedstrijden die we willen voorzien van een opgeleide scheidsrechter. In januari 2019 zijn we gestart met een programma om scheidsrechters op te leiden vanuit onze eigen jeugd. Degenen die in het scheidsrechtersvak verder willen faciliteren we met een opleiding van de KNVB.

### **Behoeftte aan communicatie**

Door de groei van de club wordt het belang van een goede onderlinge communicatie steeds groter. De behoefte hieraan is duidelijk waarneembaar en op dit punt is er de nodige ruimte voor verbetering.

### **Sponsoring**

Sponsors werven is doorgaans geen gemakkelijke opgave. Het aantrekken ervan vereist een zorgvuldige aanpak en planning, veel geduld, doorzettingsvermogen en last but not least een beetje geluk. Sponsoring is een belangrijk thema binnen DSS. Inkomsten uit sponsoring is voor ons een belangrijk deel van de omzet. Desalniettemin is sponsoring bij DSS nooit echt goed van de grond gekomen doordat er onvoldoende bereidheid bij vrijwilligers is om hiermee aan de slag te gaan. Te overwegen valt om hiervoor professionele expertise te gaan "inhuren" (Sponsorvisie).

### **Minder clubbinding**

De tijden zijn voorbij dat men zichzelf vanzelfsprekend levenslang verbonden voelde aan een bepaalde club. De tegenwoordige tijd is daarvoor te vluchtig en

het aantal keuzemogelijkheden is groot. Ook aan DSS gaat deze ontwikkeling niet voorbij. Dit uit zich onder andere in het gegeven dat jeugd onvoldoende doorstroomt naar de senioren elftallen. Ook ouders van kinderen, zo ervaren we, doen meer en meer aan "consumentisme", dat wil zeggen dat men vindt dat de club hun kinderen moet opvangen en bezighouden en men "waar voor geld" moet krijgen.

### **Openheid en transparantie**

De complexere bestuurbaarheid brengt ook mee dat de transparantie en openheid door de leden (tevredenheidsonderzoek 2017) als een te verbeteren punt wordt ervaren.

### **Tevredenheid**

Wat ook opvalt uit het tevredenheidsonderzoek 2017 is dat de leden DSS beschrijven als een familie- en vriendenclub met ambitie. Het plezier van spelen en de sfeer binnen het team wordt met een 8.2 zeer hoog beoordeeld.

Dit alles vertaalt zich dan ook in het zogenaamde twee sporenbeleid: recreatief gericht en prestatiegericht. DSS is erop gericht om leden op zijn eigen niveau te laten presteren. Naast prestatie, staat plezier en recreatie hoog in het vaandel. Zoals ook wel gebleken is, is dat met plezier de prestatie vanzelf komt. Onze jeugdelftallen voetballen in seizoen 2019 bijna allemaal hoofdklasse zondag.

### **Cultuur**

De cultuur van DSS is (natuurlijk) lastig om te vatten in één begrip of definitie. Onze kernwaarden (zie hoofdstuk 5) zijn hierbij het uitgangspunt; het is hetgeen we willen uitdragen en zijn. We zouden DSS kunnen omschrijven als een "beschaafde club". DSS wordt ervaren als een prettige en familiale vereniging. Het is aan DSS zelf om de vereniging te blijven die het is en die goed scoort op zaken als goed georganiseerd, plezierig om te verblijven, fijn om te spelen en goede accommodatie (hoge scores uit tevredenheidsonderzoek). Een goede voetbalsfeer: vaste tradities en activiteiten op de club zoals de voetbalquiz, de vrijwilligersdag, uitreiking diverse bokaal. Daarnaast is er goede interne samenhang tussen heren, vrouwen, jongens, meisjes, maar ook tussen voetbal en honk-/softbal. In de regio heeft DSS een sterk imago als een club "waar je bij wilt horen".

## **Externe analyse**

### **Demografische ontwikkelingen.**

DSS is een grote vereniging met een sterke positie in Haarlem Noord. Bijna 83% van onze leden heeft een postcode in de postcodegebieden 2011-2013 en 2021-2026. Daarbinnen is het merendeel van de leden uit de postcodegebieden 2023-2024 (Kleverparkbuurt, Bomenbuurt, Plantenwijk). Vervolgens is het gebied Cronjé/Indische buurt ledenrijk.

Met betrekking tot deze wijken geldt dat het vooral eengezinswoningen betreft. Dit leidt tot de conclusie dat er vooral gezinnen met een stabiele financiële situatie wonen.

Uit cijfers van de Gemeente Haarlem blijkt dat in de relevante wijken er een groei van de bevolking wordt verwacht in de leeftijd tot 35 van ca. 750 personen. Uitgesplitst 0-14 jaar een toename van 103, 15-34 jaar een groei van 639. (Let

wel in de leeftijdsgroep 0-14 wordt voor Te Zaanen en Ter Kleef een daling van 102 kinderen verwacht in de periode tot 2025.) Het aantal middelbaren zal in de wijk toenemen met ca. 1500 (50-75) terwijl de middengroep (35-49) zal afnemen met ca. 730 personen. Vertaalt naar wat dit voor DSS kan betekenen is dat de potentie van het aantal jeugdleden tot 2025 zich zal stabiliseren of licht zal stijgen. De belangrijkste maatstaf zijn de aantallen mini's en JO08 leden. Het aantal mini's en JO 08 leden is redelijk stabiel. Jaarlijks beginnen we met iets meer dan 50 mini's en gedurende het seizoen loopt op op naar ca 75. Dit aantal is stabiel hetgeen aangeeft dat er nog potentie is voor de vereniging DSS. Het beeld in de verhouding jongens/ meisjes in de onderbouw is nog altijd dat de jongens een groot overwicht hebben.

Een doorvertaling naar andere leeftijdsgroepen laat zien dat DSS meer vrijwilligers zal kunnen vinden in de leeftijdsgroep 50 tot 75 jaar (de betrokkenen vasthouden) in plaats van 34 tot 49 jaar (de nieuwe ouders). In het gebied rondom de Orionweg worden nieuwe woningen ontwikkeld door de gemeente (560) waarvan een groot deel huurwoningen (tot 1000). Dit betekent dat er nieuwe bewoners in een aangrenzende wijk komen in de komende jaren. Het ontwikkelde gebied rondom het oude Deo ziekenhuis en het Ripperda complex (Kleverpark) levert op dit moment heel veel onderbouw leden. Deze gebieden hebben nog potentie.

### **Scholen/ buurtfunctie.**

In Haarlem Noord zijn een aantal (lagere en middelbare) scholen waarmee DSS via de leden een sterke verbinding heeft. Middelbare scholen als het Schoter Lyceum en het Mendel college bevinden zich op geringe afstand en dit geldt ook voor lagere scholen als Liduina, Zonnewijzer, Ter Cleeff, De Ark en de Wilgenhoek. Gelet op de ontwikkelingen in Haarlem wordt geen sterke verandering in het aantal scholen verwacht. Omdat bekend is dat DSS-jeugd zich vooral laat aantrekken doordat vriendjes en vriendinnetjes goede ervaringen bij DSS hebben (tevredenheidsonderzoek 2013) is dit een relevant gegeven. Wanneer je op een woensdagmiddag of zaterdag ochtend in Haarlem Noord verblijft is waarneembaar dat DSS dé club van deze omgeving is. Veel kinderen met een rood-groen trainingsjack of dito shirt spelen op straat. Wit zwart of rood-zwart zijn kleuren die duidelijk minder aanwezig zijn. DSS heeft een functie in de wijk. Het is dé voetbalclub. DSS kan dit wellicht beeld wellicht iets verbreden in de buurt maar het zal wel voetbal gerelateerd moeten zijn.

### **Concurrentie.**

DSS bevindt zich in een omgeving waar zeer veel verschillende sporten kunnen worden gespeeld. In die zin zijn vraag en aanbod van sportmogelijkheden in dit gebied al uitgemiddeld. Er is nauwelijks een bedreiging voor DSS als sportaanbieder voor de jeugd. DSS scoort vooral goed door wat DSS biedt. Het is een vereniging waar zowel sport op niveau als op recreatief niveau kan worden beleefd. De relatie met onze sportieve collega's is goed. Het nog meer versterken en samenwerken is wel een echte kans om het voetbal in Haarlem Noord te verbeteren. Samenwerken op de gebieden waarin de zorgen van het voetbal het grootst zijn: vinden van voldoende vrijwilligers, opleiden scheidsrechters en trainers, materialen beheer, oefenwedstrijden etc.

DSS is er stellig van overtuigd dat haar goede naam mede wordt veroorzaakt door haar goede imago. Dit imago verdient voortdurende stimulering en we

zoeken dan ook permanent naar manieren om dit te versterken, zonder tegen onze eigen kernwaarden in te gaan. De laatste jaren kan hierbij gedacht worden aan DSS Rookvrij, samenwerking met Agros door het bieden van werkervaringsplaatsen, de investering in toegankelijkheid voor minder validen, een Gezond Clubhuis, Zonnepanelen.

### **Meisjes en vrouwenvoetbal.**

In Nederland spelen ruim 160.000 vrouwen voetbal en is daarmee mondiaal de nummer 5 in aantal. Alleen in Duitsland, Noorwegen, Canada en USA (1.6 miljoen de nummer 1 wat aantal betreft) spelen meer vrouwen voetbal. Alle genoemde landen kennen een langere historie dus kan Nederland trots zijn op haar aantal leden. Ondanks de grote successen van de Oranje Leeuwinnen tijdens het EK en WK, blijven grote groei in aantal nieuwe inschrijvingen en enthousiasme vanuit de KNVB voor vrouwenvoetbal uit. De successen hebben nagenoeg geen grote invloed.

Wat betreft professionaliteit ligt het anders. Hier is duidelijk te merken dat wij nationaal achter lopen op de grotere landen. Vanuit de KNVB wordt richting een beperkt aantal eredivisieclubs die op dit niveau een vrouwenteam hebben opgericht, weinig geld beschikbaar gesteld. Hierdoor is het gat tussen breedtesport en Oranje immens groot. Met het creëren van belofteteams is een eerste kleine stap gezet naar verdere professionalisering, echter met een beperkt aantal eredivisieteams en een zeer beperkt budget om het vrouwenvoetbal (tijdelijk) de injectie te geven om op eigen benen te gaan staan, is de vraag of vrouwenvoetbal nationaal binnen 10 jaar een voorname rol van betekenis zal kunnen spelen.

Binnen de regio Haarlem is Telstar in het seizoen 2018-2019 gestart om het vrouwenvoetbal weer nieuw leven in te blazen. Met de stichting VVK/Telstar (Vrouwen Voetbal regio Kennemerland) had men met een breed opgezet en professioneel regionaal voetbalplan in het seizoen 2019-2020 willen starten om zodoende voor ieder meisjes met voetbaldromen deze te kunnen waarmaken in Kennemerland. Met een kennisplatform van regionale amateurverenigingen die het vrouwenvoetbal een warm hart toedragen en een professionele meisjesvoetbalschool dacht de stichting de KNVB te enthousiasmeren. Helaas had de KNVB andere gedachtes en blokkeerde de inschrijving tot de vrouwencompetitie.

Op microniveau stagneerde de ledengroei binnen DSS de laatste jaren. Oorzaak was de regionale groei van meidenteams. Meer clubs richtten zich door stagnerende algemene ledengroei op meisjesvoetbal, waardoor het mogelijk was om niet alleen maar bij 3 grote regionale clubs te voetballen. Een goede ontwikkeling, want hoe meer weerstand hoe groter de ontwikkeling van het individu.

De KNVB is in 2018 gestart met het ontwikkelingsprogramma voor meiden en vrouwenvoetbal en heeft DSS aangewezen als een van de 30 sterke vrouwenvoetbalclubs. Een samenwerking om het vrouwenvoetbal verder te ontwikkelen. Uit de KNVB-analyse kwamen enkele aandachtspunten naar voren waar DSS de komende jaren aandacht voor zal moeten hebben om zodoende verder te professionaliseren.

1. Aandacht voor (verdere) ontwikkeling en begeleidingsmogelijkheden van trainers en coaches op alle teams met name de recreatieteams.
2. Aandacht voor ontwikkeling van talent afgestemd op recreatieve spelers.
3. Creëren van grotere betrokkenheid door vrijwilligers bij organisatie zodat kwaliteit gewaarborgd blijft, ondanks groei in kwantiteit van leden.

Indien meer focus op bovengenoemde aandachtspunten de komende 5 jaar komt te liggen, zal de voorsprong die DSS heeft op andere regionale meidenvoetbalclubs groot blijven. Hierdoor blijft de benodigde uitstraling om door te groeien in stand en zal de kans op doorstroming naar de vrouwenselectie gewaarborgd blijven.

De vrouwenselectie kan met het nieuwe (technische) beleid en professionele organisatie binnen 5 jaar in de hoogste amateurcompetitie spelen (Topklasse). Om dit te bereiken zou een samenwerking als satelliet/partnerclub met een BVO-organisatie wenselijk zijn.

Door een dergelijke samenwerking zijn een aantal voordelen te behalen, zowel op afdelingsniveau maar ook zeker op clubniveau.

- DSS wordt bekend/geafficheerd als opleidingsclub voor vrouwenvoetbal voor de top van (West-)Nederland. Deze reputatie versterkt aantrekkingskracht DSS en maakt beschikbaarheid van de beste spelers uit de regio nog realistischer.
- DSS wordt kansrijker in de Topklasse, aangezien zij een onderdeel zijn van de brede selectie met het Eredivisieteam.
- DSS profiteert van de meidenvoetbalacademie in nieuwe leden en aanwas talentvolle spelers.
- DSS zal op het gebied van technische staf, trainingen en begeleiding door intensieve samenwerking ondersteund worden waardoor ook op dit gebied een kwalitatieve impuls ontstaat.
- DSS zal bij succes van het Eredivisieteam ook een financiële bijdrage ontvangen.
- DSS kan bij een eventuele start van een jongensvoetbalacademie dezelfde voordelen behalen als bij de meisjesacademie (aantrekkingskracht en kwalitatieve impuls).
- Een verder perspectief op samenwerking tussen de mannen van DSS en de mannentak van deze BVO lijkt dan ook kansrijker.

## **Technologische aspecten/communicatie.**

De laatste vijftien jaar is de wijze van communiceren drastisch veranderd. Men kan tijd en plaats onafhankelijk met elkaar communiceren. Ook voor een voetbalvereniging als DSS heeft dit gevolgen. Waar vroeger iedereen min of meer afhankelijk was van communicatie via de vereniging, zijn teams nu min of meer self supporting. Gevolg: er is geen DSS'er meer maar de leiders pikken hun wedstrijden op van Voetbal.nl of de website en ze "appen" met spelers en ouders. Wedstrijdverslagen worden op de website geplaatst maar gaan ook buiten de club om en men heeft doorlopend contact met elkaar. Uiteraard is dit een goede ontwikkeling. Het teamgevoel en teamorganisatie zijn beter dan ooit

maar voor de clubbinding heeft dit negatieve gevolgen: er is geen clubblad meer, de teams komen bij uitwedstrijden niet meer 'op de club' maar verzamelen waar zij willen en de teams voelen zich minder verbonden. Communiceren is moeilijker omdat er veel andere communicatie is. Gelukkig zijn er bij DSS nog een aantal mensen die het persoonlijk contact als kunst hebben verheven. Op de woensdag en zaterdag/zondag zijn de poortwachtersfunctie en de "tafel" van groot belang! Daar worden de gesprekken gevoerd en blijft het clubgevoel intact. Zij vormen de fysieke verbinding tussen leden en club.

### **Economische en politieke aspecten.**

Gelukkig is het gebied Haarlem Noord- Bloemendaal- Santpoort, waar de leden van DSS wonen een economisch sterk gebied waardoor de ledenaantallen op peil blijven en iedereen een paar voetbalschoenen heeft. De ligging van DSS is ook in relatie tot de Gemeente gunstig: DSS ligt midden in het sportcentrum van Haarlem met een IJsbaan, atletiekbaan, tennisvelden, sporthal en honkbalstadion. Hierdoor heeft het DSS complex prioriteit bij de Gemeente Haarlem.

### **Veranderende overheid**

Sportverenigingen krijgen steeds meer te maken met een (snel) veranderende en steeds complexer wordende omgeving. De rol van de overheid verandert, het kernbegrip is "participerende samenleving", wat inhoudt dat de overheid de burgers en clubs een grotere rol toedient en verantwoordelijk stelt voor vermindering van collectieve lasten en een vermeerdering van wat vroeger als overheidstaken werden gezien. De samenleving heeft bepaalde wensen en verwachtingen met betrekking tot een vereniging zoals DSS, gezien haar grootte en imago.

## **SWOT**

| <b>Kansen</b>   | <b>Bedreigingen</b>   |
|---|---|
| Minimaal vasthouden van positie als buurtvereniging Haarlem Noord.  | Steeds complexere bestuurbaarheid.                                |
| Verbetering communicatie (beleid) (communicatieplan), waarin ook "fysieke communicatie" een plekje krijgt.                        | Trend dat mensen steeds minder bereid zijn tot vrijwilligerswerk. |
| Inspelen op veranderende rol overheid door ontwikkelen van activiteiten gericht op Maatschappelijk Verantwoord Verenigen (imago). | Minder clubbinding. Consumentisme.                                |
| Behoefte bij de overheid tot samenwerking met grotere verenigingen (>1000 leden)  |   |

|   |  |
|---|--|
| Activiteiten gericht op ledenwerving meisjes. Met name stimuleren van partnerschap BVO.   |  |
| Activiteiten gericht op ledenwerving in het nieuwe "Orion gebied".  |  |
| <b>Sterkten</b>   | <b>Zwakten</b>   |
| Grootte van DSS; stabiel ledenaantal.   | Onvoldoende doorstroom naar de senioren.   |
| De beschikking over een professional in de vorm van een club coördinator, een hoofd jeugdopleidingen en technisch manager voetbalzaken. | Openheid en transparantie.   |
| Hoge tevredenheid leden.  | Velden capaciteit  |
| Sterke buurtfunctie.  | Onvoldoende capaciteit en expertise voor het werven en onderhouden van sponsors. |
| Gewenste cultuur met een goed imago.  | Onvoldoende capaciteit van scheidrechters.                                       |
| Grote en sterke vrouwenafdeling   |  |

## Organisatie doelstellingen 2020-2025

- ⇒ Samenwerken met DSS Honk- en Softbal zodanig dat een gezonde jaarlijkse exploitatie (minimaal begroten op 0) van clubgebouw en beheer van velden is gerealiseerd.
- ⇒ Jaarlijkse begroting Voetbal die minimaal op 0 begroot.
- ⇒ Uitvoeren van activiteiten op het terrein van maatschappelijk verantwoord verenigen, vooral waar het gaat om imago versterkende activiteiten.
- ⇒ Openheid en transparantie scoren 7 in het tweejaarlijks tevredenheidsonderzoek.
- ⇒ Algemene tevredenheid scoort een 7.5.
- ⇒ Leden beoordelen het spelen bij DSS op plezier en teamgeest met een 7.5.
- ⇒ Inzetten op vergroting ledenbestand bij de meisjes/vrouwen, het aantal leden neemt hiertoe met minimaal 20% (5 teams).
- ⇒ Het hebben van een representatieve selectie met een meerderheid van spelers uit de eigen opleiding, vrouwen en mannen.

- ⇒ Mannen 1 spelen minimaal op 3<sup>e</sup> klasse niveau; mannen 2 op 1<sup>e</sup> klasse niveau, voor de vrouwen lijkt Topklasse haalbaar voor het 1<sup>e</sup> team en voor het 2<sup>e</sup> team eerste klasse.
- ⇒ Jaarlijks moeten minimaal twee spelers die opgeleid zijn binnen de eigen jeugd hun opwachting kunnen maken in de A-selectie, vrouwen en heren.
- ⇒ Permanent werken aan de versteviging van de organisatie. Het aantal vrijwilligers zal hiertoe stijgen naar 350.
- ⇒ Het aantal teams zal rond de 90 schommelen. Minimaal 12 teams dienen seniorenteams te zijn.
- ⇒ Alle commissies zijn bemenst met minimaal 2 vrijwilligers.
- ⇒ Stimuleren samenwerken als partner van een BVO (vrouwenvoetbal).
- ⇒ Inzetten op verdere professionalisering.
- ⇒ Inzetten op vrijwilligers die bereid zijn sponsoring op te pakken. Doelstelling is om jaarlijks € 40.000, - aan sponsoring beschikbaar te hebben.
- ⇒ Elke thuiswedstrijd bij DSS heeft een scheidsrechter. A-categorie wordt geleverd door de KNVB, alle overige wedstrijden door DSS.

## Voetbalbeleid.

Het voetbaltechnische gedeelte is de kern van het beleidsplan 2020-2025. Het voetbal is wat leden en vrijwilligers en andere betrokkenen bij DSS bindt. Dit voetbal is ook een continu gespreksonderwerp binnen de sterk meelevende achterban. Dit nieuwe voetbaltechnische beleidsplan betekent vooral niet dat DSS vanaf nu alles anders gaat doen. Het is goed om de talrijke zaken die goed lopen vooral vast te houden en andere dingen, die juist wel extra aandacht nodig hebben, gezamenlijk te verbeteren.

Als één van de grootste jeugdvoetbalverenigingen van Haarlem is DSS het aan "haar stand" verplicht het (jeugd) voetbalbeleid vast te leggen. Doelstelling van het beleid: DSS zorgt ervoor dat spelers plezier beleven aan voetbal en dat spelers respect op kunnen brengen voor mede- en tegenspelers, trainer, begeleider en scheidsrechter. DSS streeft ernaar van jeugdspelers met voldoende potentie, volwaardige selectiespelers te maken.

Het belangrijkste is dat spelers plezier hebben in de sport die zij bedrijven. In de huidige maatschappij zijn er voldoende keuzes die kinderen, en hun ouders, kunnen maken.

In het verbeteren van jeugdspelers staat één ding voorop en dat is PLEZIER! Plezier in de sport die je beoefent en die sport heet Voetballen. Dus laat spelers vooral voetballen. Door spelers te laten voetballen worden ze beter. Het aloude voorbeeld van een kind, met zijn of haar vriendjes, die uren op straat aan het spelen was met een bal is daarin een heel duidelijk voorbeeld. Het is heel simpel, je verbetert je zelf door het veel te doen. Dus betekent dit dat trainingsuren zo veel mogelijk gevuld worden met voetbal en voetbaleigen vormen.

Het verbeteren van voetballers staat dus centraal. Iedere speler heeft recht op een gelijkwaardig aantal speelminuten als zijn of haar teamgenoten zodat persoonlijke ontwikkeling kan worden gewaarborgd.



## **Twee-sporen beleid.**

1. Veel aandacht voor talenten en de ontwikkeling daarvan (hiernaar gaat in dit stuk de aandacht uit); Het Hoofd Jeugdopleidingen speelt hierin een belangrijke rol.
2. Veel aandacht voor de, op het eerste gezicht, minder getalenteerden, dan wel zich later ontwikkelende spelers/speelsters.

Om een idee te geven dat de twee genoemde categorieën niet twee "afzonderlijke werelden" zijn, maar dat op het jongere pupillenniveau beide de aandacht en zorg krijgen die ze verdienen, noemen we hier de uitgangspunten voor de indelingen van de F- en E-teams:

1. De indeling bij aanmelding houdt rekening met geboortjaar, vriendjes, school, ouders, mogelijk andere voorkeuren;
2. De teams bestaan uit 8 (onder 8, 9 en 10 teams) en 10 (onder 11 en 12 teams) 10 spelers;
3. Per leeftijdsgroep, d.w.z. geboortjaar, wordt toegewerkt naar het formeren vanaf onder 13 naar 2 selectieteams;
4. In november/december overleg met de nieuwe coaches van dat seizoen;
5. In maart overleg met alle coaches en trainers, waarin een voorlopige opzet voor het nieuwe seizoen wordt doorgesproken en de coaches en trainers adviezen, persoonlijke achtergronden van de spelers, wensen ten aanzien van de samenstelling van de teams, verzoek om dispensatie en dergelijke naar voren brengen;
6. In mei globale indeling van de teams voor het nieuwe seizoen en selectietrainingen voor de selectiegroepen;
7. 1 juli (voor de vakantie) meerdere oefenmomenten en indelingen van de teams voor de competitie.

## **Het selectiebeleid**

Het selecteren van spelers is niets anders dan spelers op zijn of haar niveau in teams indelen. Een speler heeft er niets aan als hij of zij te hoog wordt ingedeeld. De speler gaat op zijn tenen lopen en raakt uiteindelijk het plezier kwijt. Andersom is ook het geval wanneer een speler te laag wordt ingedeeld. De speler wint gemakkelijk duels en zal ook vaak bepalend zijn in het scoren van doelpunten. Het uitgangspunt is dat een speler op zijn of haar niveau speelt. Wanneer een speler om welke reden dan ook niet in de selectie wil spelen zal dat gerespecteerd worden. Geen enkele speler wordt gedwongen.

Bij het selecteren wordt rekening gehouden met de volgende punten:

- Techniek;
- Inzicht;
- Communicatie
- Fysiek
- Persoonlijkheid
- Snelheid

Om een goede doorstroming te krijgen van selectieteams is het van belang om helder te hebben welke teams selectieteams zijn en welke niet. Hierbij is een indeling gemaakt:

Onder 8-1 en 2  
Onder 9-1, 2 en 3  
Onder 10-1, 2 en 3  
Onder 11-1, 2 en 3  
Onder 12, 1, 2 en 3

Onder 13-1 en 2  
Onder 14-1 en 2  
Onder 15-1 en 2  
Onder 17-1 en 2  
Onder 19-1 en 2

## **Voetbal-volg-systeem**

Om transparantie en betrokkenheid te bevorderen, worden beoordelingsformulieren ingezet. Deze formulieren zorgen ervoor dat leiders en trainers hun bevindingen over hun spelers in het beoordelingsformulier noteren en inleveren bij de Technisch coördinator van hun doelgroep. Dit gebeurt per mail. De leiders en de trainers krijgen zo meer betrokkenheid bij het proces en kunnen hun mening geven via het beoordelingsformulier.

*Het beoordelingsformulier wordt 2x maal per seizoen ingevuld door de leider of de trainer van een DSS-team, te weten in november en april.*

De technisch commissie verzamelt de formulieren per doelgroep. De technisch coördinator onderbouw is verantwoordelijk voor de formulieren van de onder 8 t/m onder 12. De technische coördinator middenbouw voor de onder 13 t/m onder 15 en de technisch coördinator bovenbouw voor de 17 en 19.

*Belangrijke selectieregel is dat in de december/januari alleen bij hoge uitzondering van team wordt gewisseld. Een speler moet echt verkeerd ingedeeld zijn, waardoor als het mogelijk is gewisseld kan worden. De betrokken partijen moeten het daar onderling over eens zijn. In mei vindt de grote selectieronde plaats.*

## **Planning:**

|                     |  |
|---------------------|--|
| Augustus/September: | start competitie   |
| November:           | versturen beoordelingsformulieren via TC aan leiders en trainers |
| December:           | innen voor 1 december en beoordelen formulieren door TC          |
| December/Januari:   | wisseling van team bij hoge uitzondering                         |
| Eind maart:         | versturen beoordelingsformulieren via TC aan leiders en trainers |
| April:              | innen voor 15 april en beoordelen formulieren door TC            |

|            |   |
|------------|---|
| April/mei: | selectierondes georganiseerd door TC inclusief communicatie naar ouders en spelers                |
| Juni:      | leden hebben tot 15 juni de tijd om zich als lid af te melden                                     |
| Juni:      | Coördinatoren JC zetten i.s.m. Technische Coördinatoren de teamindeling voor 1 juli op de website |

### **Aanspreekpunten:**

De technische coördinatoren van de onder-, midden en bovenbouw van de jeugd zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van het selectiebeleid. Dit betekent dat zij gedurende het hele traject aanspreekpunt zijn. De Algemeen Technisch Coördinator bewaakt de hoofdlijnen en spreekt de technische coördinatoren aan zodra zij zich niet aan de beleidsafspraken houden.

Nadat de selectieteams zijn ingevuld zijn de coördinatoren van de Jeugdcommissie verantwoordelijk voor het invullen van de breedteteams. Hierbij bewaakt de jeugdvoorzitter de hoofdlijnen en spreekt de coördinatoren aan zodra zij zich niet aan de beleidsafspraken houden.

De Technische Coördinatoren communiceren voor hun doelgroep het selectiebeleid met uitgangspunten aan de ouders en spelers.

### **Teamindeling**

Voor alle onder 8, 9 en 10 teams worden 8 spelers in een team gezet.

Voor de onder 13 t/m onder 19 dat er 15 spelers in het team zitten

*Belangrijke regel is dat alle spelers en ouders voor 1 juli weten in welk team ze het volgende seizoen zitten.*

### **Begeleiden bij de overgang van junior naar senior**

Deze stap moet zo klein mogelijk gemaakt worden door:

- regelmatig wedstrijden te spelen voor spelers onder 23 jaar (avondwedstrijden)
- talentvolle junioren mee laten trainen met seniorenselectie.
- Talentvolle junioren mee laten trainen met een hogere leeftijdsklasse
- niet-geselecteerde eerstejaars senioren ook voldoende aandacht geven

Het bestuurslid technische zaken is eindverantwoordelijk voor de organisatie van de wedstrijden onder 23.

## **De lichamelijke gezondheid van de (jeugd)voetballer**

Wij zijn ervan overtuigd dat investeren in gezond gedrag loont. Dat geldt nog meer voor kinderen en jongeren: 'jong geleerd is oud gedaan'. Gezondheidswinst is te behalen met een integrale aanpak, gericht op het beïnvloeden van gedrag en het versterken van het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

In de opleiding van de (jeugd-)trainer wordt voldoende aandacht aan dit aspect gegeven dus:

- lichamelijke en geestelijke belasting en belastbaarheid beoordelen
- verzorging van blessures controleren
- douchen na training en/of wedstrijd

## **Trainers van (jeugd)voetballers**

Een (jeugd) trainer van selectieteams van DSS is gediplomeerd en maakt een jaarplan met meetbare punten. Hij heeft de stijl van trainen aangepast aan de jeugd en past de eisen die hij aan de groep stelt aan. Hij vindt het "doodpraten" van een training een doodzonde. Een trainer moet tegen negatieve kritiek kunnen en onderhoudt goede contacten met spelers, ouders, jeugdcommissie, bestuur, leiders, collega-trainers en de ATC.

Hij wisselt trainingen af met oude en nieuwe elementen.

Aan niet selectietrainers verplicht de club zich een aanbieding te verstrekken op het gebied van deskundigheidsbevordering (twee sporen beleid) of een andere (door de (jeugd) trainer) te kiezen faciliteit. Welke faciliteiten dit betreft zijn gedefinieerd.

Een beloningsbeleid voor trainers is vastgesteld en wordt gevolgd; het maakt integraal onderdeel uit van dit beleidsplan.

De aanstelling van trainers bij DSS vindt plaats op basis van zogenaamde trainersprofielen. Dit profiel moet aangeven welke basiskwaliteiten, kennis en vaardigheden op hoofdlijnen aanwezig moeten zijn om in aanmerking te komen voor een vacature.

## **Trainingen, wedstrijden en toernooien**

Competitievoetbal is de hoofdmoot van de verenigingsactiviteit. Selectieteams worden ingeschreven voor de bekercompetitie. Aan ieder team wordt de gelegenheid geboden deel te nemen aan minimaal één toernooi, gedurende het seizoen of kort na afloop daarvan.

Alle training is erop gericht beter te worden in het voetbal als teamsport, zonder het individu uit het oog te verliezen. Aan selectiespelers wordt de eis gesteld twee keer per week te trainen. Is dit anders, dan is de trainer de verantwoordelijke persoon om dat goed te keuren.

## **Opleidingsactiviteiten voor jeugd en jeugdkader**

Van bondswege is er een duidelijk op de voetbalpraktijk gericht aanbod van cursussen: jeugdvoetballeider, trainer, (jeugd)kader, scheidsrechter, etc.

Via de bond zijn ook andere cursussen/opleidingen mogelijk. Te denken is aan EHBO, bestuurlijke ervaring, clubgebouwbeheer, hygiëne.

Het is de taak van het bestuur en de jeugdcommissie, om (betrokken) ouders en mogelijke andere belangstellenden te stimuleren tot het kosteloos volgen van een cursus om zich daarmee dienstbaar te maken aan de vereniging. In het bijzonder spant de algemeen technisch coördinator zich in spelers uit de eigen organisatie te interesseren voor het trainerschap. DSS stelt hiervoor faciliteiten ter beschikking.

## **Nevenactiviteiten**

Om teamsfeer op te bouwen en te behouden worden er voor elke leeftijdscategorie activiteiten georganiseerd, die niet strikt het voetballen betreffen. Vaak zijn de leiders en ouders van een team hierin initiatiefrijk en origineel. Bij een zo groot aantal teams als DSS nu telt, is het niet doenlijk daaraan een financiële bijdrage te leveren.

Een greep uit wat de jeugdactiviteiten-commissie organiseert: het Sinterklaasfeest, strandvoetbal en trampoline, dart-avonden, (7 x 7) toernooien, seizoenafsluiting- feest, dit alles voor de jeugd zelf. Voor de kaderleden is er een kaderavond en ook een afsluitende activiteit.

Kampioenen worden in het zonnetje gezet.

Sinds 2011 organiseert DSS een vrijwilligersdag aan het eind van de zomer (begin september). Een belangrijk moment om alle vrijwilligers in het zonnetje te zetten en de binding met de club te vergroten. Het streven blijft erop gericht een dergelijke activiteit jaarlijks te herhalen.

Nevenactiviteiten en binding met de leden zijn nauw aan elkaar verweven. Een werkgroep wordt ingesteld om activiteiten te ontwikkelen en uitvoeren die binding met de leden vergroten. Resultaat moet zijn dat een groter aantal seniorenteams (12, zie organisatiedoelstellingen) DSS trouw blijven.

## **Vaste manier van spelen als rode draad door DSS**

Vanaf de onder 15 moet de speler een aantal spelsystemen leren. Ook zullen coaches en trainers in de wedstrijden en trainingen aandacht besteden aan tactische opdrachten (man-meersituaties, doordekken, vastzetten, etc.).

Gewenste vaardigheden:

1. doorschuivende laatste man om zodoende een man meer situatie op het middenveld te creëren.
2. snel vastzetten van de tegenstander bij balverlies
3. waar mogelijk gaat elke speler actief mee in aanvallend opzicht
4. waar mogelijk zoeken de spelers voetballende oplossingen

Dit wordt bij de binnenkomst van nieuwe trainers in de eerste bespreking verteld. De nieuwe trainer zal dit moeten onderschrijven en de HJO moet dit terugzien in het spel en training.

# Communicatie

Communicatie binnen een grote organisatie is geen eenvoudige zaak. Het op tijd en goed informeren van alle belanghebbenden is van groot belang om zaken soepel te laten verlopen en de tevredenheid op dit punt op een hoog niveau te krijgen. Communicatie is gewoon hard werken.

Uit het tevredenheidsonderzoek 2017 kwam naar voren dat de openheid en transparantie "slechts" werd beoordeeld tussen en 6.0 en 6.8 (doelstelling is 7.5). Om hierin verandering te verkrijgen wordt een communicatieplan ontwikkeld.

## Individuele trainers met de technisch coördinatoren

De overlegsituaties liggen vast in de door de trainers gemaakte jaarplannen. Deze gesprekken worden vooral gevoerd bij het begin, halverwege en eind van het voetbalseizoen. Dit laatste gesprek is in wezen alweer een voorbereiding voor het begingesprek in het daaropvolgende seizoen.

## Trainersoverleg

Daarnaast heeft er enkele malen per jaar trainersoverleg plaats (iedere 6 á 8 weken), waarbij niet alleen de jeugdselectie-trainers, HJO en technische coördinatoren aanwezig zijn, maar al naar gelang de agenda ook de hoofdtrainer

## Dialoog met de ouders

Aan het begin van het seizoen zal iedere trainer/begeleider ter voorbereiding van het nieuwe seizoen een bijeenkomst plannen voor de te verwachten groep spelers en hun ouders. Daarin stelt hij/zij zichzelf voor en ook eventueel zijn assistent/medebegeleider. Hij maakt dan plannen kenbaar (ook in relatie tot SPORT) en zal duidelijk maken wat hij van de ouders verwacht. Bij voorkeur biedt hij dit ook op papier aan, of later per e-mail, zodat ieder van de richtlijnen duidelijk kennis kan nemen. Het Hoofd Jeugd Opleidingen en de jeugd coördinatoren spelen hierbij een faciliterende rol.

Wijzigingen in de plannen en ingrijpende nieuwe zaken worden na akkoord van het HJO en de jeugdcommissie met de ouders opgenomen.

Problemen met spelers en/of ouders dienen in ieder geval aan de desbetreffende leeftijd coördinator (niet selectieteams) en technische coördinator (selectieteams) gemeld te worden. Het is een van zijn taken daarvoor een oplossing te zoeken, desgewenst na ruggespraak met (de) andere leden van de jeugdcommissie en de HJO.

## Dialoog coördinatoren/leiders

Iedere leeftijd coördinator maakt een jaarplanning voor zijn/haar gesprekken met alle leiders. Hierin komt minimaal het aanbod aan faciliteiten aan bod. Gewezen wordt op de mogelijkheid om voor trainingsstof gebruik te maken van een beschikbare website.

## **Communicatieplan**

Om communicatie en openheid te bevorderen wordt een communicatieplan vastgesteld, waarin in ieder geval de doelen (SMART) en de communicatie-instrumenten worden vastgelegd. Dit plan maakt integraal onderdeel uit van dit beleidsplan.

De website ([www.dssvoetbal.nl](http://www.dssvoetbal.nl)) is het belangrijkste communicatie-medium. Afgeleid daarvan geldt dat het bestuur via e-mail of e-mailnieuwsbrief mededelingen verstuurt over belangrijke zaken (onderwerpen als contributie, schorsingen, teamindelingen, etc.). Daarnaast komt drie maal per jaar de Assist uit, waarin o.a. sfeerreportages en achtergrondartikelen zijn opgenomen. Ten behoeve van het rechtstreeks kunnen communiceren via e-mail neemt Sportlink een centrale rol in. Ook Facebook, DSS Twitter, Tv-schermen in het clubgebouw, persberichten, interviews, regionale media nemen een belangrijke plaats in. Bij grotere evenementen (vrijwilligersdag) wordt een separaat communicatieplan gemaakt.

Aan nieuwe leden wordt een informatiedocument verstrekt.

## **Kledingbeleid**

Bij het begin van het seizoen 2019-2020 heeft onze club, na zorgvuldige voorbereiding, haar shirt aangepast. Het is nu getailleerd en in plaats van de brede groene band op de borst is nu gekozen voor een smallere aan de linkerkant. Een nieuw shirt betekent dat het bestuur heeft besloten eenmalig voor elk lid een nieuw shirt beschikbaar te stellen.

Voor alle seniorenteam (mannen en vrouwen) wordt de kleding door DSS aangeschaft; met de beperking dat niet selectieteams deze 6 jaar gebruiken. Sponsors kunnen gebruik maken van de kleding of tas om hun naam onder de aandacht te brengen. Overig beleid met betrekking tot kleding staat beschreven op de website.

## **Zaterdag of zondag**

Van oudsher speelt de herenselectie op zondag en sinds 2011 de vrouwen selectie op zaterdag. Er zijn ontwikkelingen in de samenleving gaande die met name een verschuiving laten zien van de heren naar de zaterdag. DSS heeft het voornemen deze ontwikkeling te volgen maar er niet (pro) actief op in te zetten. Belangrijke afweging daarbij is dat wanneer we een zaterdagclub zouden worden bij de heren onze accommodatie onvoldoende (groot) is om alle jeugdteams te herbergen.

## **Jaarplannen.**

Elk bestuurslid heeft een jaarplan gereed met daarin de voor hem relevante onderwerpen, en een daaraan gekoppeld budget. Elk onderwerp zal SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdsgebonden) worden uitgewerkt.

Elk bestuursoverleg zal telkens de voortgang van een jaarplan worden doorgenomen en aan de andere bestuursleden gepresenteerd.

## Vrijwilligers beleid

De clubcoördinator van DSS heeft een eerste aanzet gegeven voor het bedenken van verschillende oplossingen voor het vrijwilligerswerk bij DSS. Deze oplossingen zijn verwerkt in een beknopt beleidsplan met de belangrijkste punten.

### Probleemanalyse

In de situatie van DSS is te weinig aandacht geweest voor het vrijwilligersbeleid, de werving en begeleiding van vrijwilligers, het ondersteunen van vrijwilligers, de waardering voor hun inzet en de communicatie. Dit komt veelal door tijdgebrek en het uitblijven van een motor om het vrijwilligerswerk aandacht te geven welke het verdient. Met de komst van een clubcoördinator wil DSS een basis leggen voor vrijwilligerswerk. Met zo'n 300 vrijwilligers op een ledenaantal van 1300 mensen, betreft het een grote groep leden en ouders binnen de organisatie. Daarbij zouden er idealiter nog meer vrijwilligers actief zijn binnen de vereniging. Ter verbetering van de huidige situatie zijn eerst 21 knelpunten onder de loep genomen. Deze zijn ingedeeld in vijf verschillende onderwerpen: organisatie, inventarisatie vraag en aanbod, werving en begeleiding, communicatie en binding en betrokkenheid:

### Organisatie

- K<sub>1</sub> Er is geen vrijwilligersbeleid
- K<sub>2</sub> Er is geen centrale coördinatie over vrijwilligerszaken

### Inventarisatie vraag en aanbod

- K<sub>3</sub> Er is geen duidelijk beeld van welke leden/ouders wat kunnen en willen doen
- K<sub>4</sub> Er zijn geen duidelijke functie- en taakomschrijvingen
- K<sub>5</sub>\* De leden/ouders weten onvoldoende welke vrijwilligersfuncties er zijn

### Werving en begeleiding

- K<sub>6</sub> Er zijn te weinig vrijwilligers
- K<sub>7</sub> Er zijn geen vaste aanspreekpunten voor vrijwilligers
- K<sub>8</sub> Vrijwilligers gaan snel weer weg
- K<sub>9</sub> Er is geen centrale werving en registratie van vrijwilligers
- K<sub>10</sub> Er is nauwelijks begeleiding voor vrijwilligers



K<sub>11</sub> Een beperkt aantal mensen werft vrijwilligers en waardoor vaak dezelfde mensen worden benaderd

### **Communicatie**

K<sub>5</sub>\* De leden/ouders weten onvoldoende welke vrijwilligersfuncties er zijn

K<sub>12</sub> De leden/ouders weten onvoldoende dat er een probleem is met het vinden van vrijwilligers

K<sub>13</sub> De communicatie over en naar vrijwilligers is gebrekkig

K<sub>14</sub> Er is onduidelijkheid bij leden/ouders over vrijwilligersvergoedingen

K<sub>15</sub> Het is onvoldoende bekend dat vrijwilligers cursussen kunnen volgen op kosten van de vereniging

### **Binding en betrokkenheid**

K<sub>16</sub> Het gedrag van leden naar vrijwilligers laat regelmatig te wensen over

K<sub>17</sub> De uiting van waardering vanuit het bestuur/de vereniging naar de vrijwilligers is onvoldoende

K<sub>18</sub> De samenstelling van de groep vrijwilligers is geen goede afspiegeling van de vereniging

K<sub>19</sub> De gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers ligt hoog

K<sub>20</sub> Er ontbreekt een vrijwilligerscultuur op de vereniging

K<sub>21</sub> De jeugd is niet betrokken bij vrijwilligersfuncties

Na het in kaart brengen van de onderlinge relaties, komt naar voren dat K<sub>1</sub>, K<sub>2</sub>, K<sub>9</sub>, K<sub>11</sub> en K<sub>13</sub> de centrale aandachtspunten zijn. Wanneer deze worden opgelost, zullen de oplossingen doorwerken in de oplossing van de andere knelpunten. Extra bijsturing op de andere punten zal dit alleen maar verder ondersteunen.

### **Oplossingen**

De beleidsmatige oplossingen die hieronder kort zijn samengevat, zijn gericht op de lange termijn. Ze vormen de beschrijving van de situatie waar de vereniging over een paar jaar zou moeten zijn, het 'eindstation' als het ware. Hoe de vereniging daarnaartoe groeit, wordt in een plan van aanpak beschreven.

Hieronder staan per thema de knelpunten benoemd met de aanbevelingen/oplossingen.

### **Organisatie**

Knelpunten die onder dit onderwerp vallen zijn:

K<sub>1</sub> Er is geen vrijwilligersbeleid

K<sub>2</sub> Er is geen centrale coördinatie over vrijwilligerszaken

Het beleidsplan dat is geschreven en de ontwikkelingen daaromtrent geven een oplossing voor het eerste knelpunt. Het aanstellen van een club coördinator en

het instellen van een vrijwilligerscommissie zorgt voor centrale coördinatie. Zij zijn verantwoordelijk is voor het bewaken en uitvoeren van het vrijwilligersbeleid. De aangestelde clubcoördinator speelt hierbij een belangrijke rol.

De vrijwilligerscommissie zal bestaan uit:

- Club coördinator (CC): Marcel Scheefhals
- Lid Jeugdcommissie (JC): gericht op ouders van jeugdleden.
- Lid Seniorencommissie (SC): gericht op seniorenleden.
- Vrijwilligersadministratie (VA): Leo Dijkhoff
- Lid communicatiecommissie: gericht op communiceren

## **Inventarisatie vraag en aanbod**

Onder dit onderwerp vallen de volgende knelpunten:

K<sub>3</sub> Er is geen duidelijk beeld van welke leden/ouders wat kunnen en willen doen

K<sub>4</sub> Er zijn geen duidelijke functie- en taakomschrijvingen

K<sub>5</sub>\* De leden/ouders weten onvoldoende welke vrijwilligersfuncties er zijn

Met het aanstellen van een clubcoördinator worden bovenstaande knelpunten in de basis aangepakt. Ook de administratieve kracht zal hierin een belangrijke rol spelen. Met het veranderen van het aanmeldformulier, waarbij nieuwe leden kunnen aangeven wat ze willen doen voor de club, wordt een eerste stap gemaakt. Daarnaast zijn vrijwilligersfuncties al in een vacaturebank verwerkt. Door meer aandacht te geven aan de vrijwilligersfuncties en ze kenbaar te maken worden leden hierop geattendeerd. Bovendien kunnen vrijwilligers gericht geworven worden.

In een vacaturebank worden functieomschrijvingen opgenomen van alle functies die er bij DSS zijn. In deze functieomschrijvingen worden de volgende punten genoemd: naam van de functie; plaats binnen de organisatie; taakomschrijving; tijdsbesteding; faciliteiten en vergoedingen; eventuele functie eisen; 'beloning' en activiteiten; stage-mogelijkheden voor deze functie. De club coördinator inventariseert regelmatig naar o.a. eventuele vrijwilligerstekorten en de tevredenheid van vrijwilligers.

Naast een overzicht van alle functies, moeten ook alle leden en ouders (de potentiële vrijwilligers) in kaart worden gebracht. Dit is gedaan vanuit het aanmeldformulier waarin nieuwe leden kunnen aangeven wat ze willen doen voor de club. Deze informatie dient vervolgens als basis voor de werving van vrijwilligers. De afgelopen jaren zijn op basis van aanmeldingen vrijwilligers geworven. Echter sportlink komt vanaf 1 augustus 2019 met een aangepast aanmeldformulier. Hier staan de keuzemogelijkheden voor ouders om vrijwilligerstaken te doen. Dit varieert van bar, wedstrijdtafel tot leiderschap team. De aanmelding wordt verwerkt in sportlink. Een bijkomende ontwikkeling is dat er een vrijwilligersmodule is gekomen via sportlink die aangeschaft is door DSS. Ook via de app kunnen alle leden hun vrijwilligerswerk opgeven. Hier gaan we na installatie van vrijwilligersmodule in najaar 2019 mee starten.

## **Werving en begeleiding**

De knelpunten die onder dit onderwerp vallen zijn:

- K<sub>6</sub> Er zijn te weinig vrijwilligers
- K<sub>7</sub> Er zijn geen vaste aanspreekpunten voor vrijwilligers
- K<sub>8</sub> Vrijwilligers gaan snel weer weg
- K<sub>9</sub> Er is geen centrale werving en registratie van vrijwilligers
- K<sub>10</sub> Er is nauwelijks begeleiding voor vrijwilligers
- K<sub>11</sub> Een beperkt aantal mensen werft vrijwilligers en waardoor vaak dezelfde mensen worden benaderd

De clubcoördinator met de vrijwilligerscommissie fungeert als centrale spil in het werven en begeleiden van vrijwilligers. Vooral in dat laatste zijn zij actief als aanspreekpunt en begeleider. Het werven wordt vooral door de clubcoördinator gecoördineerd. Het vragen van welk vrijwilligerswerk wie kan doen zal meer digitaal worden uitgevoerd. Dus aanmeldformulier en Voetbal.nl app worden steeds belangrijker.

Ook spelers worden ingezet om taken te doen. Het trainen van de pupillen is een gangbaar voorbeeld. Of het fluiten van wedstrijdjjes. Een goede coördinatie en begeleiding van deze spelers is vereist. Hier is een rol weggelegd voor de trainersbegeleider bij beginnende trainers en voor de beginnende scheidsrechters door de scheidsrechter coördinator.

Naast maatschappelijke stages worden ook stagiaires van mbo of hbo (sport)opleidingen ingezet om taken te verrichten binnen de club of plannen te maken. Deze stagiaires behoren begeleidt te worden vanuit de club. De club coördinator en de circuit coördinator speelt hierin een belangrijke rol t.a.v. werven en begeleiden.

Naast maatschappelijke stages worden ook stagiaires van mbo of hbo (sport)opleidingen ingezet om taken te verrichten binnen de club of plannen te maken. Deze stagiaires behoren begeleidt te worden vanuit de club. De club coördinator speelt hierin een belangrijke rol t.a.v. werven en begeleiden.

Door meer verbinding te maken met de buurt waarin DSS zit worden vrijwilligers aan de club verbonden. Het maatschappelijk verantwoord verenigen speelt hierbij een belangrijke rol. Aansluiting wordt gezocht met gemeente en andere maatschappelijke organisaties teneinde aansluiting te vinden met doelgroepgerichte projecten. De club krijgt dan meer maatschappelijke functies, waarbij door activiteiten op het complex buurtgenoten naar de club worden gehaald. Zij gaan vrijwilligerstaken uitvoeren.

## **Communicatie**

De knelpunten betreffende communicatie zijn:

- K<sub>5</sub>\* De leden/ouders weten onvoldoende welke vrijwilligersfuncties er zijn

- K<sub>12</sub> De leden/ouders weten onvoldoende dat er een probleem is met het vinden van vrijwilligers
- K<sub>13</sub> De communicatie over en naar vrijwilligers is gebrekkig
- K<sub>14</sub> Er is onduidelijkheid bij leden/ouders over vrijwilligersvergoedingen
- K<sub>15</sub> Het is onvoldoende bekend dat vrijwilligers cursussen kunnen volgen op kosten van de vereniging

De oplossingen vallen uiteen in communicatie *naar* vrijwilligers en communicatie *over* vrijwilligers(werk). Het eerste punt wordt al aangepakt via de club coördinator als aanspreekpunt heldere functieomschrijvingen, zodat iedereen weet wat er van ze wordt verwacht. Het tweede punt is indirect van belang voor de bekendheid en waardering van vrijwilligers. Daarbij moet er meer duidelijkheid komen over *wat* houdt vrijwilligerswerk in, *wie* zijn er al actief als vrijwilliger en *waarom* zetten deze mensen zich in voor de vereniging.

De communicatiemiddelen die ter beschikking staan zijn met name de website, maar ook 'nieuwe' middelen als posters/foto's, kleding en vrijwilligers zelf moeten worden aangewend. Punten die worden gerealiseerd om meer aandacht voor vrijwilligerswerk te creëren:

- Aanmeldformulier
- Digitale invoer via Voetbal.nl app
- Een nieuw onderdeel van het menu op de website: vrijwilligers. Met o.a. algemene informatie, de vrijwilliger van de maand, de agenda, functieomschrijvingen en vacatures.
- Een vaste vrijwilligerspagina met interviews met vrijwilligers en verhalen over vrijwilligerswerk (geschreven door vrijwilligers).
- Een opvallend bord in het clubgebouw/bestuurskamer met de foto en naam van de vrijwilliger van de maand.

## **Binding en betrokkenheid**

Tot slot de knelpunten die onder binding en betrokkenheid vallen:

- K<sub>16</sub> Het gedrag van leden naar vrijwilligers laat regelmatig te wensen over
- K<sub>17</sub> De uiting van waardering vanuit het bestuur/de vereniging naar de vrijwilligers is onvoldoende
- K<sub>18</sub> De samenstelling van de groep vrijwilligers is geen goede afspiegeling van de vereniging
- K<sub>19</sub> De gemiddelde leeftijd van de vrijwilligers ligt hoog
- K<sub>20</sub> Er ontbreekt een vrijwilligerscultuur op de vereniging
- K<sub>21</sub> De jeugd is niet betrokken bij vrijwilligersfuncties

De binding en betrokkenheid is als het ware het 'cement' van de vereniging en zorgt ervoor dat leden en ouders net een stapje verder gaan voor hun vereniging. Het naleven van de gedragsnormen is een belangrijke voorwaarde om een prettige werkomgeving te creëren voor vrijwilligers. Dit moet dan ook

nog meer door het bestuur worden uitgedragen en aan haar leden kenbaar worden gemaakt.

Bij vrijwilligersfuncties is de blijk van waardering van groot belang. Naast de basis randvoorwaarden (verzekeringen, vergoedingen, kleding), moet dan ook een waarderingsbeleid worden opgesteld. Door middel van specifieke activiteiten voor (groepen) vrijwilligers worden zij bedankt voor hun inzet. Een goede aansluiting van de activiteiten op de interesses en leeftijd van de vrijwilligers(groepen) is daarbij van belang om een maximaal effect te creëren. Een paar voorbeelden van activiteiten: vrijwilligersfeest, nieuwjaarsreceptie, kerstpresentje, opleidingen en cursussen.

De samenstelling van de groep vrijwilligers is geen goede afspiegeling van de vereniging. Er zullen vanuit de ouders van de nieuwe aanwas van leden meer aandacht moeten worden besteed aan hun aanwezigheid. Zij zijn de toekomst van de club en kunnen taken gaan uitvoeren. Belangrijk voor deze doelgroep is dat ze niet altijd veel tijd hebben. De vrijwilligersfuncties zullen behapbaar moeten zijn. Ouders kunnen bijvoorbeeld helpen bij het organiseren van toernooien of achter de bar staan. De ouders worden aan het begin van het seizoen benaderd bij ouderbijeenkomsten of via teambijeenkomsten.

Ook de jeugd- en seniorenleden worden benaderd om de club mee te helpen. Diverse leden zetten zich al in als scheidsrechter. Senioren helpen al achter de bar per team. Dit wordt op zondag uitgebreid voor de dan spelende teams. Ouders helpen dan achter de bar.

Kortom: Het ontstaan van een vrijwilligerscultuur waarin iedereen wordt gewaardeerd en met plezier zijn werk doet is het uiteindelijke doel. Hiervoor zijn geen directe oplossingen voor handen, het is vooral het indirecte resultaat van bovenstaande oplossingen die dit kan bereiken.

Een stap die we willen gaan maken is dat elk lid of ouder van een lid minimaal 9 uur vrijwilligerswerk doet voor de club. Het merendeel wordt al uitgevoerd via invulling van bar en keukenwerkzaamheden. Andere zaken die moeten worden opgepakt met voorrang zijn centrale werving van trainers voor de teams en scheidsrechters.

## **Maatschappelijk Verantwoord Verenigen**

### **Missie/visie maatschappelijk verantwoord verenigen**

Wij willen als vereniging proactief betrokken zijn bij de duurzaamheid en leefbaarheid van de (lokale) maatschappij (zie SWOT). DSS ondersteunt actief de vernieuwende visie over brede maatschappelijke verantwoordelijkheid van de hedendaagse voetbalvereniging: Maatschappelijk Verantwoord Verenigen. Dit is de wijze waarop DSS haar (kern)activiteiten uitvoert en verantwoordelijkheid neemt ten aanzien van haar maatschappelijke rol (welzijn, duurzaamheid, milieu, sociaal). Naast het nemen van deze verantwoordelijkheid is het belangrijk te vermelden dat er de stellige overtuiging leeft dat Maatschappelijk Verantwoord Verenigen een belangrijk winstpunt oplevert als het gaat om imagoversterking. Een goed imago onderscheidt ons van onze concurrenten en zal daarmee bijdragen aan een stabiel ledenbestand.

*Sport is het belangrijkste sociale verband in onze huidige samenleving! Overheden verwachten meer en meer van sportverenigingen dat zij een bijdrage leveren aan de oplossing voor maatschappelijke vraagstukken op het gebied van sociale cohesie, gezondheid, participatie en integratie. Voetbal is er voor iedereen. En voetbal is van iedereen. Dat maakt voetbal bij uitstek geschikt om mensen te binden, jong en oud, zwart en wit, arm en rijk. Bron: (Ex) staatssecretaris Bussemaker (VWS)*

### **De wereld om ons heen is aan het veranderen.**

De gemeente heeft steeds meer verwachtingen van sportverenigingen; een sportvereniging dient toekomst bestendig te zijn.

### **Hoe zal de (Vitale) Sportvereniging van de toekomst er uit gaan zien?**

Hierbij kun je denken aan;

#### **Vitale sportvereniging**

Een vitale sportvereniging is een actieve club met hart voor de buurt. Ze zet haar kwaliteiten niet alleen in voor eigen (sport)leden, maar ook voor de samenleving. De vitale sportvereniging biedt een doorlopend sport- en activiteitenaanbod aan dat bijdraagt aan het welzijn, de gezondheid en de participatie van burgers in haar directe omgeving. De vitale sportvereniging is een natuurlijke en veilige ontmoetingsplaats voor jong en oud in de buurt.

#### **De uitdaging**

De vitale sportvereniging ziet het als uitdaging om een nieuw servicepunt in de buurt te zijn voor: SPORT & BEWEGEN, PARTICIPATIE, WERK, SCHOLING, DAGBESTEDING, AFVALINZAMELING, VRIJWILLIGERSWERK en TALENTONTWIKKELING. Dit gebeurt door het professionaliseren en verbeteren van de faciliteiten van de sportvereniging. Sport is hierbij de gedeelde factor van de onderstaande partners van de sportvereniging.

#### **Partners**

Partners van de vitale sportvereniging zijn: sportverenigingen, burgers, gemeente, onderwijs, welzijnsorganisaties, zorginstellingen, sportbonden, ondernemers en andere lokale partners.

In samenwerking met deze partners beoogt de vitale sportvereniging de sociale samenhang, binding en respect bij (sport)verenigingen te bevorderen en de financiële zelfredzaamheid van deze verenigingen te vergroten.

#### **Meerwaarde Vitale Sportvereniging**

De vitale sportvereniging onderscheidt zich van een traditionele (sport)vereniging door:

- SAMENWERKING-voetbal verenigingen (Honkbal);
- FULLTIME VERENIGINGSMANAGER;
- DAGELIJKSE OPENSTELLING accommodatie;
- DOORLOPEND EN VERNIEUWD beweeg- en activiteitenaanbod 0 tot 100 jaar;
- INTEGRATIEPLEK voor alle buurtbewoners;
- DUURZAAMHEID door het gescheiden inzamelen van afval;
- LEEFSTIJLINTERVENTIE en GEZONDE VOEDING in het clubgebouw;
- DIENSTBAARHEID voor de buurt;

- ONDERWIJS-samenwerking met het basis, middelbaar en HBO en Universiteit;
- NORMEN en WAARDEN-reglement;
- FINANCIËEL VITAAL;
- MAATSCHAPPELIJKE ELFTALCOMPETITIE

### **Wat doet DSS reeds aan Maatschappelijk Verantwoord Verenigen?**

- Aan de scholen in de omgeving (CIOS en Mendel) verhuurt DSS (Stichting) reeds voor een substantieel deel van de dag haar velden.
- Een gedeelte van het clubgebouw wordt (door de Stichting DSS) verhuurt aan Buitenschoolse Opvang
- Reeds in 2010 is het kernwaarden beleid voor DSS Voetbal vastgesteld en activiteiten ondernomen om dit beleid te operationaliseren (zie pagina 8).
- Met Agros is er een re-integratie project waarbij DSS de werkervaringsplaatsen biedt.
- het sportterrein van DSS is rookvrij.
- DSS heeft de toegang tot haar clubgebouw ook voor minder validen mogelijk gemaakt.
- DSS heeft een Gezond Clubhuis.

### **Prioritering.**

Het is noodzaak om uit bovenstaande voorbeelden prioriteiten vast te stellen en focus te bepalen. DSS kiest voor projecten die wanneer en waar mogelijk de volgende inhoud bieden:

- DIENSTBAARHEID voor de buurt
- INTEGRATIEPLEK voor alle buurtbewoners;
- MAATSCHAPPELIJK ELFTAL COMPETITIE
- ZONNEPANELEN op het dak

### **Organisatie Maatschappelijk Verantwoord Verenigen.**

Het welslagen van Maatschappelijk Verantwoord Verenigen is sterk afhankelijk of de juiste stimulator/coördinator (i.s.m. te formeren werkgroepen) wordt gevonden om de verschillende projecten te initiëren, op te starten, te (ver)volgen en af te ronden.

We kiezen ervoor om projecten in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Verenigen projectmatig uit te voeren. Dit betekent in veel gevallen samenwerking met de Stichting DSS en dus via de bestuurder van Voetbal in de stichting. Hier dient dan een werkgroep van vrijwilligers geformeerd te worden die met het project aan de slag gaat. Projecten dienen als toegevoegde waarde voor het goede imago van DSS gezien te worden.

## **Commissies.**

Het bestuur kiest ervoor om zich te laten ondersteunen op vele terreinen door vrijwilligers die door kennis, kunde en affiniteit hun diensten willen aanbieden. Vergelijkbaar met stafdiensten in het bedrijfsleven. Het verkrijgen van voldoende vrijwilligers is binnen elke amateurvereniging, dus ook DSS, een grote opgave. Onderstaande commissies dienen permanent gevuld te zijn.

Er is voor gekozen om de volgende commissies in het leven te roepen:

- ⇒ **SPORT**
- ⇒ **Vrijwilligers**
- ⇒ **Sponsoring**
- ⇒ **Communicatie**

Elke commissie is een op zichzelf staand onderdeel en heeft een aanspreekpunt binnen het bestuur. De commissie werkt zelfstandig aan doelen en Plannen van Aanpak.

## Accommodatie

Een goede accommodatie is voor een vereniging als DSS van eminent belang. Onder een "goede accommodatie" verstaan we een sportcomplex waar het plezierig samen sportbeleven niet wordt belemmerd door randvoorwaardelijke zaken als te weinig of slechte kleedkamers, te weinig of slechte velden, te geringe parkeergelegenheid, slechte groenbeheersing of een slecht functionerend clubgebouw.

Voor de exploitatie en het onderhoud van het clubgebouw werkt DSS Voetbal samen met DSS Honk- en Softbal in de Stichting Onderhoud en Exploitatie DSS. Uitgangspunt hierbij is dat alle uitgaven voor onderhoud en exploitatie van het clubgebouw en de velden van beide verenigingen worden gedekt door de clubgebouw-inkomsten.

Doelen:

- Planmatig onderhoud
- Meerjaren onderhoudsplanning voor de korte en lange termijn
- Kosten jaarlijks opnemen in financiële begroting
- Jaarlijks reserveren voor groot onderhoud
- Een helder en duidelijk clubgebouwbeleid

## Vertrouwenspersoon

Binnen DSS vinden we het van belang dat de leden op een prettige manier met elkaar om gaan en ongewenst gedrag wordt tegen gegaan. Een vertrouwenspersoon zal worden geïnstalleerd. De vertrouwenspersoon heeft tot taak de eerste opvang te verzorgen van slachtoffers van ongewenst gedrag van overige leden dan wel personen die op enigerlei wijze in relatie staan tot DSS. Het taakgebied kan verder uiteenlopen van het adviseren/ bemiddelen tot het ondersteunen bij het proces van melding nodig bij het zetten van de eerste stappen naar professionele ondersteuning.

Doet zich onverhoopt een situatie van ongewenst gedrag voor, dan ziet DSS het graag dat men een beroep doet op de ondersteuning van de vertrouwenspersoon.



Uiteraard staat het eenieder vrij om een beroep te kunnen doen op een ander vertrouwd lid van de vereniging.

In de sport vinden we een veilige omgeving voor iedereen essentieel. Ongewenst gedrag in de sport komt helaas vaker voor dan men denkt. Om die reden staat beleid rond (seksueel) ongewenst gedrag bij DSS hoog op de agenda en vragen we aandacht hiervoor. Van elke nieuwe jeugdtrainer zal een Verklaring Omtrent Gedrag worden gevraagd.

Dit is een verklaring van het ministerie van Veiligheid en Justitie waaruit blijkt dat het gedrag uit het verleden van een persoon geen bezwaar oplevert voor het gevraagde doel. Bijvoorbeeld het verkrijgen van een nieuwe baan of het werken met minderjarigen bij een sportvereniging. Een VOG staat ook wel bekend als een bewijs van goed gedrag. Zie ook <https://www.nocnsf.nl/vog> Elk seizoen verzoeken we de vrijwilligers, trainers en coaches van DSS een Verklaring Omtrent Gedrag aan te vragen. Niet alleen wordt er door leden om gevraagd, het is tevens een signaal voor ons allemaal om te laten zien waar je voor staat.

## Afsluiting

De rode draad is:

**Door Samenspel Sterk.**

Hierbij zijn de vele vrijwilligers bij DSS zeer belangrijk. Zij zijn de bekende kurk waar de vereniging op drijft. Aan hen is dan ook veel dank verschuldigd. In dit beleidsplan wenst het bestuur dit nogmaals te benadrukken.

**Het bestuur van DSS  
Oktober 2019.**