



Beleidsplan 2018 – 2022

*‘...Toonaangevend voor
handballend Heerhugowaard...’*



1 Inhoudsopgave

2	Inleiding	3
3	Missie en visie.....	4
3.1	Missie.....	4
3.2	Visie	4
4	Externe en interne positionering.....	5
5	Ambities.....	6
6	Bestuurlijke organisatie	7
7	Beleidsuitgangspunten Technische commissie	8
7.1	Doelstellingen selectielijn.....	9
7.2	Doelstellingen breedtelijn	9
7.3	Conclusie	9
7.4	Jeugdcoördinator	9
7.5	Coaches	9
7.6	Trainers.....	9
8	Beleidsuitgangspunten Sponsorcommissie	10
8.1	Sponsorbeleid en sponsorplan	10
9	Beleidsuitgangspunten Vrijwilligerscommissie	11
9.1	Werving en Selectie.....	11
9.2	Matching, Introductie en Begeleiding	12
9.3	Motivatie en waardering.....	12
10	Beleidsuitgangspunten scheidsrechterscommissie.....	13
10.1	Werving selectie en behoud scheidsrechters	13
10.2	Opleiding en begeleiding.....	14
10.3	De Praktijkbegeleider	14
11	Beleidsuitgangspunten wervingscommissie	16
11.1	Ledenwerving	16
11.2	Ledenbehoud.....	16
11.3	Samenwerking met overige commissies	16
12	Beleidsuitgangspunten activiteitencommissie en toernooi commissie	17
13	Financiële meerjarenbegroting 2018 – 2022	18

2 Inleiding

Besluiten nemen we iedere dag. Onze spelende leden tijdens de wedstrijd of zij de bal wel of niet op doel gooien. Onze coaches met welke opstelling zij het team het veld in laten stappen. En ook de trainers besluiten welke trainingsvormen zij zullen toepassen. Achter de schermen zorgen de vele vrijwilligers ervoor dat dit in een vertrouwde, sportieve en respectvolle omgeving plaatsvindt.

Ook commissies en het bestuur van Tornado nemen regelmatig kleine en grote besluiten waardoor nieuwe richtingen ingeslagen worden, nieuwe activiteiten worden opgezet of accenten worden verlegd. Dat houdt de vereniging dynamisch, daarmee past zij zich aan, aan de wensen van de leden en aan de ontwikkelingen in de maatschappij. Toch is het zinvol af en toe op zoek te gaan naar de samenhang in al deze dagelijkse besluiten. Naar de grote lijnen. Wat bindt de vereniging? Waar gaan we de komende jaren heen? Maar vooral: waar willen we heen? De beantwoording van deze vragen hebben we weergegeven in dit beleidsplan.

Voor de komende jaren is beschreven waar we op hoofdlijnen naar toe willen. Daarbij gaat het zowel om de vereniging als geheel, maar ook om de activiteiten daar binnen. Het geheel, de gezamenlijkheid, komt in een beleidsplan beter uit de verf dan in de praktijk van alle dag. Met elkaar pratend en nadenkend over allerlei aspecten, blijkt er een aantal gemeenschappelijke waarden te zijn en blijken meerdere commissies met vergelijkbare vragen of knelpunten te worstelen. Deze vragen en knelpunten hebben ook nog eens invloed op elkaar. De gemeenschappelijkheid brengen we in dit beleidsplan bij elkaar.

In hoofdstuk drie hebben we onze missie en visie verwoord. Hoofdstuk vier zet uiteen waar we als vereniging op dit moment staan en in hoofdstuk vijf formuleren we – op basis van de uitkomsten van de missie, visie en positionering – de vier ambities voor de komende vijf jaar. In hoofdstuk zes tot en met twaalf hebben we de ambities doorvertaald naar doelstellingen voor de commissies en aan welke ambities zij een bijdrage leveren. Tenslotte is in hoofdstuk dertien de financiële meerjarenbegroting opgenomen.

Het strategisch beleidsplan is een houvast - een richtlijn - om de komende jaren de vereniging naar een hoger niveau te tillen. Hoewel we proberen vijf jaar vooruit te kijken, is het geen draaiboek voor de komende vijf jaar. Een beleidsplan is en blijft een dynamisch geheel en kan waar nodig of noodzakelijk worden bijgesteld.

Sportieve groet,
Bestuur Tornado

3 Missie en visie

De missie en visie helpen het bestuur van Tornado bij het besturen van de vereniging en het nemen van besluiten. Wat in de missie en visie staat, zijn niet zo maar 'mooie woorden', maar het zijn die zaken die we als vereniging echt belangrijk vinden in hoe we zijn en wat we willen bereiken.

3.1 Missie

In de missie hebben wij verwoord waar wij - kort en krachtig - als vereniging 'voor staan'. Het zegt welke waarden we als vereniging belangrijk vinden. Het geeft aan wie we zijn, wat we doen voor wie en waarom. De missie zal door de jaren heen weinig veranderen. Het vormt als het ware ons bestaansrecht.

Onze missie luidt als volgt:

Tornado maakt handbal mogelijk voor iedereen en helpt persoonlijke en sportieve (handbal)ambities waar te maken. Wij staan voor een (h)echte en gezonde vereniging waar iedereen zich thuis en veilig voelt en zijn toonaangevend in Heerhugowaard.

3.2 Visie

De visie geeft aan 'waar we voor gaan'. In vijf tot zeven zinnen wordt in hoofdlijnen aangegeven wat onze richting is voor de komende drie tot vijf jaar en wat we willen bereiken. Deze visie vormt de cultuur en het hart van de vereniging en wordt in al haar doen en laten uitgedragen. Onze visie luidt als volgt:

...Wij zetten in op prestatie- en breedtesport in combinatie met het op eigen kracht bereiken van het maximaal haalbare met de beschikbare middelen. Spelen en trainen is in de eerste plaats altijd gericht op het verbeteren van de individuele, technische en tactische vaardigheden om zo een steeds betere handballer te worden. Plezier, spelvreugde en respect staan centraal. De wil om te winnen mag hier absoluut geen afbreuk aan doen...

Kortom, Tornado is een ontmoetingsplaats waar prestatie, plezier en saamhorigheid hand in hand gaan en waar iedereen respect voor elkaar heeft, zowel binnen als buiten het handbalveld. Groot door samenwerking tussen bestuur, teams, commissies en vrijwilligers.

Als Tornado huldigen we het standpunt dat we niet actief speelsters aantrekken van andere verenigingen. Dit past niet bij de cultuur die we als vereniging willen uitstralen. Bij Tornado wil je spelen, omdat je het een leuke vereniging vindt.

4 Externe en interne positionering

In de vorige hoofdstukken hebben we in onze missie en visie weergegeven 'waar we voor staan' en 'waar we voor gaan'. Vervolgstap is om vast te stellen wat onze positie is. Waar zijn we goed in? Waar zijn we minder goed in? Waar liggen onze kansen en waar moeten we goed opletten? Een SWOT analyse geeft hier inzicht in. Het is als het ware een samenvatting van onze vereniging (onze sterke en zwakke punten) en de omgeving waar we mee te maken hebben (onze kansen en bedreigingen).

Met de uitkomsten van de SWOT analyse kunnen we focus aanbrengen waar we ons de komende jaren op moeten richten. We noemen dat onze ambities. In de onderstaande tabel zijn de belangrijkste uitkomsten van de SWOT analyse weergegeven.

STERKTE PUNTEN <ul style="list-style-type: none">• Wij zijn een familiale vereniging• Leden blijven lang bij de vereniging• Selectieteams spelen landelijk• Veel nevenactiviteiten worden georganiseerd voor leden• Eigen kantine en speelvelden als 'ontmoetingsplaats'• We zijn een belangrijke talenten toevoer voor de regionale eredivisieclubs• Eén van de grootste handbalverenigingen in Noord-Holland	ZWAKKE PUNTEN <ul style="list-style-type: none">• We hebben te weinig geschoolde coaches en trainers• Aanwas vrijwilligers vanuit nieuwe leden is beperkt• Financiële middelen zijn beperkt om verder door te groeien• Opbouw ledenbestand is niet optimaal (aanwas jongste jeugd en doorstroom naar senioren)
KANSEN <ul style="list-style-type: none">• Gemeente Heerhugowaard heeft veel inwoners• Handbal is landelijk gezien een zeer aansprekende sport• Handbal wordt nooit afgelast• Geen schoolhandbalkampioenschap meer (middenbouw)• Beachhandbal	BEDREIGINGEN <ul style="list-style-type: none">• Andere vormen van vrijetijd besteding onder jeugd• Buitenhandbal vindt steeds minder plaats en wordt ontmoedigd• Nog twee handbalverenigingen in Heerhugowaard• Beachhandbal

5 Ambities

Ambities brengen focus aan hoe we invulling geven aan onze missie en visie. In feite geeft het in speerpunten aan wat we de komende vijf jaar willen bereiken en welke gedragingen we daarin belangrijk vinden.

We hebben voor de periode 2018 – 2022 de volgende ambities geformuleerd:

1. *Wij werken ieder jaar aan een steeds betere jeugdopleiding en investeren in aantrekkingskracht en uitstraling van de selectieteams*

Onze jeugdleden zijn letterlijk onze toekomst. We besteden veel aandacht aan onze jeugd en we werken ieder jaar aan een steeds betere jeugdopleiding. We leiden onze jeugdspelers op tot goede en waardevolle senioren. Daarbij stroomt jaarlijks minimaal een jeugdspeler door naar de selectie van ons eerste team. Daarnaast is het belangrijk om jaarlijks voldoende aanwas aan jeugdleden te hebben. Een gezond ledenaantal (volgens de 'ledenpiramide') is essentieel voor het bestaan van de vereniging.

De selectieteams hebben een voorbeeldfunctie voor de jeugd en senioren, op het gebied van prestaties, maar zeker ook op het gebied van teamgeest. De aantrekkingskracht en uitstraling van de selectie is dusdanig belangrijk voor de hele vereniging voor zowel aanwas als profilering. Investeren hierin blijft randvoorwaardelijk.

2. *Wij beschikken over kwalitatief goede trainers en coaches op elk niveau en faciliteren hen hierin optimaal*

Onze leden worden op elk niveau en in elke leeftijdscategorie optimaal begeleid door kwalitatief goede trainers, coaches en begeleiders. Daarom vinden we het belangrijk om te investeren in onze jeugd en de jeugdtrainers, -leiders en -begeleiders. Gediplomeerde trainers en onkostenvergoeding zijn daarvoor belangrijk en daarvoor leveren we dan ook de mogelijkheden aan onze vrijwilligers om cursussen en opleidingen te volgen.

3. *Wij zorgen voor een goede clubbinding en sportmentaliteit en zijn van maatschappelijke (handbal)betekenis in Heerhugowaard*

Wij zijn er door en voor onze leden. Actieve betrokkenheid van de leden is de pijler waarop onze vereniging draait. Naast onze leden zijn vrijwilligers betrokken bij onze vereniging. Uitgangspunt is dat vrijwilligheid geen vrijblijvendheid is; wie zich inzet als vrijwilliger zet zich er ook echt voor in en pakt zijn of haar taak serieus op. Wij waarderen de inzet van onze vrijwilligers en staan (op gepaste momenten) stil bij het werk dat de vrijwilligers verzetten. Verder ontplooiën we voor onze leden diverse (maatschappelijke) activiteiten op en rondom ons complex die passen bij de familiale cultuur en sfeer van onze vereniging en invulling geven aan onze toonaangevende (handbal) rol in Heerhugowaard.

4. *Wij zijn en blijven financieel gezond*

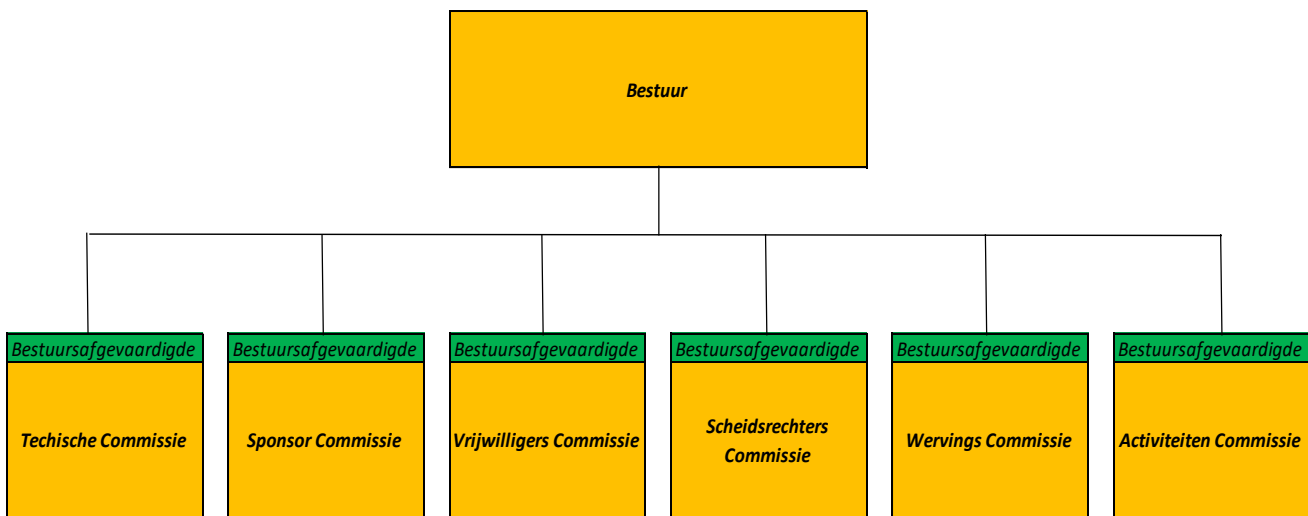
Om financieel gezond te blijven zijn onze schulden nooit hoger dan onze bezittingen, zodat we altijd een positief eigen vermogen behouden. Daarnaast hebben we voldoende geld in kas om aan onze (betalings)verplichtingen te kunnen voldoen. Op deze manier kunnen we onze leden faciliteren in de uitvoering van hun sport. Onze inkomsten leunen op drie belangrijke pijlers: contributie, kantineopbrengst en sponsorgelden.

6 Bestuurlijke organisatie

Voordat wordt ingegaan op de doorvertaling van de ambities naar doelstellingen voor de commissies is het goed om - in hoofdlijnen – in te gaan op de bestuurlijke organisatie van Tornado.

Een organisatiestructuur dient transparant en eenduidig te zijn. Dit is een waarborg voor de verschillende beleidsdoelen en voor de kwaliteit. Van belang is verder dat er korte communicatielijnen zijn. Een goede communicatie is een voorwaarde voor een goede aansturing en draagt zorg voor betrokkenheid. Ook van belang is dat er een vorm van (budget) verantwoordelijkheid ligt bij de commissies. Juist daardoor kunnen deze, binnen vastgestelde kaders (en eventueel budget), zelfstandig beslissingen nemen. De verantwoordelijkheden voor de commissies binnen het beleidsplan 2018 -2022 zijn beschreven in de volgende hoofdstukken. Vanzelfsprekend blijft het bestuur (eind) verantwoordelijk voor het geheel. De formele taken en verantwoordelijkheden van het bestuur staan beschreven in artikel vijf van het reglement (de statuten). Specifiek voor het beleidsplan is, naast de overall verantwoordelijkheid, de kerntaak voor het bestuur het (her)inrichten en optimaliseren van de bestuurlijke organisatie en de verenigingsstructuur om daarmee de strategische beleidsuitgangspunten helpen te realiseren.

In onderstaande organogram is e.e.a. samengevat. Daarbij wordt opgemerkt dat elke commissie periodiek in contact staat met een bestuurslid (commissieafgevaardigde).



7 Beleidsuitgangspunten Technische commissie

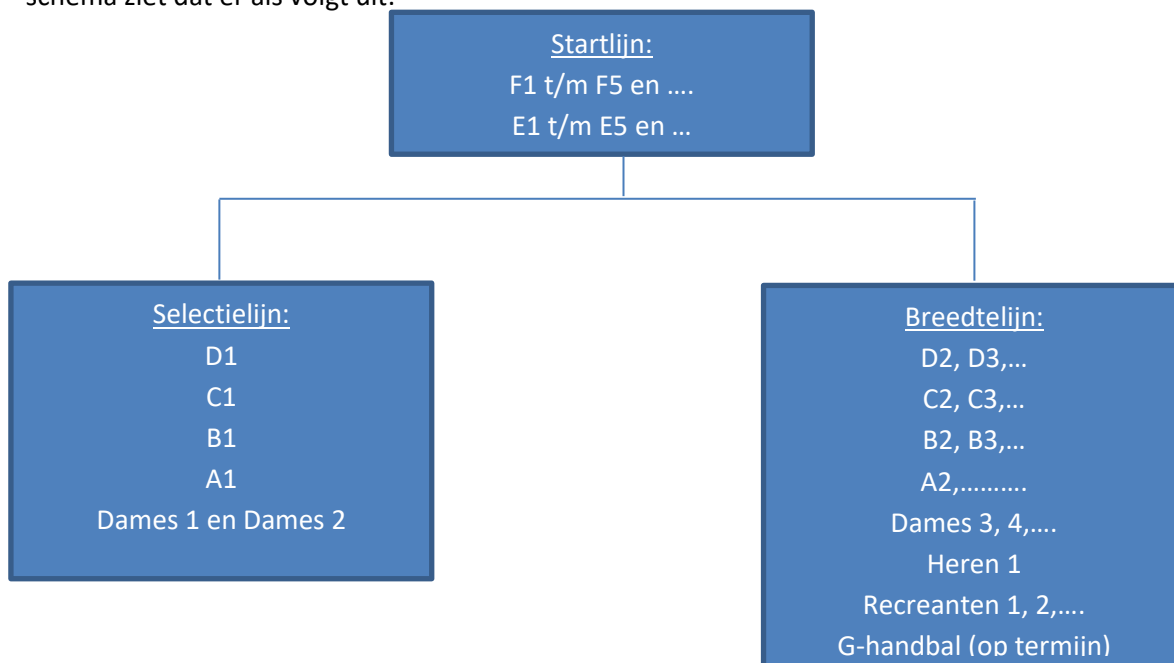
De Technische Commissie levert een strategische bijdrage aan de volgende ambities:

1. *Wij werken ieder jaar aan een steeds betere jeugdopleiding*
2. *Wij beschikken over kwalitatief goede trainers en coaches op elk niveau en faciliteren hen hierin optimaal*

Deze ambities zijn doorvertaald in de volgende operationele hoofdtaken:

1. Zorgdragen voor gediplomeerde trainers en coaches voor elk team;
2. Zorgdragen voor de uitvoering van bijscholing en opleiding voor trainers en coaches
3. Zorgdragen voor evenwichtige opbouw van de jeugdteams (piramide)
4. Opstellen en zorgdragen voor een Jeugdopleidingsplan
5. Contact met en aansturing van jeugdcoördinator om de technische lijn te waarborgen

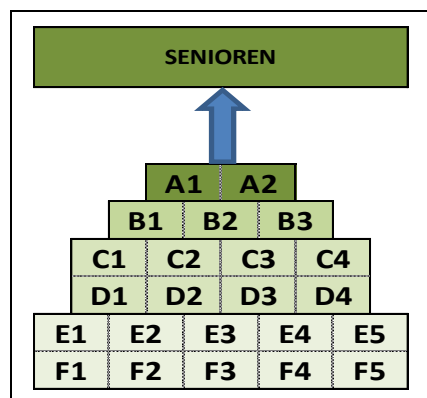
Tornado biedt, naast breedtesport en recreatief handballen, ook prestatiegericht handballen. In schema ziet dat er als volgt uit:



Indien noodzakelijk wordt er maatwerk geleverd, afhankelijk van teamsamenstelling en –sterkte.

Idealiter ziet de opbouw van de ledenpiramide eruit zoals hiernaast weergegeven.

Om naar de gewenste ledenpiramide te groeien is ledenaanwas noodzakelijk. Deze taak is belegd bij de wervingscommissie. In hoofdstuk elf wordt hier verder op ingegaan.



7.1 Doelstellingen selectielijn

Constant presteren op een zo hoog mogelijk niveau. Spelplezier is belangrijk, maar de prestatie staat voorop.

Uitgaande van een evenwichtige ledenpiramide, de aanstelling van een jeugdcoördinator en de opleiding van jeugdtrainers, zien de specifieke doelstellingen per team er als volgt uit:

- Dames 1 speelt mee in de top van de hoofdklasse
- Dames 2 speelt minimaal 1^e klasse
- A1 speelt eerste klasse of topklasse
- B1 speelt eerste klasse of topklasse
- C1 speelt eerste klasse of topklasse
- D1 hoogste jeugd poule
- E1 waar mogelijk hoogste jeugd poule

7.2 Doelstellingen breedtelijn

Het draait hier om het wekelijks beoefenen van de handbalsport primair om spelplezier, sociaal contact, het op peil houden van conditie en vooral het meedoen. Alle breedtelijn teams trainen minimaal eenmaal per week. We streven naar tweemaal, mits het financiële budget toereikend is en er voldoende trainers beschikbaar zijn.

7.3 Conclusie

Dit betekent dat er voor beide lijnen gekwalificeerde trainers moeten zijn, waarbij dit in de breedtelijn uitgevoerd kan worden door opgeleide ouders, jeugdleden en vrijwilligers. In de startlijn en de selectielijn t/m de C1 wordt dit uitgevoerd onder leiding van de jeugdcoördinator. Vanaf de B1 en hoger, wordt dit door de hoofdtrainer uitgevoerd.

7.4 Jeugdcoördinator

Cruciaal voor het welslagen van het technisch (jeugd)beleid is de aanstelling van een jeugdcoördinator. Het liefst een HT3 opgeleide trainer, aangezien dit van belang is voor het verder opleiden van de trainers. Wij verwachten van een jeugdcoördinator dat deze de lijnen uitzet waarbinnen de jeugd zich kan ontwikkelen. De jeugdcoördinator stelt de trainingen op waarbij ondersteuning komt van vrijwillige ouders of leden. De trainers zullen onder de hoede van deze coördinator zich ontwikkelen tot volwaardiger trainers.

Voor de jeugdcoördinator zijn de volgende taken geformuleerd:

- Opzetten jeugdopleidingsplan;
- Opstellen van de trainingen;
- Zicht houden op de ontwikkeling van de jeugdleden en advies uitbrengen over teamindelingen (volwaardig lid TC).

7.5 Coaches

Aan de coaches binnen de vereniging wordt een cursus aangeboden, namelijk de module Coaching. Vanuit de Technische Commissie zal het aanbieden van deze module voor de coaches gefaciliteerd worden. Deze wordt door de vereniging bekostigd.

7.6 Trainers

Aan trainers en hulptrainers binnen de vereniging worden diverse cursussen aangeboden, namelijk Methodiek & Didactiek en Module E/D. Deze worden door de vereniging bekostigd. Geïnteresseerden kunnen, indien er plaats is, ook deelnemen. Dan wordt er een eigen bijdrage gevraagd.

8 Beleidsuitgangspunten Sponsorcommissie

Sponsorcommissie levert een strategische bijdrage aan de volgende ambities:

1. *Wij investeren in aantrekkingskracht en uitstraling van de selectieteams*
2. *Wij zijn en blijven financieel gezond*

Deze ambitie is doorvertaald in de volgende operationele hoofdtaken en (wordt) verwoord in het sponsorbeleid en sponsorplan:

1. Het onderhouden van goede contacten met bestaande sponsors;
2. Het organiseren van sponsoractiviteiten (hospitality);
3. Zorgdragen voor continuïteit van sponsorinkomsten en vanuit die situatie groei van de inkomsten creëren;
4. Het werven van nieuwe sponsors;
5. Meer inkomsten genereren vanuit dames 1 competitiewedstrijden;
6. Het jaarlijks opstellen van een concreet en up to date sponsorplan.

8.1 Sponsorbeleid en sponsorplan

Sponsoring is voor Tornado onmisbaar! Dankzij onze sponsors kan Tornado professioneel functioneren en kunnen ambities waargemaakt worden. Maar bovenal wil Tornado dat sponsoring aantoonbare meerwaarde oplevert voor de sponsors. Zichtbaarheid, partnership en creativiteit zijn sleutelbegrippen. Daardoor genereert Tornado media-aandacht en organiseert zij bijzondere bijeenkomsten. Op deze manier kunnen sponsors zich uitstekend profileren binnen een interessante doelgroep.

Om het beleid en de uitvoering van de sponsoring structuur te geven, heeft Tornado een sponsorcommissie. Deze sponsorcommissie bestaat uit een voorzitter en commissieleden en draagt zorg voor een sponsorplan. Tevens zal de sponsorcommissie de uitvoering verzorgen van het sponsorbeleid: werving, presentatie map, administratie, vervaardigen reclame-uitingen en meer. Er wordt een actuele administratie voor de sponsorcontracten gevoerd en de sponsorcommissie draagt in samenwerking met het bestuur zorg voor naleving van contracten.

De sponsorcommissie verzorgt het sponsorplan en is verantwoordelijk voor de uitvoering ervan. In het sponsorplan staat o.a. nader uitgewerkt welke vormen van sponsoring Tornado kent, wat de arrangementen en bijbehorende sponsorgelden zijn. Het sponsorplan wordt minimaal jaarlijks gecontroleerd op benodigde aanpassingen door de sponsorcommissie en bij elke verandering komt er een nieuwe versie van het sponsorplan. Deze nieuwe versie wordt dan weer aangeboden aan het algemeen bestuur ter goedkeuring. Na goedkeuring van het algemeen bestuur is de nieuwe versie definitief en vervallen alle voorgaande versies.

9 Beleidsuitgangspunten Vrijwilligerscommissie

De Vrijwilligerscommissie levert een strategische bijdrage aan de volgende ambities:

1. *Wij zorgen voor een goede clubbinding en sportmentaliteit en zijn van maatschappelijke (handbal)betekenis in Heerhugowaard*

Deze ambitie is doorvertaald in de volgende operationele hoofdtaken:

1. Werving en Selectie;
2. Matching, introductie en begeleiding;
3. Motivatie en waardering.

9.1 Werving en Selectie

Zorgt doorlopend voor een overzicht van de vraag naar en het aanbod van vrijwilligers. Hiervoor dient een planmatige en toch persoonlijke aanpak van werving van nieuwe vrijwilligers.

Bestaande leden

Bestaande leden worden in de gelegenheid gesteld hun interesses aan te geven. Dit gaat dan in het bijzonder om de nog niet actieve leden. Hun interesses worden opgeslagen door de Vrijwilligerscommissie. Bij het ontstaan van vacatures geeft de Vrijwilligerscommissie namen van bestaande leden door aan de commissie waar de vacature is ontstaan. Zie het onderdeel Matching.

Nieuwe leden

Jaarlijks is er een aanbod van nieuwe leden. Bij navraag kunnen zij (of hun ouders) aangeven vrijwilliger te willen worden. In de intakegesprekken wordt hun kunde en kennis van vrijwilligerswerk nader uitgevraagd. Jaarlijks is er uit deze groep een kleine toestroom van nieuwe vrijwilligers. Bij eventuele vacatures zullen de namen worden doorgestuurd naar de commissievoorzitters die vacatures hebben. De commissievoorzitters houden de Vrijwilligerscommissie op de hoogte van de uitkomsten en geven feedback over de eventuele invulling van de vacature terug naar de Vrijwilligerscommissie.

Ouders van leden

De ouders van de (jongste) jeugd vormen een belangrijke grote doelgroep. De volgende factoren kunnen de betrokkenheid van de ouders helpen vergroten:

- Inventarisatie interesses van ouders bij inschrijving;
- Ouders van nieuwe leden actief benaderen;
- Informatieavond ouders nieuwe leden;
- Organogram van het bestuur en commissies;
- Geregeld contact met ouders rond het veld en in het clubhuis;
- De mogelijkheid van duo-taken;
- Starten met kleine taken rond het team van het eigen kind;

Derden

Indien mensen (intern of extern) zich melden om vrijwilligerswerk te doen wordt dat doorgezet naar de Vrijwilligerscommissie. Deze beoordeelt of er vacatures zijn waar een match mee te maken valt. Zo niet, dan wordt de geïnteresseerde gemaïld of gebeld om te kijken of degene nog meer interesses heeft.

Voor het bepalen van de beste wervingsmethoden zal gezocht worden naar een combinatie van een groot bereik met een persoonlijke benadering. De mensen zullen bewust gemaakt moeten worden van de grote hoeveelheid vrijwilligerswerk dat gedaan moet worden om alles op de vereniging goed te laten verlopen.

De persoonlijke benadering (face-to-face of telefonisch) is absoluut noodzakelijk om mensen over de streep te trekken. De vrijwilligerscommissie zal zich bezighouden met het benaderen van alle potentiële vrijwilligers. Coaches kunnen een belangrijke rol spelen bij het benaderen van ouders. Begeleiders (zie elders in dit beleid) kunnen een grotere groep mensen persoonlijk bereiken dan dat de commissieleden alleen kunnen.

9.2 Matching, Introductie en Begeleiding

In de taakomschrijving van de functie staat aan welke eisen een vrijwilliger moet voldoen. Matching vindt plaats bij de persoonlijke benadering. Mensen worden al selectief benaderd en in een gesprek zal verder duidelijk moeten worden of iemand geschikt is voor een bepaalde functie. Zowel de vrijwilligerscommissie als de commissies spelen hier een belangrijke rol in.

De vrijwilligerscommissie kan vanuit het overzicht van vraag en aanbod kandidaten aandragen. De commissies bepalen uiteindelijk wie een bepaalde functie gaat vervullen. Bij de plaatsing worden afspraken gemaakt tussen de commissie en de vrijwilliger. Het moet voor de vrijwilliger duidelijk zijn welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden bij de functie horen en wie zijn/haar begeleider is.

Stimuleert dat er bij de taakinfilling zo veel mogelijk rekening gehouden wordt met de wensen, behoeften en motieven van vrijwilligers.

Juiste vrijwilliger op juiste plaats!

De introductie van de vrijwilliger binnen de commissie waar invulling aan gegeven wordt is een verantwoording van de commissievoorzitter. Hiermee moet bereikt worden dat de vrijwilligers zo goed mogelijk functioneren en gemotiveerd blijven zodat ze het werk willen blijven doen.

Dus:

Het bestuur is verantwoordelijk voor de introductie en begeleiding van nieuwe bestuursleden. De betreffende commissies zijn verantwoordelijk voor de introductie en begeleiding van de eigen nieuwe commissieleden.

De begeleiding is belangrijk om duidelijk te maken hoe alles werkt binnen de verschillende commissies. In de hoofdstukken van de commissies in dit beleidsplan is omschreven hoe dit georganiseerd wordt.

9.3 Motivatie en waardering

Zorgt ervoor dat er door het jaar heen waardering gegeven wordt aan de inzet van alle vrijwilligers om plezier in hun vrijwilligerswerk te houden en gemotiveerd te blijven.

Ook vrijwilligers hebben waardering nodig om plezier in hun werk te houden en gemotiveerd te blijven. Voor alle vrijwilligers geldt dat de randvoorwaarden voor hun inzet en werk goed geregeld moeten zijn. De basis hiervoor wordt gevormd door duidelijke afspraken in de taakbeschrijving en bij de aanstelling van de vrijwilliger. Verder is het belangrijk dat er, voor zover van toepassing, voldoende en deugdelijk materiaal is om de taak uit te voeren. Als waardering voor de inzet van alle vrijwilligers wordt jaarlijks aan het einde van het seizoen door het bestuur met medewerking van de vrijwilligerscommissie een "dank je wel vrijwilligers" borrel georganiseerd.

10 Beleidsuitgangspunten scheidsrechterscommissie

De Scheidsrechterscommissie levert een strategische bijdrage aan de volgende ambitie:

1. *Wij zorgen voor een goede clubbinding en sportmentaliteit en zijn van maatschappelijke (handbal)betekenis in Heerhugowaard*

De bovenstaande doelstellingen zijn doorvertaald in de volgende operationele hoofdtaken:

1. Werving, selectie en behoud scheidsrechters
2. Opleiding en begeleiding scheidsrechters
3. (Introductie) Praktijkbegeleider

Het leiden van wedstrijden bij Tornado is een begrip. De verenigingsscheidsrechters hebben plezier in het leiden van wedstrijden bij onze club en krijgen een duidelijke plaats in de totale verenigingsorganisatie. Daarnaast is er respect voor de "scheids", immers ook hij kan een fout maken. Respect voor de scheidsrechter is vanzelfsprekend bij Tornado. Waarden en normen staan bij Tornado hoog in het vaandel. Het leiden van wedstrijden is ook een sport en voor een vereniging als de onze zijn verenigingsscheidsrechters van grote betekenis. Toch is dit een groep die vaak vergeten wordt. Verbeterpunten zijn er altijd en dit hoofdstuk is er om alles wat met onze verenigingsscheidsrechters te maken heeft te optimaliseren.

10.1 Werving selectie en behoud scheidsrechters

Bij Tornado is een scheidsrechters coördinator actief voor zowel de jeugdafdeling als de seniorenafdeling, die door persoonlijke benadering verenigingsscheidsrechters probeert te werven. Dit begint meestal bij de jeugd en bij voorkeur bij de C en B - jeugd, maar ook leden die stoppen met actief handballen worden benaderd om op zaterdag en/of zondag een wedstrijd te leiden. Het werven van scheidsrechters gebeurt bij voorkeur onder eigen leden en/of oud leden maar ook kandidaten van buiten de vereniging met de nodige sport achtergrond en/of kennis van zaken komen in aanmerking.

Scheidsrechters zijn niet allemaal hetzelfde. De één heeft meer kwaliteiten dan de ander en door de scheidsrechters te beoordelen wordt er een selectie gemaakt wie de hogere en wie de lagere elftallen kan en mag fluiten. Uiteraard wordt er rekening gehouden met de mening van de scheidsrechter zelf en gevraagd op welk niveau hij/zij wil fluiten. Tornado selecteert en vraagt de mening van de persoon zelf om hem/haar in bescherming te nemen. Immers een te hoog niveau is niet goed, maar een te laag niveau ook niet. De selectie wordt mede bepaald door:

- Deskundigheid scheidsrechter;
- Wensen scheidsrechter;
- Beoordeling praktijkbegeleider.

De coördinator bepaalt, eventueel bij twijfel in overleg met de Technische Commissie, op welk niveau een scheidsrechter wordt ingedeeld. Een tweede belangrijke taak is de opgeleide scheidsrechters voor de club te behouden. Dit trachten wij te doen door een klimaat te scheppen waarbij de scheidsrechters zich prettig voelen bij onze club en er voor te zorgen dat er altijd een aanspreekpunt voor ze is waar ze op terug kunnen vallen bij eventuele problemen. Dit is bij Tornado de scheidsrechter coördinator, die de scheidsrechter in bescherming zal nemen wanneer dit nodig is.

10.2 Opleiding en begeleiding

Opleiding

Om de kwaliteit van de arbitrage te waarborgen en daar waar mogelijk te verbeteren is een goede opleiding en begeleiding een eerste vereiste. Een scheidsrechter die een gedegen opleiding genoten heeft en van zijn deskundigheid blijkt geeft zal meer respect en begrip afdwingen bij spelers dan een ondeskundige scheidsrechter. Tevens zal een opleiding bijdragen aan het zelfvertrouwen van de scheidsrechter.

Binnen het NHV zijn o.a. de volgende opleidingen mogelijk:

- jeugscheidsrechter (jeugd F-E-D-C);
- verenigingsscheidsrechter (breedtesport);
- bondsscheidsrechter 2 (wedstrijdsport);
- bondsscheidsrechter 3 (koppelscheids t/m Hoofdklasse);
- bondsscheidsrechter 4 (koppelscheids 2^e, 1^e en Eredivisie).

Indien mogelijk zullen opleidingen zoveel mogelijk bij de eigen vereniging worden georganiseerd of in samenwerking met andere (buur)verenigingen.

Begeleiding

Onze praktijkbegeleiders begeleiden scheidsrechters in opleiding maar m.n. begeleiden ze onze jeugd scheidsrechters. Door scheidsrechters op de juiste wijze te informeren, adviseren en te ondersteunen zal het vertrouwen en de deskundigheid van de scheidsrechter op een positieve manier worden beïnvloed, wat weer kan bijdragen aan het behoud van scheidsrechters.

10.3 De Praktijkbegeleider

Tornado heeft op dit moment de beschikking over 3 praktijkbegeleiders. De praktijkbegeleiders begeleiden onze verenigingsscheidsrechters, scheidsrechters in opleiding. De begeleiding kan structureel en/of op verzoek plaatsvinden. Ook kan een scheidsrechter worden begeleid als daar, om wat voor reden dan ook, aanleiding toe is.

De praktijkbegeleider staat voor de uitdaging scheidsrechters (in opleiding) te stimuleren, te motiveren en de feedback te geven die bijdraagt tot een (verdere) verbetering van het prestatieniveau. Door te luisteren, het stellen van (open) vragen en doorvragen tracht de praktijkbegeleider de scheidsrechter te laten terug kijken op het eigen handelen, waarvan het de bedoeling is dat dit een positieve bijdrage oplevert in zijn en/of haar ontwikkeling als scheidsrechter. Indien mogelijk zal een praktijkbegeleider een vast aantal verenigingsscheidsrechters gaan begeleiden. Hierdoor wordt voorkomen dat een verenigingsscheidsrechter door verschillende praktijkbegeleiders wordt begeleid wat weer onduidelijkheid voor betreffende verenigingsscheidsrechter tot gevolg kan hebben. De praktijkbegeleiders zullen onderling overleg plegen over de vorderingen van hun pupillen en dit communiceren met de scheidsrechterscoördinator.

Uiteindelijk leidt de bovenstaande operationele hoofdtaken tot de onderstaande activiteiten:

- Voldoende opgeleide scheidsrechters voor zowel de wedstrijdsport als de breedtesport op zaterdag en de zondag te hebben.
- Het imago van de verenigingsscheidsrechter te verbeteren en een aantrekkelijk klimaat te scheppen waarbij de verenigingsscheidsrechters plezier hebben in het fluiten van een wedstrijd, met respect behandeld worden en zich veilig voelen vóór, tijdens en na een wedstrijd.

- Voor scheidsrechters inplannen van wedstrijden welke bij het opleiding- en ervaringsniveau van de desbetreffende scheidsrechter past.
- Het opleiding en begeleiding om de kwaliteit van de arbitrage te waarborgen en te verbeteren en eventueel doorstroming van de breedte naar de wedstrijdsport.
- Het organiseren van minimaal 2 bijeenkomsten per jaar om nieuwe regels, wijziging en aandachtspunten door te spreken.
- Op dit moment neemt onze groep verenigingsscheidsrechters een positie in die vaak ondergewaardeerd wordt. Het streven is om een scheidsrechterscommissie in het leven te roepen die alles aangaande deze groep gaat organiseren. Hierbij valt, naast opleiding, indelen, begeleiding ook te denken aan een vaste rubriek op de website en een wervingsactie die onze club nog meer verenigings-scheidsrechters oplevert.

11 Beleidsuitgangspunten wervingscommissie

De Wervingscommissie levert een strategische bijdrage aan de volgende ambities:

1. *Wij investeren in aantrekkingskracht en uitstraling van de selectieteams*

Deze ambitie is doorvertaald in de volgende operationele hoofdtaken:

1. Ledenwerving;
2. Ledenbehoud.

De Wervingscommissie is een nieuw in te stellen commissie welke zich richt op een, bij de ambities van de club passende ledenaanwas. In de praktijk zal deze ambitie zich vooral richten op een grotere instroom van jeugdleden en dan met name F en E-leden. Daarnaast richt de commissie zich op het behoud van de bestaande leden. Dit is een minstens zo belangrijke taak als de ledenwerving! Immers, je wilt voorkomen dat de instroom van nieuwe leden teniet wordt gedaan doordat bestaande leden uit onvrede de club verlaten.

11.1 Ledenwerving

De leden van de wervingscommissie organiseren diverse (handbal)activiteiten die de aanwas van jeugdleden vergroten. Hiertoe wordt vooraf aan de hand van een door het bestuur vastgestelde doelstelling een tijdplan opgesteld.

De activiteiten zullen enerzijds bestaan uit het enthousiasmeren van potentiële leden door het geven van bijvoorbeeld handbalclinics op scholen of in samenwerking met andere instanties, zoals bijv. Heerhugowaardsport. Anderzijds zullen de activiteiten bestaan uit het promoten van het handballen bij Tornado. Hierbij kan gedacht worden aan het opzetten van een stand op de jaarmarkt of braderie. Naast deze traditionelere manieren om de club te promoten en leden te werven zal de commissie vanzelfsprekend ook op eigentijdse (digitale) manieren de werving van nieuwe leden vormgeven. Om genoemde redenen is het wenselijk om het beheer van facebook en de internetsite onder te brengen bij deze commissie.

11.2 Ledenbehoud

Ledenbehoud is voor sportclubs en dus ook Tornado een essentieel thema. Het bestaansrecht van een club is namelijk ook sterk afhankelijk van de inspanningen om leden te behouden. De commissie zal inzichtelijk maken in hoeverre de club aansluit bij de wensen van de leden. Dus hoe aantrekkelijk is Tornado en wat kunnen we doen om de club nog aantrekkelijker te maken? Daarnaast zal zij inzicht proberen te krijgen in de redenen waarom leden de club verlaten. Ook dit levert informatie op om Tornado nog aantrekkelijker te maken.

11.3 Samenwerking met overige commissies

Vanwege de expertise c.q. handbalkennis die nodig is bij bijv. de clinics zullen de leden van de commissie bij de uitvoering gebruik maken van de Technische commissie. Daarnaast zal de commissie ter ondersteuning van haar activiteiten de samenwerking zoeken met Vrijwilligerscommissie.

De commissie maakt jaarlijks een begroting van de kosten die zij denkt te gaan maken en dient die tijdig in. Momenteel is die begroting er vanwege het nieuwe karakter van de commissie nog niet.

12 Beleidsuitgangspunten activiteitencommissie en toernooi commissie

Activiteitencommissie en toernooicommissie leveren een strategische bijdrage aan de volgende ambities:

1. *Wij zorgen voor een goede clubbinding en sportmentaliteit en zijn van maatschappelijke (handbal)betekenis in Heerhugowaard*

Deze ambitie is doorvertaald in de volgende operationele hoofdtaken:

1. Het organiseren van activiteiten om de saamhorigheid binnen de vereniging te vergroten.
2. Het organiseren van avondvullende programma's in de kantine
3. Het organiseren van het Hemelvaarttoernooi (d.m.v. eigen toernooi commissie)

De belangrijkste taak is het algehele clubgevoel op peil te brengen voor zowel jeugd als de oudere leden. De activiteiten commissie organiseert ieder jaar een aantal terugkomende activiteiten. Dit zijn o.a. het sinterklaasfeest, paaseieren zoeken, jeugduitje, Hemelvaarttoernooi, keezavond en de pubquiz.

De meeste activiteiten die georganiseerd worden, zijn gericht op de jongere leden van onze vereniging. Het blijkt dat er bij die groep(en) de meeste behoefte is om deel te nemen aan activiteiten zodat men elkaar beter leert kennen. We streven ernaar om de bovengenoemde activiteiten zoveel mogelijk gratis te verzorgen.

13 Financiële meerjarenbegroting 2018 – 2022

In dit hoofdstuk is de financiële meerjarenbegroting opgenomen. Deze meerjarenbegroting is de financiële doorvertaling van het beleid. Het is een begroting in hoofdlijnen en vormt het richtinggevend kader voor de komende jaren. Jaarlijks wordt een gedetailleerde begroting voor het komend seizoen aangeboden aan de ALV. De onderstaande meerjarenbegroting vormt hiervoor het uitgangspunt.

Meerjaren begroting	<u>2018-2019</u>		<u>2019-2020</u>		<u>2020-2021</u>		<u>2021-2022</u>	
	<i>Begroting</i>		<i>Begroting</i>		<i>Begroting</i>		<i>Begroting</i>	
<u>Omschrijving</u>	<u>Dt</u>	<u>Cr</u>	<u>Dt</u>	<u>Cr</u>	<u>Dt</u>	<u>Cr</u>	<u>Dt</u>	<u>Cr</u>
W&V								
<i>Opbrengsten</i>								
Opbrengst Clubhuis		20.000	20.000		20.000		20.000	
Opbrengst Contributies		30.420	31.648		32.281		32.439	
Subsidies		3.500	3.500		3.500		3.500	
Opbrengsten sponsoring e.a.		29.750	29.900		30.351		30.101	
Inkoopkosten van de omzet	14.100		14.690		15.582		14.400	
Kosten competitie	41.400		42.758		42.900		43.690	
Kosten training etc.	12.720		12.150		12.200		12.350	
Overige algemene kosten	15.450		15.450		15.450		15.600	
Totaal W&V	83.670	83.670	85.048	85.048	86.132	86.132	86.040	86.040