

Gids voor Technische Commissies in Volleybalverenigingen

Een praktische handleiding voor effectieve teamindelingen,
spelersontwikkeling, trainersbegeleiding en structuur binnen
de club.



Inleiding

Deze gids is geschreven voor leden van Technische Commissies (TC) binnen volleybalverenigingen. Of je nu verantwoordelijk bent voor teamindelingen, het begeleiden van trainers, of het opstellen van beleid: deze handleiding biedt praktische ondersteuning. TC-werk is mensenwerk. Het gaat over ontwikkeling, vertrouwen, groei, conflicthantering, communicatie en vooral: het creëren van een omgeving waarin spelers en trainers tot bloei kunnen komen. De gids helpt bij het structureren van dit werk en geeft richting zonder dwingend te zijn.

We spreken graag onze waardering uit voor jouw inzet. Jij draagt bij aan een sportieve toekomst, aan binding in de vereniging en aan de persoonlijke ontwikkeling van jeugd en volwassenen. Dank daarvoor.

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Zo gebruik je deze gids – Opbouw in stappen.....	4
1. De rol van de Technische Commissie (TC).....	7
2. Fundament: visie, structuur en communicatie.....	9
3. Beleid per doelgroep	12
4. Teamindeling: een menselijke puzzel.....	14
5. Trainersbeleid: investeren in begeleiding	17
6. Gesprekscyclus met trainers en spelers	20
7. Organisatie en taakverdeling binnen de TC.....	21
8. Monitoring, dashboards en kwaliteitsbewaking.....	22
9. Tot slot: blijven leren en reflecteren	23
Bijlage A: Functieomschrijvingen TC-leden	24
Bijlage B: Trainersbegeleiding – rol en onderbouwing.....	26
Bijlage C: Beloningssysteem trainers op basis van niveau.....	27
Bijlage D: Voorbeeld Jaarkalender.....	30
Bijlage E: Format spelersgesprekken.....	32
Bijlage F: Visie op Jeugdvolleybal (Nevobo 2025)	33
Bijlage G: Uitgangspunten en weging teamindelingen.....	34
Bijlage H: Voorbeeldformat TC-dashboard.....	37
Bijlage I: Tevredenheidsvragenlijst leden m.b.t. TC.....	40
Bijlage J: Richtlijnen gebruik WhatsApp	41
Bijlage K: Ouderbijeenkomsten als verbindende factor	44
Bijlage L: ChatGPT als assistent voor TC-leden	46
Bijlage M: Ontwikkelingsmodellen (LTAD, GBA, CLA).....	51

Zo gebruik je deze gids – Opbouw in stappen

Een Technische Commissie hoeft niet in één keer volledig ingericht en professioneel te functioneren. Sterker nog: duurzame groei ontstaat vaak door stap voor stap aan de juiste knoppen te draaien. Bovendien is elke volleybalvereniging anders. Daarom kun je deze gids modulair inzetten, afhankelijk van:

- de grootte van je vereniging
- hoeveel tijd je als TC beschikbaar hebt
- de fase waarin jullie beleid zich bevindt

Voor kleine verenigingen of startende TC's

“We willen een stevig basisbeleid, maar moeten het simpel houden.”

Begin dit seizoen met:

- Hoofdstuk 2 – De rol van de TC: Zorg dat taken verdeeld zijn en dat je als commissie zichtbaar bent.
- Hoofdstuk 4 – Teamindeling en communicatie: Focus op een helder proces en duidelijke communicatie naar ouders/spelers.
- Hoofdstuk 5 – Trainersbeleid (basis): Leg de nadruk op begeleiding van trainers, ook zonder grootschalige scholing.

Gebruik ook deze bijlagen:

- Bijlage A (functies binnen de TC)
- Bijlage D (format spelersgesprek)
- Bijlage H (ledenfeedback)

Volgend seizoen kun je uitbreiden met:

- Gesprekscyclus voor trainers (Hoofdstuk 8)
- Beoordelingssysteem teamindeling (Bijlage F)
- Samenwerking met andere commissies (Hoofdstuk 3 + bijlage tips)

Voor middelgrote tot grote verenigingen

“We willen meer structuur, samenhang en kwaliteit in beleid en uitvoering.”

Werk gericht aan:

- Hoofdstuk 3 – Het fundament van visie, structuur en communicatie
- Hoofdstuk 6 – Spelervolgsysteem & beoordelingscriteria: Werk met objectieve en subjectieve input (Bijlage F).

- Hoofdstuk 8 – Gesprekscyclus: Implementeer structurele gesprekken met trainers en spelers.

Gebruik ook deze bijlagen:

- Bijlage C (beloningsbeleid trainers)
- Bijlage G (TC-dashboard)
- Bijlage I (WhatsApp als communicatiemiddel)

Let op deze verdiepingsonderwerpen:

- Omgaan met weerstand (Hoofdstuk 4 + bijlage)
- Pedagogisch-didactisch coachen bij wedstrijden (Hoofdstuk 5)
- Warm welkom & warme overdracht (Hoofdstuk 2 en 7)

Voor beleidsmatige doorontwikkeling

“Onze TC is op orde, maar we willen verder professionaliseren.”

Focus op:

- Hoofdstuk 9 – TC als brug tussen beleid en praktijk
- Hoofdstuk 10 – Evaluatie en jaarlijkse doorontwikkeling
- Strategische samenwerking met andere commissies (Hoofdstuk 3)
- Jaarlijkse monitoring via het TC-dashboard (Bijlage G)

Gebruik ook:

- Bijlage J – Prompts voor ChatGPT: Voor het schrijven van beleid, uitnodigingen, evaluatieverslagen etc.

Praktische tips

- Werk als team: verdeel de gids onder TC-leden. Laat ieder hoofdstuk door één lid voorbereiden.
- Start klein, werk gestaag: kies per seizoen 2-3 hoofdstukken om actief mee aan de slag te gaan.
- Gebruik de bijlagen actief: ze zijn bedoeld om direct in te vullen, aan te passen of te printen.
- Blijf reflecteren: evalueer jaarlijks: wat werkt goed, wat kan beter, wat laten we los?

Onderstaand overzicht helpt om prioriteiten te stellen en gericht te werken aan versterking van de TC.

Dit seizoen wil ik...	... werk dan met hoofdstuk:	Waarom dit eerst?
Een duidelijk fundament leggen (visie, structuur, communicatie)	Hoofdstuk 3 – Fundament + Bijlage A	Zonder basis wordt beleid onduidelijk en ontstaan snel misverstanden.
Teamindelingen eerlijker en zorgvuldiger maken	Hoofdstuk 4 – Teamindeling + Bijlagen D/F	Veel onrust in clubs komt voort uit onduidelijke keuzes.
Trainers beter begeleiden en waarderen	Hoofdstuk 5 – Trainersbeleid + Bijlage B/C	Goede trainers zijn goud waard, investeren loont.
Meer consistentie in aanpak per leeftijd	Hoofdstuk 6 – Leeftijdscategorieën + Bijlage E	Helpt om passend aanbod te realiseren en verwachtingen af te stemmen.
Beter communiceren met ouders, leden en trainers	Hoofdstuk 3 & 7 – Jaarplanning & Communicatie + Bijlage H	Goede communicatie vergroot draagvlak en voorkomt ruis.
Objectieve evaluatie en verbeterpunten vinden	Hoofdstuk 8 – Evaluatie & monitoring + Bijlage D	Helpt om beleid te onderbouwen en keuzes transparant te maken.
Samenwerking binnen de club verbeteren	Paragraaf: Samenwerking met andere commissies	Niemand kan het alleen. Afstemming verhoogt kwaliteit en betrokkenheid.
Meer verbinding tussen training en wedstrijd	Hoofdstuk 5 – Trainersbeleid	Zeker bij beginnende trainers essentieel voor leerresultaat en sfeer.
Betere doorstroom van jeugd naar senioren organiseren	Paragraaf in H4 & H6 + Tips warme overdracht	Zorgt voor behoud, motivatie en sociale verbinding.
Een dashboard opzetten om overzicht te houden	Hoofdstuk 8 + Bijlage G	Maakt ontwikkeling zichtbaar en stuurbaar.

1. De rol van de Technische Commissie (TC)

De Technische Commissie vormt het sporttechnisch hart van de volleybalvereniging. Zij is verantwoordelijk voor het vormgeven, uitvoeren en evalueren van het sporttechnisch beleid. De TC zorgt voor verbinding tussen de dagelijkse praktijk op het veld en de bredere verenigingsdoelstellingen.

De TC houdt zich bezig met:

- het opstellen, uitvoeren en bewaken van sporttechnisch beleid;
- het maken van teamindelingen voor jeugd en senioren;
- het aanstellen, begeleiden en waarderen van trainers;
- het opzetten en stimuleren van doorstroom en talentontwikkeling;
- het vormgeven van een logische en haalbare trainingsstructuur;
- het bewaken van het speel- en ontwikkelniveau van teams en spelers;
- het overleg met bestuur, andere commissies **en ouders** (zoals jeugd, communicatie, evenementen) en externe partners (zoals de Nevobo, scholen of sportorganisaties).

Daarnaast heeft de TC een belangrijke rol in het borgen van een veilig, pedagogisch verantwoord en plezierig sportklimaat. Dit betekent:

- aandacht voor positieve coaching en de pedagogische vaardigheden van trainers;
- een open cultuur waarin iedereen zich welkom en gezien voelt;
- aandacht voor de verschillende motieven van sporters (sociaal, prestatiegericht, recreatief);
- stimuleren van sportplezier als voorwaarde voor ontwikkeling.

Warme instroom en uitstroom

De TC zorgt dat spelers op een prettige manier instromen en met een goed gevoel blijven of vertrekken:

- **Nieuwe spelers** ontvangen een warm welkom via de trainer, coördinator of een mentor uit het team. Waar mogelijk wordt gestart met een proeftraining.
- **Bij overstap naar senioren** kan gewerkt worden met mentoren, proeftrainingen en begeleiding om binding en behoud te stimuleren.
- **Bij vertrek** wordt, indien mogelijk, een kort gesprek gevoerd om feedback op te halen en de band goed af te ronden. Een betrokken afscheid draagt bij aan een positief clubgevoel.

Leren van uitstroom

Wanneer een speler zijn of haar lidmaatschap opzegt, wordt dit altijd gezien als een belangrijk signaal. De vereniging streeft ernaar om, waar mogelijk, persoonlijk contact op te nemen met de speler (en bij jeugd ook met ouders) om de reden van vertrek te begrijpen. Het doel van dit contact is niet om iemand te overtuigen om te blijven, maar om:

- **Waardering te tonen:** een speler verlaat de club met een goed gevoel
- **Inzicht te krijgen:** begrijpen waarom iemand stopt (bijv. plezier, niveau, teamindeling, studie, blessures)
- **Te leren als vereniging:** signalen gebruiken om beleid, begeleiding en organisatie te verbeteren

Een open en laagdrempelige vraag helpt hierbij, bijvoorbeeld:

“Dank je voor je tijd bij de club. Zou je willen delen wat voor jou de reden is om te stoppen?”

De uitkomsten van deze gesprekken worden, waar mogelijk geanonimiseerd, gedeeld binnen de TC en meegenomen in evaluaties en beleidsontwikkeling (zie ook het TC-dashboard in Bijlage H). Door opzeggingen actief op te volgen, vergroot de vereniging haar leervermogen en draagt zij bij aan een sterker en duurzamer sportklimaat.

De TC als brugfunctie

De TC fungeert als brug tussen visie en praktijk. Ze helpt het sportaanbod op elkaar af te stemmen, zorgt voor continuïteit en draagt bij aan een sportomgeving waarin ieder lid op zijn of haar niveau kan groeien: technisch, sociaal en mentaal. Juist door aandacht voor mens én inhoud, draagt de TC bij aan de kracht en duurzaamheid van de club.

2. Fundament: visie, structuur en communicatie

Een stevig fundament voorkomt misverstanden, bevordert draagvlak en maakt het mogelijk om in lastige situaties onderbouwde keuzes te maken. Het fundament van een goed werkende Technische Commissie bestaat uit drie pijlers: visie, structuur en communicatie.

Visie

De visie vormt het kompas van de TC. Het is het antwoord op de vraag: wat vinden wij belangrijk in de ontwikkeling van onze spelers en trainers? Als uitgangspunt kan de TC bouwen op de *Visie op Jeugdvolleybal (Nevobo 2025)* [zie Bijlage E], die stelt dat jeugdspelers zich optimaal ontwikkelen in een omgeving waarin autonomie, binding en competentie centraal staan.

Concreet betekent dit:

- Plezier en motivatie zijn voorwaarden voor groei en ontwikkeling;
- Kinderen en jongeren hebben verschillende motieven (presteren, bewegen, sociaal contact);
- Trainers handelen niet alleen technisch/ tactisch, organisatorisch, maar ook pedagogisch-didactisch;
- Teamindelingen, trainingen en begeleiding sluiten aan bij leeftijd en ontwikkelfase.

De TC vertaalt deze visie naar keuzes in teamstructuur, begeleiding, evaluatie, scholing en planning. Consistentie is belangrijk: de visie moet herkenbaar terugkomen in alle lagen van het sportieve beleid.

Structuur

Een duidelijke structuur geeft rust, voorspelbaarheid en voorkomt ad hoc beslissingen.

Essentiële onderdelen:

- **Taakverdeling:** wie is verantwoordelijk voor welk onderdeel (zie Bijlage A)? Zorg dat elke taak belegd is en dat er vervanging is bij afwezigheid.
- **Jaarplanning:** werk met een kalender waarin vaste momenten staan voor evaluaties, keuzemomenten, overleg, indelingen en terugkoppelingen.
- **Procesbeschrijvingen:** leg vast hoe bepaalde processen verlopen (zoals teamindeling of aanstelling trainers), zodat deze reproduceerbaar en toetsbaar zijn.
- **Afstemming:** structureer overleg met trainers, bestuur en andere commissies (zoals het wedstrijdsecretariaat of communicatiecommissie).

Samenwerking met andere commissies

Een goed functionerende TC werkt niet op een eiland. Voor een samenhangend sportklimaat is samenwerking met andere commissies essentieel. Denk aan:

- **Wedstrijdsecretariaat:** stem af over teamgroottes, trainingstijden, wedstrijdmomenten en inschrijving in de juiste klasse.
- **Bestuur:** stem regelmatig af over beleidskaders, begroting, lange termijn doelen en ledenbehoud.
- **Communicatiecommissie:** werk samen bij het tijdig informeren van leden over beleid, teamindelingen en trainingsopstart.
- **Jeugdcommissie:** deze commissie richt zich op de sociale kant van jeugdleden: binding, plezier, ouderbetrokkenheid, evenementen en opvang van nieuwe leden. De TC en jeugdcommissie werken samen om spel en sociaal klimaat op elkaar af te stemmen.
- **Activiteitencommissie:** overleg over (jeugd)activiteiten, betrokkenheid van ouders en eenheid in communicatie naar jeugdleden.
- **Sponsorcommissie:** informeer deze commissie over teams of trajecten die relevant zijn voor externe zichtbaarheid of sponsoring.

Tip: Plan minimaal drie keer per jaar een coördinatieoverleg met vertegenwoordigers van de betrokken commissies. Dit voorkomt misverstanden en verhoogt de samenhang in beleid en uitvoering.

Communicatie

Goede communicatie is essentieel voor vertrouwen. Transparantie, duidelijkheid en tijdigheid vormen de kern. Praktische aanbevelingen:

- **Communiceer het beleid:** maak het technische beleid toegankelijk voor leden, ouders en trainers. Publiceer het op de website of deel het jaarlijks via een presentatie of ouderbijeenkomst (zie bijlage J).
- **Procescommunicatie:** geef tijdig aan hoe het teamindelingsproces werkt, welke stappen er zijn, wie betrokken zijn, en wanneer de communicatie volgt.
- **Vaste contactpersonen:** werk met aanspreekpunten per doelgroep, zodat spelers en ouders weten bij wie ze terecht kunnen.
- **Feedbackmogelijkheden:** faciliteer dialoog en betrokkenheid, via gesprekken, enquêtes (zie Bijlage H), of feedbackmomenten na afloop van het seizoen.

Een TC die haar fundament op orde heeft, creëert vertrouwen en betrokkenheid bij trainers, spelers, ouders en bestuur. Dat maakt het werk effectiever, plezieriger en duurzamer.

Tip: veel clubs gebruiken WhatsApp of WhatsApp Communities als aanvullend communicatiemiddel. Dit kan handig zijn voor reminders, praktische updates of contact binnen teams. In Bijlage I vind je een overzicht van de mogelijkheden, beperkingen en een voorbeeldstructuur voor het inzetten van WhatsApp binnen de vereniging

Groei begint met aandacht, warmte en zichtbaarheid.

In dit [artikel](#) laat volleybalvereniging Irene uit Bilthoven zien dat duurzame groei niet per se begint met beleidsdocumenten, maar met:

- persoonlijke betrokkenheid bij kinderen en ouders;
- laagdrempelige communicatie en heldere uitleg aan ouders;
- activiteiten met plezier als doel, zoals pyjamatrainingen, vriendjestrainingen en sportieve evenementen;
- zichtbaarheid op de juiste plekken, zoals scholen, sportdagen en sociale media;
- en een sociale, warme verenigingscultuur, waarin kinderen, ouders en vrijwilligers zich welkom voelen en vanzelf gaan meedoen.

3. Beleid per doelgroep

Sportspeeltuin (4–6 jaar)

Voor de jongste kinderen draait alles om ontdekken, bewegen en plezier maken. De Sportspeeltuin is de eerste stap in de vereniging en vormt een speelse kennismaking met sport en bewegen.

- Activiteiten zijn gericht op brede motorische ontwikkeling: rollen, springen, mikken, vangen, klimmen.
- Er wordt nog geen sporttechniek aangeleerd; het accent ligt op bewegingsvaardigheid en plezier.
- Spelenderwijs ontdekken kinderen hun lichaam, hun omgeving en anderen.
- Trainers zijn enthousiast, stimuleren fantasie en gebruiken speelse thema's.
- Vaste structuur in de les (start- en eindritueel) helpt kinderen zich veilig te voelen.
- Ouders worden actief betrokken, bijvoorbeeld als helper of via communicatie over de voortgang.

De Sportspeeltuin is ook een plek om ouders te betrekken bij de club en mogelijk op termijn in te zetten als trainer of vrijwilliger.

Volley Stars (6–12 jaar)

In deze leeftijdsgroep draait het vooral om spelplezier, veelzijdig bewegen en ontdekken. De nadruk ligt op brede motorische ontwikkeling en het ontwikkelen van basale spelprincipes zonder prestatiedruk.

- Spelers rouleren over posities om breed te leren.
- De trainingen zijn speels en gevarieerd, met korte en dynamische werkvormen.
- De trainer creëert een veilige leeromgeving met veel complimenten en weinig correctie.
- Competitie-elementen zijn licht en ondersteunend, niet bepalend.
- Aandacht voor het ontwikkelen van teamgevoel en sociale vaardigheden.

Jeugd (12–18 jaar)

In deze fase nemen verschillen in ambitie, niveau en motivatie toe. De vereniging biedt verschillende lijnen aan, zodat iedere speler een passende plek vindt:

- **Prestatielijijn:** trainen 2x per week of vaker, gericht op ontwikkeling van talentvolle spelers die meer willen en kunnen. Vereist inzet, aanwezigheid en groeipotentie. Begin pas met vaste posities vanaf een leeftijd van 14/15 jaar.
- **Wedstrijdlijn:** trainen 2x per week, gericht op spelers die serieus trainen en competitie spelen, maar met een minder intensieve inzet.
- **Recreatieve lijn:** trainen 1x per week, gericht op plezier, beweging en binding zonder prestatiedruk.

- Jaarlijks keuzemoment (zie Bijlage D) om samen met speler en ouders te bepalen waar de speler het beste tot zijn recht komt.
- Coaches en trainers houden rekening met mentale ontwikkeling, groepsdynamiek en studiebelasting.

Senioren

Volwassen spelers vormen een diverse groep met uiteenlopende doelen. Het beleid houdt rekening met hun voorkeuren en levensfase:

- De club biedt ruimte voor zowel prestatief als recreatief volleyballen.
- Spelers kunnen zelfstandig kiezen voor een passend niveau en teamtype.
- Teamindeling wordt afgestemd op beschikbaarheid, motivatie en onderlinge relaties.
- Extra aandacht voor teambinding, flexibiliteit in trainingstijden en inzet als vrijwilliger.
- Bij selectieteams gelden heldere inzetcriteria en prestatieafspraken, bij recreatieteams staat plezier voorop.

Begeleiding en structuur in recreatief aanbod

Hoewel recreatieve teams vaak een lager wedstrijd- of trainingsvolume kennen, blijft goede begeleiding essentieel. Ook deze spelers verdienen enthousiaste, bekwame trainers en een herkenbare trainingsstructuur. De TC bewaakt dit door óók in de recreatieve lijn in te zetten op trainerstraining, begeleiding en intervisie. Startende trainers krijgen ondersteuning via een begeleider of mentor, en ook binnen deze teams wordt gewerkt met jaarplannen, ontwikkelthema's en duidelijke afspraken. Door kwaliteit te borgen in de breedte, ontstaat sportplezier dat bijdraagt aan ledenbehoud en clubbinding.

4. Teamindeling: een menselijke puzzel

Een goede teamindeling is geen spreadsheet met namen, maar een zorgvuldig afgestemd proces waarin de balans tussen ontwikkeling, plezier en sportieve uitdaging centraal staat. Het doel van teamindeling is niet alleen het vormen van teams die competitief kunnen spelen, maar vooral het creëren van een leeromgeving waarin iedere speler tot zijn recht komt.

Een goede teamindeling doet recht aan:

- **het niveau en de potentie van spelers:** Kijk naar de huidige technische, tactische, fysieke en mentale vaardigheden én naar de verwachte ontwikkeling. Houd rekening met groeipotentie, motorische ontwikkeling en spelinzicht.
- **motivatie, ambitie en inzet:** Niet alleen het aanwezige niveau is leidend, maar ook de mate waarin een speler zich inzet, gemotiveerd is en de wil toont om beter te worden.
- **leeftijd en sociale samenhang:** Leeftijdsgroepen geven houvast, maar zijn geen absolute grenzen. Sociale aspecten zoals vriendengroepen, sfeer en onderlinge steun wegen mee, mits deze het leerproces niet belemmeren.
- **de teamdynamiek en het leereffect voor alle betrokkenen:** Teams functioneren beter als er een mix is van rollen, persoonlijkheden en niveaus die elkaar aanvullen. Teamindeling is dus ook groepsvorming: wie leert van wie? Wie neemt initiatief, wie zoekt aansluiting, wie groeit door verantwoordelijkheid?

Een goede werkwijze omvat:

- Gestructureerde input van trainers (bijv. via Bijlage B);
- Spelersgesprekken aan de hand van een format (zie Bijlage D);
- Observaties van wedstrijden en trainingen door TC-leden of coördinatoren;
- Terugkoppeling van eerdere keuzes en teamontwikkeling;
- Heldere vastlegging en onderbouwing van keuzes;
- Objectieve én subjectieve indicatoren.

Tijdpad

Een gestructureerde tijdlijn helpt om iedereen op tijd te informeren en om zorgvuldige afwegingen te maken:

- **Februari:** eerste gesprekken met trainers en spelers, verzamelen observaties
- **Maart:** voorlopige beoordeling van spelers, overleg in TC
- **April:** concept-indelingen maken, check op balans en feedback
- **Mei:** gesprekken met trainers over voorgestelde indelingen
- **Juni:** definitieve teamindelingen en bekendmaking

Dit tijdspad geeft rust, voorkomt tijdsdruk en biedt ruimte voor dialoog. Zorg dat alle betrokkenen het proces kennen en begrijpen.

Omgaan met weerstand

Weerstand is een natuurlijk onderdeel van sportbeleid. Spelers, ouders of trainers kunnen zich niet gehoord voelen, teleurgesteld zijn over een teamindeling of andere verwachtingen hebben. De kunst is om hiermee professioneel, empathisch én standvastig om te gaan.

Aanpak:

- Benader weerstand als een vorm van betrokkenheid, geen vijandigheid.
- Zorg voor uitleg en ruimte voor vragen, zonder afbreuk te doen aan beleid.
- Beperk discussies over individuele keuzes; focus op het proces en de uitgangspunten.
- Wees bereikbaar, maar bewaak de grenzen van rol en verantwoordelijkheid.

Voorbeeldzinnen bij weerstand:

- "Ik begrijp dat je andere verwachtingen had. Mag ik uitleggen hoe deze keuze tot stand is gekomen?"
- "We hebben gekeken naar niveau, ontwikkeling, motivatie en teamdynamiek. Op basis daarvan hebben we deze indeling gemaakt."
- "We kunnen je wensen meenemen voor volgend seizoen, maar op dit moment is dit het team waarin jij je verder kunt ontwikkelen."

Structuur en aanspreekpunt:

- Benoem binnen de commissie een vast aanspreekpunt voor bezwaar.
- Leg in de communicatie vooraf uit bij wie leden met vragen terecht kunnen en hoe dat proces eruit ziet (bijv. via mail of een gesprek op afspraak).
- Zorg dat de TC zich gesteund weet door het bestuur bij het omgaan met weerstand.

Tip: Informeer ouders tijdig over de criteria en het proces van teamindeling, niet over individuele teamkeuzes. Dit versterkt draagvlak en voorkomt ruis.

Warme overdracht naar senioren

De overstap van jeugd naar senioren is vaak een spannend moment voor spelers. Nieuwe teams, andere leeftijden, soms een hoger tempo of andere sfeer. Een warme overdracht helpt om deze overgang soepel en positief te laten verlopen.

Aanbevelingen voor een warme overdracht:

- **Mentorschap:** Koppel een seniorenspeler als mentor aan elke overstappende jeugdspeler. Deze mentor verwelkomt, begeleidt en helpt bij integratie in het team.

- **Proeftrainingen:** Laat jeugdspelers vanaf april/mei meetrainingen bij het team waar ze mogelijk instromen. Zo ontstaat vertrouwen en kunnen trainers en spelers kennismaken.
- **Gezamenlijke activiteiten:** Organiseer een mixtoernooi, clinic of teamactiviteit waarin senioren en jeugd elkaar ontmoeten buiten het reguliere trainingsmoment.
- **Gesprek en afstemming:** Betrek de speler en ouders in een kort overgangsgesprek. Wat vindt de speler spannend? Waar kijkt hij/zij naar uit? Wat verwacht de trainer?
- **Langzame opbouw:** Overweeg een overgangsfase waarin de speler deels nog meetraint met het jeugdteam en deels met het seniorenteam.

Tip: Leg de werkwijze rond doorstroom vast in het jaarplan van de TC en bespreek deze met trainers. Zo wordt warme overdracht geen toeval, maar beleid. en betrokkenheid bij trainers, spelers, ouders en bestuur. Dat maakt het werk effectiever, plezieriger en duurzamer.

Omgaan met late wijzigingen

Hoewel de TC teamindelingen zorgvuldig voorbereidt en communiceert voor de zomer, blijven onverwachte wijzigingen, zoals afmeldingen of verhuizingen in augustus, onvermijdelijk. Het is belangrijk om hier flexibel én transparant mee om te gaan. Leg vooraf uit dat de indelingen 'voorlopig' zijn en tot het begin van het seizoen aangepast kunnen worden bij onvoorziene omstandigheden. Betrek trainers bij herindelingen en communiceer helder naar betrokken spelers en ouders wat de aanleiding en overwegingen zijn. Zorg ook dat je altijd één of twee scenario's achter de hand hebt (bijvoorbeeld reserve-opstellingen of flexibele teamgroottes) om snel te kunnen schakelen zonder het hele bouwwerk te moeten herzien.

Maak gebruik van de uitgangspunten en weging zoals uitgewerkt in Bijlage F. Hierin wordt beschreven hoe je verschillende factoren kunt prioriteren, bijvoorbeeld met een scoresysteem waarin niveau, inzet en teamcombinatie elk een weging krijgen. Dit helpt om keuzes transparant, uitlegbaar en reproduceerbaar te maken.

Een menselijke puzzel leg je met zorg, samen met trainers, coördinatoren én waar mogelijk: met de speler zelf. Verwijs naar de uitgangspunten en weging in Bijlage F.

5. Trainersbeleid: investeren in begeleiding

Een goed sportklimaat vraagt om sterke trainers. Trainers hebben een directe invloed op het sportplezier, de ontwikkeling en het welzijn van spelers. Daarom is het investeren in het werven, opleiden, begeleiden en behouden van trainers een essentiële taak van de Technische Commissie.

De TC faciliteert:

- **Aanstelling en begeleiding van trainers:** Wijs trainers toe op basis van ervaring, kwaliteiten en voorkeuren. Begeleid startende trainers actief met een mentor (zie Bijlage B).
- **Opleiding:** Stimuleer trainers om zich te laten certificeren op VTB-, VTV- of VTR-niveau. Organiseer informele leermomenten zoals intervisies of inspiratiesessies.
- **Inzet op basis van ervaring en kwaliteit:** Houd rekening met het niveau van opleiding en inzetbaarheid van trainers bij het bepalen van hun rol in de vereniging en de hoogte van de vergoeding (zie Bijlage C). Laat goed opgeleide trainers bijvoorbeeld meer uitdagende of verantwoordelijke taken op zich nemen.
- **Coaching, feedback en intervisie:** Begeleid trainers structureel. Plan minimaal twee keer per jaar een feedbackgesprek. Stimuleer onderlinge coaching en kennisdeling binnen de trainersgroep.

Begeleiding is maatwerk

Niet iedere trainer heeft dezelfde behoeften. Jongere of startende trainers hebben baat bij concrete voorbeelden, observeren van ervaren collega's en veel feedback. Ervaren trainers zoeken eerder verdieping, autonomie of uitdaging in de vorm van projectopdrachten of het begeleiden van een talentengroep.

De TC maakt een inschatting van het begeleidingsniveau per trainer en biedt ondersteuning op maat. Trainers die zich gewaardeerd en ondersteund voelen, zijn gemotiveerder, effectiever én blijven langer actief binnen de club.

Coaching tijdens wedstrijden

Training en wedstrijd zijn onlosmakelijk verbonden. De manier waarop een team wordt gecoacht tijdens wedstrijden bepaalt in hoge mate hoe spelers leren, zich ontwikkelen én plezier ervaren.

- **Trainers als coaches**
Wanneer de trainer ook de wedstrijdcoaching verzorgt, is het belangrijk dat hij of zij de lijn uit de trainingen doorzet. Denk aan coaching die past bij het spelniveau, feedback op leerpunten uit de training, en het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid bij de spelers. Bespreek binnen de TC wat de pedagogisch-

didactische visie is op wedstrijdcoaching (zie een voorbeeld hiervan verderop in dit hoofdstuk).

Betrek ook de ouders bij deze lijn. Sommige trainers kiezen ervoor om voorafgaand aan het seizoen of een wedstrijdperiode hun aanpak en doelen met ouders te delen. Zo weten zij waar de nadruk op ligt tijdens wedstrijden (bijv. op leren in plaats van winnen, op samenwerking of op technische ontwikkeling). Dit helpt ouders om hun rol als supporter af te stemmen op het leerklimaat en versterkt het pedagogisch sportklimaat rondom het team.

- **Ouders als coach**

In sommige teams, met name bij Volley Stars en jeugdteams, gebeurt coaching (deels) door ouders. Zorg dan voor heldere afspraken over:

- de rol van de ouder tijdens de wedstrijd (positieve support, stimuleren, geen technische aansturing);
- afstemming met de trainer (wie bepaalt opstelling, wissels, evenveel speeltijd). Spreek bijvoorbeeld af dat de trainer altijd voor de wedstrijd even de accenten appt die relevant zijn voor de coaching;
- een korte instructie of 'coachbriefing' bij seizoensstart met handvatten en voorbeeldzinnen.

- **Eén lijn in coaching**

De TC kan helpen bij het waarborgen van een uniforme aanpak door bijvoorbeeld:

- coachafspraken op papier te zetten voor alle teams;
- een observatieronde te doen in de eerste speelmaand;
- een korte coachtraining te organiseren (voor trainers én ouders).

Tip: Veranker coaching in trainersoverleggen

Besprek tijdens de seizoensopstart of intervisiemomenten niet alleen de trainingen, maar ook hoe er gecoacht wordt. Welke principes hanteert de club? Hoe gaan we om met fouten, winnen/verliezen, of ouders die zich ermee bemoeien? Zorg dat alle trainers hierover in gesprek blijven. Dat verhoogt de kwaliteit en eenheid binnen de club.

Voorbeeld: Pedagogisch-didactische visie op wedstrijdcoaching

Doel van wedstrijdcoaching:

Wedstrijden zijn een leeromgeving, geen eindtoets. De coaching is erop gericht om *ontwikkelingsgericht*, *veilig* en *motiverend* te zijn. We sturen op sportief gedrag, spelplezier, zelfvertrouwen en teamontwikkeling, in lijn met wat in trainingen is geoefend.

Uitgangspunten:

1. **Autonomie ondersteunen**

→ Stimuleer kinderen om zelf te denken en keuzes te maken in het veld.

- Stel vragen: “Wat zou je volgende keer anders kunnen doen?”
- Laat spelers meedenken over opstelling, spelplan of wissels.
- Beperk coachinstructies tijdens het spel tot het hoogst noodzakelijke (coach niet elke actie).

2. Competentie versterken

→ Benoem wat goed gaat en geef constructieve, concrete feedback.

- Richt je op inspanning en leerproces, niet op alleen het resultaat.
- Geef eerst complimenten gericht (“Goed dat je zelf de bal nam ondanks twijfel”) en daarna evt. een verbeterpunt, verhouding 5:1.
- Help spelers hun eigen leerdoel te herkennen (bijv. durven serveren bovenhands).

3. Verbondenheid bevorderen

→ Zorg dat ieder kind zich gezien voelt en zich onderdeel voelt van het team.

- Zorg dat iedereen speelt, ook in spannende wedstrijden.
- Betrek de wisselers actief (bemoedigen, meedenken, feedback geven).
- Spreek positief en inclusief over het team, ook bij verlies.

Praktische afspraken voor coaches:

- **Voor de wedstrijd:**
 - Zorg voor een positieve opstart (groet tegenstanders en scheidsrechter).
 - Herhaal het leerdoel van het team (bijvoorbeeld: “Vandaag proberen we de bal altijd in drie keer te spelen”).
- **Tijdens de wedstrijd:**
 - Coach ‘aan de zijlijn’, niet in het veld.
 - Gebruik korte, duidelijke instructies, alleen wanneer nodig.
 - Richt coaching op gedrag dat kinderen kunnen beïnvloeden (inzet, samenwerking, proberen). Praat niet over wat ze niet moeten doen.
- **Na de wedstrijd:**
 - Reflecteer samen: “Wat ging goed?”, “Wat willen we meenemen naar de volgende keer?”
 - Geef ieder kind persoonlijke feedback (gericht op inzet, ontwikkeling of gedrag).
 - Vermijd nadruk op winst/verlies. Zie resultaat als bijzaak, niet als meetlat voor succes.

Voorbeeldzinnen die passen bij deze visie:

- “Wat mooi dat je het tóch probeerde, ook al was het spannend.”
- “Wat zou jij volgende keer willen proberen?”
- “Het ging niet om de uitslag, maar om hoe we samen speelden. Wat vond jij van het teamgevoel vandaag?”

6. Gesprekscyclus met trainers en spelers

Trainers

Gesprekken met trainers zijn cruciaal voor begeleiding, waardering en ontwikkeling. Een gestructureerde gesprekscyclus bestaat uit:

- **Startgesprek (september):** afstemmen van doelen, randvoorwaarden, teamkenmerken, verwachte inzet en ontwikkelpunten van de trainer.
- **Voortgangsgesprek (januari/februari):** reflectie op de voortgang, functioneren van het team, behoeften van de trainer, signalen uit de groep, ondersteuning waar nodig.
- **Eindevaluatie (mei/juni):** terugblik op het seizoen, persoonlijke groei, teamontwikkeling, feedback voor de TC, en de ambitie voor volgend seizoen.

Gebruik een gespreksformat waarin ruimte is voor:

- Doelstellingen en focuspunten;
- Inzichten over teamdynamiek en individuele ontwikkeling;
- Reflectie op de eigen rol;
- Eventuele bijscholing of ondersteuning.

Start van het seizoen: teamgesprek en teamuitje

De TC vraagt iedere trainer om vóór de eerste competitiewedstrijd een teamgesprek te organiseren. De TC reikt hiervoor suggesties aan (bijv. elkaars kwaliteiten leren kennen, spelafspraken maken, doelen formuleren, omgangsvormen bespreken). [Kijk hier voor tips die je mee kunt geven](#). Daarnaast stimuleert de TC dat ieder team rondom de seizoenstart een teamuitje organiseert, om de onderlinge band te versterken. Dit kan laagdrempelig zijn (bijv. gezamenlijk eten, bowlen, een bosspel) en wordt idealiter mede georganiseerd door spelers of ouders. Beide momenten dragen bij aan teamvorming en verbondenheid.

Spelers

Voor spelers is het waardevol om jaarlijks gehoord te worden. Een gesprek met een coördinator of trainer geeft inzicht in motivatie, ontwikkeling en wensen.

- **Moment:** plan het gesprek bij voorkeur in april, voorafgaand aan de teamindelingen.
- **Opzet:** houd het gesprek kort (10-15 minuten) en vertrouwelijk. Gebruik een vast format (zie Bijlage D) voor structuur en eenduidigheid.
- **Doelen:**
 - Inzicht in wat de speler drijft en motiveert;
 - Wensen voor het komende seizoen (team, ambitie);
 - Terugkoppeling over trainer, training en team;
 - Aandacht voor sociale verbinding, mentale weerbaarheid en leerbehoefte.

Deze gesprekken helpen bij het maken van weloverwogen keuzes en versterken de betrokkenheid van spelers en trainers bij het clubbeleid.

7. Organisatie en taakverdeling binnen de TC

Een goed functionerende TC vraagt om heldere rollen en een doordachte samenwerking. Iedere functie draagt bij aan het geheel en voorkomt dat verantwoordelijkheden blijven liggen of dubbel worden uitgevoerd. Hieronder lichten we de kernrollen binnen de TC kort toe. Voor een volledige taakomschrijving zie Bijlage A.

- **Voorzitter TC:** coördineert de commissie, bereidt vergaderingen voor, houdt overzicht, is het aanspreekpunt voor bestuur en externe partijen.
- **Secretaris:** zorgt voor verslaglegging, communicatie binnen de TC, bewaakt deadlines en beheert het gezamenlijke archief (besluiten, indelingen, contactgegevens).
- **Coördinator Volley Stars:** heeft oog voor de jonge jeugd (6-12 jaar), organiseert trainersbijeenkomsten, informeert ouders en bewaakt de pedagogische lijn.
- **Coördinator jeugd:** verantwoordelijk voor teamindelingen, het bewaken van voortgang en ontwikkeling van spelers (12-18 jaar), het contact met jeugdtrainers.
- **Coördinator senioren:** richt zich op indeling en begeleiding van de seniorenteam, met aandacht voor sportieve ambities én sociale binding.
- **Trainerscoördinator:** verzorgt de aanstelling, begeleiding en ontwikkeling van trainers. Is verantwoordelijk voor de jaarlijkse gesprekken en voortgangsrapportages.

Om efficiënt te werken is het belangrijk dat deze functies niet los van elkaar opereren. Werk daarom met een gedeelde takenkalender waarin terugkerende momenten (zoals teamindelingen, evaluaties, scholing, overleg en informatiebijeenkomsten) zijn opgenomen. Plan ook periodiek overleg binnen de TC (bijv. eens per 6 weken), en stem waar nodig af met bestuur en andere commissies (zoals wedstrijdsecretariaat, communicatie of evenementen). Een duidelijke taakverdeling en een gezamenlijke kalender zorgen voor structuur, onderlinge afstemming en werkplezier.

8. Monitoring, dashboards en kwaliteitsbewaking

Om het sporttechnisch beleid te kunnen evalueren en verbeteren, is het belangrijk om de juiste data te verzamelen en te benutten. Een TC-dashboard is hiervoor een praktisch hulpmiddel. Het brengt de belangrijkste indicatoren overzichtelijk bij elkaar en maakt trends en knelpunten zichtbaar. Zo kan de TC onderbouwde keuzes maken en op tijd bijsturen. Een voorbeeld van zo'n dashboard vind je in Bijlage H.

Essentiële onderdelen van het TC-dashboard:

- **Teamsterkte (gemiddelde klasse):** Volg het niveau waarop teams uitkomen, inclusief verschuivingen ten opzichte van eerdere seizoenen. Dit helpt bij het evalueren van doorstroming, opleidingskwaliteit en competitieve balans.
- **Aantal trainers (en opleidingsniveau):** Houd bij hoeveel trainers actief zijn, welke teams zij begeleiden, welk opleidingsniveau ze hebben en of zij ook coachen. Hiermee kun je tijdig signaleren waar scholing of werving nodig is.
- **Tevredenheid leden (zie Bijlage I):** Verwerk de uitkomsten van de jaarlijkse tevredenheidsenquête in het dashboard. Analyseer deze per doelgroep (Volley Stars, jeugd, senioren) en kijk naar trends in feedback op begeleiding, communicatie en teambeleving.
- **Doorstroom jeugd > senioren:** Volg het aantal spelers dat jaarlijks de overstap maakt van de jeugd naar de senioren. Dit zegt iets over binding, speelplezier en het succes van de doorlopende lijn binnen de club.

Aanvullende indicatoren (optioneel):

- Opkomstpercentages per team;
- Aantal vrijwillige of afwezige trainerswisselingen;
- Aantal spelers dat stopt per leeftijdsgroep;
- Aantal geplande vs. gerealiseerde trainingsuren.

Gebruik dit dashboard als basis voor de jaarlijkse evaluatie van het sporttechnisch beleid. Bespreek het in de TC, betrek trainers en bestuur, en gebruik de inzichten om het beleid te versterken en bij te stellen.

9. Tot slot: blijven leren en reflecteren

De gids is geen vastomlijnd protocol, maar een praktische richtingwijzer. Het biedt structuur, inspiratie en voorbeelden, maar vraagt tegelijk om maatwerk, reflectie en betrokkenheid. Iedere vereniging is anders, en ook binnen de vereniging verschillen teams, trainers, spelers en doelen. Gebruik deze gids als basis om samen met anderen tot een gedeeld en gedragen sporttechnisch beleid te komen.

Pas aan waar nodig. Evalueer jaarlijks wat werkt, wat schuurt en wat beter kan. Neem de tijd om terug te blikken, data te verzamelen en ervaringen op te halen bij trainers, spelers en ouders. Blijf in dialoog met elkaar.

Bespreek keuzes. Het maken van teamindelingen, het selecteren van trainers of het vormgeven van opleidingslijnen roept soms discussie op. Dat is niet erg – integendeel. Verschillende perspectieven maken het beleid rijker, mits ze op respectvolle en constructieve wijze worden besproken.

Blijf zoeken naar verbetering. Zet kleine stappen, voer verbeteringen gefaseerd in, en wees niet bang om nieuwe dingen te proberen. Succesvolle vernieuwing vraagt durf én draagvlak. Zet de TC op de kaart als een team van betrokken bouwers aan sportplezier, ontwikkeling en verbinding. Laat zien dat jullie met zorg en aandacht werken aan een sterke, warme en lerende sportomgeving – voor iedereen.

Bijlage A: Functieomschrijvingen TC-leden

- **Voorzitter TC:**
 - Geeft leiding aan de Technische Commissie en is het centrale aanspreekpunt voor het bestuur.
 - Stelt samen met de TC de agenda op voor vergaderingen en leidt deze.
 - Bewaakt voortgang en opvolging van gemaakte afspraken.
 - Vertegenwoordigt de TC richting andere commissies, externe partners en de bond.
 - Stuurt bij waar nodig en zorgt voor een positieve samenwerking binnen het team.
- **Secretaris:**
 - Verzorgt de verslaglegging van vergaderingen en beheert de TC-mailbox.
 - Houdt de TC-planning bij en waakt over deadlines.
 - Verstuurt communicatie richting trainers en andere betrokkenen.
 - Archiveert beleidsdocumenten, teamindelingen en andere relevante stukken.
- **Coördinator Volley Stars (6-12 jaar):**
 - Draagt zorg voor de organisatie en inhoud van de trainingen voor de jongste jeugd.
 - Coacht en begeleidt beginnende trainers.
 - Informeert ouders en beantwoordt hun vragen.
 - Draagt de jeugdvisie van de vereniging uit en bewaakt de pedagogische lijn.
 - Werkt samen met scholen of buurtsportcoaches voor instroomactiviteiten.
- **Coördinator Jeugd (12-18 jaar):**
 - Organiseert de teamindelingen voor jeugdteams op basis van input van trainers, observaties en gesprekken.
 - Beheert een spelersvolgsysteem of ontwikkelformulieren.
 - Plant en voert spelersgesprekken (in overleg met trainers).
 - Is aanspreekpunt voor jeugdtrainers en organiseert overleg- en scholingsmomenten.
 - Draagt zorg voor aansluiting met de prestatielijn of talentontwikkeling.
- **Coördinator Senioren:**
 - Onderhoudt contact met seniorenteams over teamindeling, wensen en continuïteit.
 - Zorgt voor balans tussen sportieve ambities en sociale samenhang.

- Signaleert knelpunten in teambezetting en neemt initiatieven tot oplossing.
- Beheert het overzicht van teams, aanvoerders en speelniveaus.
- **Trainerscoördinator:**
 - Draagt zorg voor de werving, selectie en aanstelling van trainers.
 - Organiseert intake-, voortgangs- en evaluatiegesprekken (zie hoofdstuk 8).
 - Houdt overzicht van opleidingsniveaus (VT2, VT3, VT4) en stimuleert bijscholing.
 - Stemt inzet af met coördinatoren jeugd en senioren.
 - Initieert intervisie en begeleidt trainers samen met een trainersbegeleider. leidt de vergaderingen, bewaakt voortgang, is eerste aanspreekpunt binnen en buiten de club.

Voorbeeld jaarkalender voor de TC:

- Januari: trainersinventarisatie en input evaluatiesysteem voorbereiden
- Februari: eerste evaluatie spelers (door trainers)
- Maart: spelersgesprekken/ teambeoordelingen
- April: voorlopige teamindelingen/ overlegmomenten
- Mei: trainersgesprekken/ definitieve indeling/ communicatie
- Juni: seizoenevaluatie + plannen scholing
- Juli: rust/ start planning nieuwe seizoen
- Augustus: eventuele bijstellingen door late mutaties
- September: opstartoverleg + monitoring

Bijlage B: Trainersbegeleiding – rol en onderbouwing

Trainersbegeleiders zijn een essentieel onderdeel van de kwaliteitszorg binnen de vereniging. Zij ondersteunen trainers in hun ontwikkeling en zorgen ervoor dat het niveau van trainingen en de begeleiding van spelers blijvend wordt verbeterd. Een trainersbegeleider:

- Observeert trainingen op inhoud, pedagogiek en didactiek;
- Voert structurele ontwikkelgesprekken met trainers (start, midden, einde seizoen);
- Fungeert als klankbord en coach voor trainers in alle fases van hun ontwikkeling;
- Draagt bij aan een lerende cultuur binnen de trainersgroep door intervisie en kennisdeling te organiseren;
- Signaleert scholingsbehoeften en koppelt deze terug aan de TC.

Onderbouwing van de rol van trainersbegeleiding:

- **Kwaliteitsverbetering trainingen:** Door coaching on the job en constructieve feedback stijgt het niveau van de training, waardoor spelers meer leren en beter gemotiveerd blijven.
- **Borging van veiligheid en pedagogisch handelen:** Trainers leren bewust te handelen vanuit hun voorbeeldrol en dragen bij aan een veilig sportklimaat.
- **Stimulans voor trainersbinding en doorgroei:** Aandacht en begeleiding verhogen het werkplezier van trainers en verlagen de uitstroom. Jonge trainers worden sneller zelfverzekerd en blijven langer actief.
- **Positieve impact op sportplezier van spelers:** Beter begeleide trainers zorgen voor betere sfeer, betere leermomenten en hogere betrokkenheid van sporters.

De trainersbegeleider werkt nauw samen met de trainerscoördinator en rapporteert regelmatig aan de TC. Het is wenselijk dat de begeleider zelf over ervaring als trainer beschikt en bij voorkeur opgeleid is (minimaal VT3), maar belangrijker is het vermogen om te observeren, feedback te geven en een coachende houding aan te nemen.

Bijlage C: Beloningssysteem trainers op basis van niveau

De inzet en kwaliteit van trainers vormen een fundament onder goed jeugd- en seniorenbeleid. Een beloningssysteem zorgt voor erkenning, stimuleert bijscholing en helpt bij het behouden van gekwalificeerde trainers.

Richtlijnen per niveau:

- VT2 of startend trainer:
 - Begeleidt vooral beginnende of jongere teams.
 - Werkt onder aansturing of begeleiding van een meer ervaren trainer.
 - Vergoeding: richtlijn €10-15 per uur.
- VT3-trainer:
 - Zelfstandig verantwoordelijk voor één of meerdere teams.
 - Heeft kennis van didactiek, pedagogiek en planning.
 - Levert structurele bijdrage aan ontwikkeling van spelers.
 - Kan fungeren als mentor voor startende trainers.
 - Vergoeding: richtlijn €15-20 per uur.
- VT4-trainer:
 - Vaak de hoogste trainerskwalificatie binnen de club.
 - Begeleidt prestatieteams of talenten.
 - Is betrokken bij beleid, opleidingslijnen en opleiding van collega's.
 - Draagt verantwoordelijkheid voor ontwikkeltrajecten of individuele programma's.
 - Vergoeding: richtlijn €20-30 per uur.

Aanvullende criteria die de vergoeding kunnen beïnvloeden:

- Aantal jaren ervaring;
- Begeleiding van meerdere teams;
- Bijdrage aan trainersoverleg, intervisie of scholing;
- Eventuele extra taken (scouting, analyse, begeleiding trainers);
- Beschikbaarheid en inzet (wekelijks, incidenteel, seizoenstart/einde).

Beslismodel vergoeding trainers (voorbeeld)

VT2:

- Startend trainer zonder ervaring: €10/u
- 1-2 jaar ervaring of tweede team: €12/u
- Ervaren of mentorschap: €15/u

VT3:

- Nieuw in VT3-rol: €15/u
- Teamverantwoordelijkheid, coördinerende taken: €17,50/u
- Extra inzet in beleid of talentontwikkeling: €20/u

VT4:

- Teambegeleiding zonder extra taken: €22,50/u
- Met coördinatie/scholingstaken: €25/u
- Structureel betrokken bij talentenbeleid of intervisie: €30/u

Voorbeelden

Lisa – VT2-trainer van een Volley Stars-team

Lisa is een enthousiaste beginnende trainer met een VT2-opleiding. Ze begeleidt wekelijks een Volley Stars-team (6–12 jaar). Elke week verzorgt ze één training van 1 uur, gedurende 35 weken per jaar. Lisa voert geen extra taken uit zoals voorbereiding of coaching tijdens wedstrijden.

Berekening:

- Aantal trainingsuren: 1 training × 1 uur × 35 weken = 35 uur
- Uurtarief (startend VT2): €10
- Totale jaarvergoeding: 35 uur × €10 = €350

Jeroen – VT3-trainer van een jeugdteam

Jeroen is een ervaren jeugdtrainer met een VT3-diploma. Hij traint een jeugdteam op competitieniveau en is verantwoordelijk voor de jaarplanning, begeleiding van een assistent en communicatie met ouders. Hij geeft twee trainingen van 1,5 uur per week en bereidt zich wekelijks 1 uur voor. Daarnaast coacht hij 20 wedstrijden per jaar, gemiddeld 2 uur per wedstrijd.

Berekening:

- Trainingsuren: 2 × 1,5 uur × 38 weken = 114 uur
- Voorbereidingstijd: 1 uur × 38 weken = 38 uur
- Wedstrijdbegeleiding: 20 × 2 uur = 40 uur
- Totale inzet: 114 + 38 + 40 = 192 uur
- Uurtarief (VT3 met teamverantwoordelijkheid): €17,50
- Totale jaarvergoeding: 192 uur × €17,50 = €3.360

John – VT4-hoofdtrainer van een seniorenteam

Fatima heeft een VT4-opleiding en is hoofdtrainer van een seniorenteam in de eerste klasse. Ze geeft drie keer per week 2 uur training en stuurt een assistent aan. Wekelijks besteedt ze daarnaast 2 uur aan voorbereiding en afstemming met de technische commissie. Ze coacht het team tijdens 22 wedstrijden, waarvan de helft uitwedstrijden zijn.

Berekening:

- Trainingsuren: 3 × 2 uur × 40 weken = 240 uur

- Voorbereiding: $2 \text{ uur} \times 40 \text{ weken} = 80 \text{ uur}$
- Wedstrijden: $22 \times 2 \text{ uur} = 44 \text{ uur}$
- Totale inzet: $240 + 80 + 44 = 364 \text{ uur}$
- Uurtarief (VT4 met coördinatie/scholingstaken): €25
- Totale jaarvergoeding: $364 \text{ uur} \times €25 = €9.100$

Toepassing

De TC of het bestuur stelt op basis van dit systeem per seizoen de vergoedingen vast.

Transparantie in dit proces zorgt voor vertrouwen en duidelijkheid. In sommige gevallen kan een vergoeding ook bestaan uit een combinatie van financiële tegemoetkoming, kledingbudget of scholingsbudget. Houd te allen tijde rekening met de maximale vrijwilligersvergoeding die vanuit de Belastingdienst is vastgesteld.

Gebruik dit model als basis voor overleg met de penningmeester en voor het opstellen van overeenkomsten met trainers.

Bijlage D: Voorbeeld Jaarkalender

Maand	Activiteiten TC	Betrokkenen
Juli	Start voorbereiding nieuw seizoen, contact met trainers	TC, coördinatoren
Augustus	- Startbijeenkomst trainers en coördinatoren - Teamgesprekken plannen	TC, trainers, coördinatoren
September	- Teamgesprekken - Kennismaking nieuwe leden (evt. met ouders) - Ouderbijeenkomst organiseren	Trainers, TC, ouders
Oktober	Eerste signaleringsronde motivatie/ontwikkeling	TC, trainers, ouders
November	- Tussentijdse bijeenkomst trainers - Voortgangsgesprekken trainers ronde 1 - Intervisie of scholing voor trainers	TC, trainers
December	- TC-afstemming met bestuur (evaluatie half jaar + financiële begroting volgend jaar) - TC-intervisie	TC, bestuur
Januari	- Voortgangsgesprekken trainers ronde 2 - Start voortgangsgesprekken spelers (12+)	TC, trainers
Februari	- Trainers informeren over mogelijke rollen volgend seizoen - Vorbereiden teamindingsproces	TC
Maart	Spelersgesprekken (voor teamindeling)	Trainers
April	- Oudercommunicatie met vooruitblik volgend seizoen - Concept-teamindeling	TC, trainers, ouders
Mei	- Eindevaluatie en bevestigen trainers - Bevestiging teamindeling - Informeren ouders/spelers - Planning zomertrainingen	TC, trainers, ouders, coördinatoren
Juni	- Slotactiviteit team - Evaluatie met bestuur - Beleid & doelen volgend seizoen aanscherpen	TC, bestuur, trainers

Extra toelichtingen:

- **Teamgesprekken (aug/sept):** Stimuleer trainers om een teamuitje te organiseren en met het team afspraken te maken over omgangsvormen, verwachtingen en teamdoelen.
- **Voortgangsgesprekken trainers (nov-jan):** Zie hiervoor ook Hoofdstuk 8 en Bijlage E. Beoordeel functioneren, ontwikkeling en behoefte aan ondersteuning.
- **Spelersgesprekken (jan-mrt):** Kort, gericht, met input voor teamindeling en persoonlijke wensen (zie Bijlage E).
- **Ouderbijeenkomsten:** Gebruik momenten in sept (uitleg visie, teamindeling), okt (evaluatie) en april (vooruitblik). Zie ook bijlage K over ouderbijeenkomsten.

Bijlage E: Format spelersgesprekken

Het jaarlijkse spelersgesprek is bedoeld om inzicht te krijgen in de beleving, motivatie en ontwikkelwensen van de speler. Het draagt bij aan een zorgvuldige teamindeling en versterkt de relatie tussen speler, trainer en vereniging.

Aandachtspunten voor het gesprek:

- Duur: circa 10–15 minuten per speler
- Gesprekspartner: bij voorkeur de coördinator, eventueel samen met de trainer
- Locatie: rustige ruimte, vertrouwelijke sfeer
- Doel: luisteren, inzicht krijgen, verbinding maken

Gespreksvragen:

1. **Hoe kijk je terug op dit seizoen?**
Wat ging goed? Wat vond je lastig of minder leuk?
2. **Waar in ben je gegroeid?**
Wat heb je geleerd of verbeterd?
3. **Waar wil je komend jaar aan werken?**
Wat zijn je leerdoelen op technisch, tactisch, mentaal of fysiek gebied?
4. **Wat geeft jou plezier in volleybal?**
Welke momenten zorgen ervoor dat je graag naar de training/wedstrijd komt?
5. **Wat zijn je ambities voor volgend seizoen?**
Bijvoorbeeld: een hoger team, specifieke positie, vaste basisplek, plezier behouden.
6. **Wat verwacht je van je trainer en team?**
Wat helpt jou om met plezier en motivatie te blijven volleyballen?

Tip: maak aantekeningen en vat het gesprek kort samen in een spelersprofiel. Deze informatie kan later worden gebruikt bij teamindelingen of in het begeleidingsplan.

Bijlage F: Visie op Jeugdvolleybal (Nevobo 2025)

Deze visie vormt het fundament van het jeugdbeleid. De kern ligt in het ondersteunen van een veilige, inspirerende en ontwikkelingsgerichte sportomgeving waarin elk kind zich welkom voelt en op eigen niveau en tempo kan groeien. De visie sluit aan op de Zelf-Determinatie Theorie (ZDT), waarin drie psychologische basisbehoeften centraal staan: autonomie, competentie en verbondenheid.

Belangrijke uitgangspunten:

- **Autonomie:** kinderen mogen keuzes maken en ervaren dat ze invloed hebben op hun leerweg. Bijvoorbeeld: mogen kiezen voor een wedstrijd- of prestatielijn.
- **Competentie:** kinderen worden uitgedaagd op hun eigen niveau en krijgen succeservaringen. Oefeningen sluiten aan op leeftijd en ontwikkelingsfase.
- **Verbondenheid:** kinderen voelen zich veilig en gewaardeerd binnen hun team en vereniging. Er is aandacht voor sfeer, samenwerken en groepsbinding.

Andere kernelementen uit de visie:

- **Passende sportpaden:** niet elk kind wil of hoeft via de prestatielijn. Alternatieve routes zoals Just4Fun of breedteteams zijn volwaardige keuzes.
- **Ontwikkeling boven prestatie:** vooral op jonge leeftijd draait het om groei, plezier en leren. Winst is geen doel, maar een gevolg.
- **Pedagogisch-didactisch handelen:** trainers zijn meer dan instructeurs – ze zijn begeleiders van ontwikkeling. Daarom is aandacht voor training in didactiek en sportpedagogiek essentieel.
- **De volleyballer centraal:** beleid en teamvorming zijn gericht op de sportieve, sociale en persoonlijke ontwikkeling van elk kind.

Deze visie vormt het uitgangspunt voor veel keuzes in teamindeling, trainersbeleid en competitieopzet. Een goede TC vertaalt deze uitgangspunten naar concrete actie binnen de eigen clubcontext.

Bijlage G: Uitgangspunten en weging teamindelingen

Een zorgvuldige teamindeling vraagt om een afweging van meerdere factoren. Hoewel iedere club haar eigen prioriteiten mag stellen, is het belangrijk dat deze factoren vooraf worden benoemd, gewogen en zo transparant mogelijk worden toegepast. Dit voorkomt willekeur, verhoogt het draagvlak en ondersteunt de pedagogische en sportieve visie van de vereniging.

Mogelijke uitgangspunten bij teamindelingen:

- **Spelniveau:** huidige technische, tactische en fysieke vaardigheden van de speler.
- **Verwachte groei:** inschatting van ontwikkelpotentieel op korte en middellange termijn.
- **Positiebezetting:** balans in teamrollen en posities (bijv. spelverdeling, midden, passer/loper).
- **Sociale voorkeur:** vriend(inn)en of groepssamenstelling die het spelplezier verhoogt.
- **Leeftijd/fysieke ontwikkeling:** geboortedatum en groeistatus i.r.t. teamgenoten.
- **Inzet en motivatie:** gewenst aantal keren trainen, aanwezigheid op training, leergierigheid en teaminzet.

Werkwijze: scoresysteem en weging

Een veelgebruikte werkwijze is om alle spelers op deze criteria een score te geven (bijvoorbeeld van 1 tot 5), eventueel door meerdere beoordelaars. De club kan vervolgens bepalen hoe zwaar ieder criterium meeweegt in de uiteindelijke indeling.

Voorbeeld van weging:

- Spelniveau: 35%
- Inzet en motivatie: 30%
- Teamdynamiek / sociale aspecten (waaronder voorkeuren): 35%

Elke speler krijgt een gewogen totaalscore. Op basis daarvan worden conceptteams samengesteld, die daarna nog besproken kunnen worden op basis van specifieke overwegingen (bijvoorbeeld teamcohesie of trainersfeedback).

Tips voor toepassing:

- Bespreek als TC vooraf de gekozen criteria en weging.
- Communiceer transparant dat er met meerdere factoren rekening wordt gehouden.
- Wees terughoudend met alleen 'harde cijfers'. Combineer observatie, gesprekken en beoordeling.

- Laat ruimte voor uitzonderingen, maar motiveer deze goed.

Een gestructureerd beoordelings- en wegingssysteem ondersteunt het leerklimaat, voorkomt misverstanden en helpt om keuzes te onderbouwen, ook als ze gevoelig liggen.

Beoordelingsformulier Teamindeling

Naam speler: _____

Team/Lijn (bijv. C1, C2 of Just4Fun/Wedstrijdlijn/Prestatielijn): _____

Beoordeeld door: _____

Datum: _____

Beoordelingscriteria

Criterium	Score (1-5)	Toelichting / Observatie
-----------	-------------	--------------------------

Spelniveau		
------------	--	--

Verwachte groei Positiebezetting / teamwaarde		
---	--	--

Sociale voorkeur / teamdynamiek		
------------------------------------	--	--

Leeftijd / fysieke ontwikkeling		
------------------------------------	--	--

Inzet en motivatie		
--------------------	--	--

Trainingsfrequentie		
---------------------	--	--

Totaalscore (gewogen of optelsom, afhankelijk van methode): _____

Opmerkingen / Aanvullende overwegingen:

Gebruik dit formulier als input voor de bespreking binnen de TC. Bewaar zorgvuldig.

Bijlage H: Voorbeeldformat TC-dashboard

Introductie TC-dashboard

Het TC-dashboard is een praktisch hulpmiddel waarmee de Technische Commissie op een overzichtelijke manier zicht houdt op de sporttechnische gezondheid van de vereniging. Door het verzamelen en analyseren van een aantal vaste indicatoren ontstaat een objectief en gestructureerd beeld van wat goed loopt, waar risico's ontstaan en waar bijsturing nodig is.

Het dashboard dient als onderlegger voor:

- seizoensevaluaties;
- beleidskeuzes en prioritering;
- gesprekken met trainers, bestuur en andere commissies;
- het formuleren van ontwikkeldoelen.

De kracht van het dashboard zit in de combinatie van kwantitatieve gegevens (zoals teamgroottes en opleidingsniveaus) en kwalitatieve signalen (zoals tevredenheid of doorstroom). Het maakt inzichtelijk waar het beleid effect heeft, waar knelpunten ontstaan en waar verdere investering wenselijk is.

Het dashboard wordt bij voorkeur jaarlijks of halfjaarlijks geactualiseerd door de TC-coördinator, eventueel met hulp van de ledenadministratie, het wedstrijdsecretariaat of trainerscoördinator. De uitkomsten kunnen vervolgens besproken worden met betrokkenen en vertaald naar concrete acties of aanpassingen in het beleid.

Interpretatie van signaalwaarden

Het dashboard werkt met vooraf bepaalde **signaalwaarden** om trends en knelpunten snel te herkennen. Denk bijvoorbeeld aan:

Indicator	Groene zone (OK)	Oranje zone (let op)	Rode zone (actie vereist)
Bezetting per team	8–9 spelers	<7 of >10 spelers	<6 of >12 spelers
Trainersopleiding (niveau passend?)	90–100%	70–89%	<70%
Tevredenheid leden (gem. score)	4,0–5,0 (op schaal 1–5)	3,0–3,9	<3,0

De exacte grenzen kunnen per club verschillen, maar het principe blijft: groen betekent stabiel, oranje vraagt om aandacht en analyse, en rood vraagt om ingrijpen of nader onderzoek.

Let op: signalen moeten altijd in samenhang worden bekeken. Een lage score op tevredenheid vraagt om context en toelichting. Het dashboard ondersteunt dus het gesprek, het vervangt het gesprek niet.

Voorbeeld van een dashboard:

Thema	Indicator	Toelichting / bron	Signaalwaarde
Teamstructuur	Aantal teams per leeftijdscategorie	Groei of krimp zichtbaar?	< 2 teams = alert
	Gemiddelde teamgrootte	Streven naar 8–9 spelers per team	< 7 of > 10
	Gemiddeld niveau teamindeling (klasse)	Objectieve klasse-inschrijving	Per jaar volgen
Trainersbeleid	Aantal trainers per team	1 vaste trainer per team wenselijk	< 1 = knelpunt
	Opleidingsniveau trainers (VT2/3/4)	Op basis van diplomaregistratie	< 50% VT2+
	Trainerstevredenheid (enquête)	Jaarlijkse terugkoppeling	< 7 = aandacht
Spelersontwikkeling	Aantal spelers met stijgende lijn	Op basis van evaluaties of gesprekscycli	> 70% = positief
	Doorstroom jeugd > senioren	Aantal spelers dat actief blijft na 18e	< 50% = zorgpunt
Tevredenheid	Tevredenheidsonderzoek spelers	Zie Bijlage H	< 3 = actie nodig
	Oudertevredenheid (bij jeugd)	Ouderavond, enquête of signalen	Laag = bespreken
Betrokkenheid	Aantal vrijwilligers in technische rollen	Coaches, TC-leden, assistenten	Daling = alert

	Aanmeldingen scholing / bijeenkomsten	Deelname aan VT- opleidingen of clubmomenten	Weinig = stimuleren
Communicatie	Tijdige communicatie teamindeling	Aantal meldingen van onduidelijkheid	> 5 meldingen = nagaan
Specifieke signalen	Afmeldingen door teleurstelling in indeling	Via gesprek of opzegging	Altijd opvolgen
	Laat terugtrekkende spelers augustus/september	Gevolgen voor teamindeling en bezetting	Monitoren jaarlijks

Tips voor gebruik

- Houd het dashboard halfjaarlijks of jaarlijks bij, bijvoorbeeld tijdens de seizoensevaluatie.
- Gebruik visuele weergave (stoplichtsysteem: groen/geel/rood) voor snelle interpretatie.
- Zet het overzicht in een Excelbestand met filters per doelgroep (bijv. jeugd/senioren).
- Deel samengevatte inzichten met bestuur of trainers, als input voor beleidskeuzes.

Bijlage I: Tevredenheidsvragenlijst leden m.b.t. TC

Om als Technische Commissie te blijven leren, verbeteren en afstemmen op de behoeften van leden, is het belangrijk om structureel feedback op te halen. De onderstaande vragen kunnen worden ingezet in een jaarlijkse tevredenheidsenquête aan het eind van het seizoen (bijv. in mei/juni). De resultaten worden geanalyseerd en besproken in de TC en vormen input voor het nieuwe seizoen.

Voorbeelden van vragen (Likertschaal 1–5 of open antwoord):

1. Hoe tevreden ben je over je team dit seizoen?
2. Heb je het gevoel dat je je voldoende kunt ontwikkelen in je team?
3. Hoe ervaar je de begeleiding en deskundigheid van je trainer(s)?
4. Hoe duidelijk was voor jou het proces van de teamindeling?
5. Heb je het idee dat er naar jou geluisterd wordt binnen de vereniging?
6. Wat zou je willen verbeteren voor volgend seizoen (open vraag)?
7. Wat ging er dit seizoen juist goed? (open vraag)
8. Zou je volgend seizoen opnieuw in dit team willen volleyballen? Waarom wel/niet?

Toepassing en verwerking:

- De enquête kan digitaal worden verstuurd (bijv. via Google Forms of Microsoft Forms).
- Resultaten worden per doelgroep (Volley Stars, jeugd, senioren) geanalyseerd.
- De TC koppelt de uitkomsten terug tijdens een slotbijeenkomst met trainers en/of ouders.
- Signalen over trainers, sfeer of structuur worden meegenomen in de evaluatie- en verbetercyclus.

Terugkoppeling naar leden:

- Belangrijkste trends worden gedeeld via nieuwsbrief of clubplatform.
- Concrete acties (zoals aanpassing in begeleiding, communicatie of indeling) worden toegelicht tijdens de seizoensafsluiting of een ouder-/ledenbijeenkomst.
- Trainers krijgen specifieke feedback (geanonimiseerd) als input voor hun ontwikkeling.

Doel is om te laten zien dat feedback serieus genomen wordt én daadwerkelijk leidt tot verbeteracties.

Bijlage J: Richtlijnen gebruik WhatsApp

Als Technische Commissie wil je graag goed en duidelijk communiceren met trainers, ouders en spelers. WhatsApp is een makkelijke en snelle manier om informatie te delen of even contact te hebben. Veel clubs gebruiken het al voor teamapps of korte updates.

Toch is het belangrijk om goed na te denken over hoe je WhatsApp gebruikt. Niet elk onderwerp is geschikt voor een appje en het is handig als iedereen weet wie waarvoor bereikbaar is. Ook kun je met WhatsApp Communities verschillende groepen overzichtelijk bij elkaar brengen, bijvoorbeeld alle trainers of alle ouders.

In deze bijlage leggen we uit:

- wanneer WhatsApp wel en niet handig is;
- wat het verschil is tussen groepsapps en communities;
- hoe je ze goed instelt en gebruikt;
- en waar je op moet letten qua privacy, toon en bereikbaarheid.

Zo zorgen we samen voor duidelijke, fijne en veilige communicatie in de club.

Wat kun je wel en niet doen met WhatsApp?

Wel handig voor:

- Afspraken over trainingen en wedstrijden
- Laatste wijzigingen of herinneringen
- Kort overleg tussen TC-leden
- Praktische communicatie met ouders via WhatsApp Community
- Informeel delen van verslagen of samenvattingen

Liever niet via WhatsApp:

- Gesprekken over teamindelingen of gevoelig beleid → liever via mail of in een gesprek
- Persoonlijke feedback aan spelers of trainers
- Klachten of spanningen binnen het team → bespreek die persoonlijk of via de juiste route

Tips voor goed gebruik

- Gebruik **WhatsApp Communities** voor grote groepen, zoals alle ouders of alle trainers.
- Maak daarbinnen **subgroepen** aan voor teams of functies, zoals "Ouders JC1" of "Trainers 12-18".
- Zet reacties uit in groepen waar alleen informatie gedeeld wordt, zodat het overzichtelijk blijft.
- Laat maar een paar mensen beheerder zijn, zoals de coördinator of iemand van de TC.

- Leg aan het begin van het seizoen uit hoe je WhatsApp als club gebruikt (en waarvoor juist niet).

Belangrijke aandachtspunten

- Deel geen privégegevens of gevoelige informatie via WhatsApp.
- Stuur liever geen berichten laat op de avond of vroeg in de ochtend.
- Houd je toon vriendelijk en duidelijk. WhatsApp is snel, maar misverstanden liggen op de loer.
- Gebruik WhatsApp als aanvulling, niet als enige kanaal. Belangrijke zaken blijven beter hangen via mail of in een gesprek.

Hoe maak je een WhatsApp Community aan?

Een **WhatsApp Community** is een verzamelplek waarin je meerdere WhatsApp-groepen kunt bundelen. Handig voor bijvoorbeeld alle trainers, ouders of coördinatoren binnen je club. Zo houd je het overzichtelijk én kun je belangrijke informatie in één keer met veel mensen delen.

Stap-voor-stap uitleg

1. **Open WhatsApp**
 - Ga op je telefoon naar WhatsApp.
2. **Ga naar het tabblad 'Communities'**
 - Op Android: tik op het icoon met drie poppetjes rechtsonder.
 - Op iPhone: onderin je scherm zie je 'Communities'.
3. **Tik op 'Nieuwe community'**
 - Geef je community een duidelijke naam, bijvoorbeeld:
"Volleybalclub TC-Community"
Beschrijving: *"Voor trainers, coördinatoren en ouders. Hier delen we praktische info over trainingen, wedstrijden en clubzaken."*
 - Je kunt ook een profielfoto toevoegen (bijvoorbeeld het clublogo).
4. **Maak of voeg groepen toe**
 - Kies 'Nieuwe groep maken' om subgroepen toe te voegen, zoals:
 - **Ouders Volley Stars**
 - **Trainers Jeugd 12-18**
 - **Wedstrijdinformatie Senioren**
 - Je kunt ook bestaande WhatsApp-groepen aan je community toevoegen.
5. **Nodig mensen uit**
 - Als je een groep hebt gemaakt of toegevoegd, kun je leden toevoegen door hun nummer in te voeren, of door een uitnodigingslink te delen met de juiste doelgroep.

Voorbeeld: Community voor TC en oudergroepen

Communitynaam:

TC-Community Volleybalvereniging Smash

Beschrijving:

"In deze community delen we informatie vanuit de Technische Commissie met trainers, ouders en coördinatoren. Elke doelgroep heeft een aparte groep. Reageren kan in overleggroepen, niet in infogroepen."

Subgroepen:

- **Informatie Ouders Volley Stars** (alleen beheerders kunnen berichten sturen)
- **Overleg Trainers 12-18 jaar** (open voor reacties, gebruikt voor planning of ruilverzoeken)
- **Wedstrijdinformatie Senioren** (praktische updates over wedstrijden, coachbezetting)

Tips bij het opzetten

- Zet reacties uit in groepen waar je alleen informatie wilt delen → Tik op groepsnaam > Groepsinstellingen > "Sturen van berichten" > Alleen beheerders.
- Beperk het aantal beheerders tot 1-2 per groep. Dat voorkomt verwarring.
- Leg de structuur vooraf uit aan alle deelnemers: wie kan waar wat posten, en wat bespreek je juist niet via WhatsApp.
- Maak het visueel overzichtelijk door gebruik te maken van duidelijke groepsnamen en eventueel emoji's in de groepsnamen.

Bijlage K: Ouderbijeenkomsten als verbindende factor

Waarom een ouderbijeenkomst?

Een goed georganiseerde ouderbijeenkomst aan het begin van het seizoen versterkt de relatie tussen ouders, trainers, coördinatoren en de vereniging. Het draagt bij aan wederzijds begrip, helderheid over verwachtingen en een positief sportklimaat. Zeker bij jongere jeugd is ouderbetrokkenheid cruciaal voor het behoud en plezier van kinderen.

Doelen van een ouderbijeenkomst

- Ouders informeren over de visie en werkwijze van de club.
- Verwachtingen rond trainingen, wedstrijden en begeleiding verduidelijken.
- De rol van de ouders binnen het team en de vereniging bespreken.
- Kennismaking tussen ouders, trainer, coördinator en eventueel andere ouders bevorderen.
- Vragen of zorgen vroegtijdig signaleren om misverstanden te voorkomen.

Aanbevolen moment

- Begin van het seizoen (september), direct na de teamindeling en start van de trainingen.
- Indien nodig: korte herhaling of update halverwege het seizoen (januari/februari).

Praktische opzet

Duur: 45–60 minuten

Locatie: Kantine, sporthal of bestuurskamer

Voorzitter: Trainer of coördinator

Aanwezigen: Ouders/verzorgers van alle teamleden, trainer, evt. TC-lid of jeugdcoördinator

Voorbeeldprogramma ouderbijeenkomst

Tijd	Onderdeel
0–10 min	Welkom en kennismaking (rondje namen / voorstel trainer)
10–25 min	Toelichting visie: plezier, ontwikkeling, autonomie (evt. kort filmpje of sheets gebruiken)
25–40 min	Praktische informatie: trainingsdagen, wedstrijdmomenten, communicatiekanalen (bijv. WhatsApp-groep), teamtaken, vervoer
40–50 min	Verwachtingen naar ouders en hun rol (aanmoedigen, hulp, begrip tonen)

50–60 min	Vragenronde en afsluiting met uitnodiging voor koffiemoment na de volgende training
-----------	---

Tips voor een geslaagde bijeenkomst

- Houd de toon positief en open.
- Geef ouders ruimte om input te geven en vragen te stellen.
- Laat zien dat iedereen welkom is: ook ouders zonder volleybalervaring kunnen iets bijdragen.
- Sluit af met een uitnodiging voor een activiteit (bijv. teamuitje, ouder-kindtoernooi).
- Deel achteraf de belangrijkste punten via mail of de teamgroep.

Bijlage L: ChatGPT als assistent voor TC-leden

Deze bijlage bevat een reeks voorbeeldprompts die je als TC-lid kunt gebruiken om het werk lichter, efficiënter en consistent te maken. Denk aan het schrijven van mails, opstellen van communicatie over beleid, voorbereiden van gesprekken of maken van jaarplanningen. De prompts zijn afgestemd op de inhoud van deze TC-gids en helpen je om snel tot heldere en bruikbare teksten te komen.

Hoe gebruik je deze prompts?

Kopieer een prompt uit de bijlage en plak deze in ChatGPT. Voeg waar nodig aanvullende context toe, zoals specifieke namen, data of teaminformatie. Voor het beste resultaat kun je altijd toevoegen:

“Gebruik de TC-gids van onze volleybalvereniging als uitgangspunt.”

Je kunt de output vervolgens aanpassen aan je situatie of clubtaal. Zie het als een eerste versie waar je zelf nog mee kunt werken.

Let op je privacy

Gebruik ChatGPT bewust en zorgvuldig. Deel geen privacygevoelige informatie, zoals adresgegevens van leden of persoonlijke kwesties. ChatGPT is een krachtig hulpmiddel, maar is geen vervanging voor vertrouwelijk overleg of zorgvuldig afgewogen communicatie bij gevoelige onderwerpen.

Gebruik ChatGPT vooral voor:

- Opstellen van teksten en formats
- Voorbereiden van bijeenkomsten of gesprekken
- Uitleggen van beleid
- Herformuleren van communicatie

Gebruik het **niet** voor:

- Het delen van persoonlijke informatie over spelers, ouders of trainers
- Het laten oplossen van conflicten of klachten
- Vervangen van menselijke afstemming binnen de vereniging

Let op: controleer ChatGPT altijd op fouten, inhoud en toon, zodat je zeker weet dat er staat wat je wilt.

Met deze bijlage willen we TC-leden helpen om moderne digitale middelen op een verstandige en ondersteunende manier in te zetten. Zo houd je meer tijd over voor de kern: plezier en ontwikkeling op het veld.

Algemeen gebruik

Als je deze gids hebt geüpload in ChatGPT, kun je bij alle prompts deze extra regel toevoegen voor betere resultaten:

“Gebruik als bron de TC-gids van onze volleybalvereniging.”

1. Communicatie met ouders en leden

Prompt 1:

Schrijf een e-mail aan alle ouders waarin we uitleggen hoe de teamindeling tot stand komt en wat ze van het proces mogen verwachten.

Prompt 2:

Maak een korte tekst voor op de clubwebsite over onze sportieve visie en hoe we daar als TC aan werken.

Prompt 3:

Schrijf een WhatsApp-bericht aan ouders van een jeugdteam over een verandering in trainingstijd. *[voeg zelf het team en de tijd toe]*

Prompt 4:

Maak een uitnodiging voor een ouderavond over jeugdbeleid en teamindeling en houd ruimte vrij om de datum, tijd en locatie toe te voegen.

2. Trainersbeleid

Prompt 5:

Schrijf een functieomschrijving voor een nieuwe trainer van de B-jeugd. Gebruik de TC-gids als uitgangspunt.

Prompt 6:

Maak een gespreksverslag van een startgesprek met een nieuwe trainer op basis van het gespreksformat uit de gids.

Prompt 7:

Geef suggesties voor feedbackvragen tijdens een voortgangsgesprek met een ervaren VT3-trainer.

Prompt 8:

Schrijf een e-mail aan alle trainers over de inzet van WhatsApp-groepen en de afspraken die daarbij horen.

3. Teamindeling en gesprekken

Prompt 9:

Maak een begeleidende tekst voor een spelersgesprek van 10 minuten met een C-jeugdspeler, gebaseerd op het gespreksformat uit de TC-gids.

Prompt 10:

Stel een korte toelichting op voor ouders over de teamindeling van de jongens B-teams, inclusief hoe we rekening houden met niveau, motivatie en sociale factoren.

Prompt 11:

Schrijf een tekst waarin we uitleggen wat we verstaan onder 'groeipotentie' bij het maken van teamindelingen.

4. Beleidsontwikkeling en verslaglegging

Prompt 12:

Vat in één pagina ons jeugdbeleid samen, gericht op potentiële nieuwe leden of trainers.

Prompt 13:

Maak een beleidsnotitie over het opzetten van een traject voor startende trainers op basis van VT2.

Prompt 14:

Schrijf een jaarverslag van de Technische Commissie, met aandacht voor teamindelingen, doorstroom, trainersbegeleiding en uitdagingen.

Prompt 15:

Geef een overzicht van concrete actiepunten als we ons komend seizoen willen richten op betere samenwerking met andere commissies.

5. Vergaderingen en planning

Prompt 16:

Maak een agenda voor een TC-overleg in januari over voortgang, evaluaties en planning volgend seizoen.

Prompt 17:

Schrijf een voorsteltekst voor het bestuur waarin we vragen om een hoger opleidingsbudget voor trainers.

Prompt 18:

Stel een communicatiekalender op voor het TC-jaar, met alle belangrijke momenten, overlegdata en communicatie naar leden.

6. Ouders betrekken

Prompt 19:

Schrijf een toelichtingstekst voor ouders over de rol die zij kunnen spelen in het team (rijden, fluiten, helpen bij activiteiten).

Prompt 20:

Maak een tekst voor een flyer over ouderbetrokkenheid in jeugdteams, inclusief uitleg van het sportieve beleid.

7. Recreatief beleid en senioren

Prompt 21:

Schrijf een tekst waarin we ons recreatief seniorenbeleid uitleggen, inclusief hoe we zorgen voor binding en passende begeleiding.

Prompt 22:

Maak een overzicht van mogelijkheden om binnen de TC aandacht te geven aan 'warme overdracht' van jeugd naar senioren.

8. Dashboards, data en evaluaties

Prompt 23:

Geef een toelichtingstekst bij het TC-dashboard die uitlegt waarom we deze indicatoren gebruiken en hoe we ze interpreteren.

Prompt 24:

Bedenk 5 open vragen voor een seizoensevaluatie onder trainers, die goed passen bij de thema's uit de TC-gids.

Prompt 25:

Ontwerp een korte enquête voor ouders om feedback te geven op het sporttechnisch beleid van de club.

9. Spelvormen, visie en pedagogiek

Prompt 26:

Leg in begrijpelijke taal uit wat we bedoelen met 'game-based learning' en waarom we dat belangrijk vinden in jeugdtraining.

Prompt 27:

Schrijf een uitlegtekst voor ouders over waarom we bij de C-jeugd soms 4 tegen 4 spelen in plaats van 6 tegen 6.

Prompt 28:

Stel een pedagogische richtlijn op voor hoe trainers tijdens wedstrijden coachen op een positieve, ontwikkelingsgerichte manier.

Bijlage M: Ontwikkelingsmodellen (LTAD, GBA, CLA)

Binnen jeugdvolleybal zijn verschillende modellen beschikbaar die richting geven aan een gestructureerde, leeftijdsspecifieke en spelgerichte ontwikkeling. In deze bijlage worden drie toonaangevende modellen toegelicht, die gezamenlijk de basis vormen voor een gedifferentieerde opleidingslijn.

1. LTAD (Long-Term Athlete Development)

Het LTAD-model beschrijft een sportieve ontwikkelingslijn in fases die afgestemd is op leeftijd en ontwikkelingsniveau:

- FUNDamentals (6–9 jaar): focus op veelzijdige beweging, plezier, motorische basisvaardigheden.
- Learn to Train (9–12 jaar): techniek aanleren, met spelsituaties en veel variatie.
- Train to Train (12–16 jaar): ontwikkeling van techniek en tactiek, fysieke voorbereiding.
- Train to Compete (16–18 jaar): optimaliseren van prestaties, teamrol, wedstrijdmentaliteit.
- Active for Life: doorstroming naar breedtesport of levenslang bewegen.

2. Game-Based Approach (GBA)

In deze aanpak leren spelers via het spel zelf (spelgecentreerde aanpak, dus niet het stapelen van technieken). De trainer biedt (spel)vormen aan waarin tactische beslissingen en spelinzicht centraal staan:

- Spelvormen die realistische situaties nabootsen (bijv. kleine veldspelen 3-tegen-3).
- Reflectie en vragen stellen: “Wat viel je op?”, “Wat had anders gekund?”
- Minder nadruk op dril oefeningen, meer op spelsituaties met variatie en uitdaging.

3. Teaching Games for Understanding (TGfU)

TGfU is een onderwijskundige benadering waarin begrip van het spel centraal staat. Technische vaardigheden worden niet los aangeleerd, maar ontstaan vanuit het begrijpen en ervaren van het spel. Het model is opgebouwd rond vier kernprincipes:

1. Spelbegrip komt eerst: spelers leren *waarom* iets gebeurt, en daarna pas *hoe* ze het moeten doen.
2. Tactische vragen en reflectie: trainers gebruiken vragen als leerinstrument.
3. Contextgericht leren: vaardigheden worden geoefend in herkenbare situaties.
4. Transfer tussen situaties: spelers leren principes die toepasbaar zijn in meerdere contexten (bijv. 'ruimte benutten' of 'samenwerken').

Praktisch voorbeeld TGfU in volleybal:

Een trainer laat spelers 3-tegen-3 spelen waarbij punten alleen gescoord kunnen worden na een set-up. Vervolgens bespreekt hij:

- Waarom is een goede set belangrijk?
- Wat werkte goed bij het team dat won?
- Wat voor keuzes heb je gemaakt in de rally?

TGfU helpt spelers niet alleen het *wat* en *hoe*, maar vooral ook het *waarom* van hun acties te begrijpen. Dit bevordert zelfsturing, inzicht en plezier.

4. Constraint-Led Approach (CLA)

Deze aanpak richt zich op het sturen van leerprocessen door aanpassingen in:

- **Omgeving** (ruimte, materiaal): bijv. kleiner veld, lagere netten.
- **Taak**: bijv. beperkingen zoals maximaal 2 balcontacten, verplicht een sprongset.
- **Individu**: aangepaste rollen of aangepaste intensiteit per speler.

Deze methode stimuleert creativiteit en probleemoplossend vermogen. Door 'constraints' worden spelers uitgedaagd nieuwe oplossingen te vinden binnen veranderde spelcontexten.

Voorbeelden van toepassing in de praktijk:

- Laat jonge spelers 3-tegen-3 spelen op een kleiner veld om balcontact en leersnelheid te verhogen (GBA/CLA).
- Zet FUNDamentals centraal bij 6-jarigen door speelse bewegingsvormen zonder vaste posities (LTAD).
- Werk met 'zone-aanvallen' of 'verplicht op links beginnen' om tactisch bewustzijn te stimuleren (CLA).

Door deze modellen te combineren en af te stemmen op de doelgroep, ontstaat een rijk en gevarieerd leerlandschap waarin spelers zich duurzaam kunnen ontwikkelen.

Contactgegevens	Onderwerp	Wie te benaderen
Guus.klein.lankhorst@nevobo.nl	Algemene TC-gerelateerde vragen	Guus Klein Lankhorst
volleybalacademie@nevobo.nl	Trainersopleiding en bijscholing	VolleybalAcademie
Marc.de.haan@nevobo.nl Luuk.minnaar@nevobo.nl Esmee.nieuwenhuizen@nevobo.nl Geertje.lensen@nevobo.nl	Ledenwerving / ClubSupport / Setup Clubs	Noord: Marc de Haan West: Luuk Minnaar Oost: Esmee Nieuwenhuizen Zuid: Geertje Lensen
Zie de website	Teamindelingen, competitieplanning	Competitiebureau
Guus.klein.lankhorst@nevobo.nl	Jeugdbeleid en spelvormontwikkeling	Guus Klein Lankhorst