



Volleybal vereniging Trivos
Wijchen

Trivos Beleidsplan 2025 - 2030

Inhoud

Samenvatting.....	3
Het DNA van Volleybal	4
Ambitie, Samen, Veilig	5
Strategie	7
Missie.....	7
Visie	7
Strategische Pijlers en Doelstellingen	7
Organisatiestructuur	9
Het opstellen van een jaarplan	11
Advies werkgroep beleidsplan 2025-2030	12

Samenvatting

Het document beschrijft het beleidsplan van volleybalvereniging Trivos voor de periode 2025-2030. Het richt zich op het versterken van de clubcultuur door middel van kernwaarden zoals ambitie, samen en veilig, en legt de strategie en doelstellingen vast om deze waarden te realiseren.

Kernwaarden

De drie kernwaarden van Trivos zijn ambitie, samen en veilig, die de basis vormen voor de clubcultuur en de strategie.

- **Ambitie**

Trivos streeft naar ontwikkeling en groei voor zowel individuele leden als teams, met een focus op jeugdopleiding en regionale zichtbaarheid.

- **Samen**

De vereniging bevordert een sociale omgeving waar leden samen verantwoordelijk zijn voor het succes en de sfeer, met een nadruk op betrokkenheid en gelijkwaardigheid.

- **Veilig**

Er wordt een veilige en vertrouwde omgeving gecreëerd waarin iedereen zich welkom voelt en waar ongewenst gedrag bespreekbaar is.

Missie en Visie

Trivos wil een inclusieve volleybalvereniging zijn die een positieve impact heeft op de regio en zich richt op sportieve en sociale verbinding.

Strategische Pijlers

De doelstellingen zijn onderverdeeld naar ambitie, samen en veilig, met specifieke acties voor elke pijler, zoals talentontwikkeling en preventief beleid.

Organisatiestructuur

In dit beleidsplan stellen we wijzigingen voor in de organisatiestructuur om de samenwerking tussen commissies en het bestuur te verbeteren en om de effectiviteit te vergroten zonder extra bestuurslagen toe te voegen.

Het DNA van Volleybal

In de eerste bijeenkomst van de Werkgroep Beleidsplan 2025 hebben de aanwezige leden door middel van een interactieve werkvorm de kernwaarden van Trivos bepaald. Door deze kernwaarden verder uit te werken brengen we de huidige en gewenste cultuur van Trivos in beeld. Aan de hand van deze cultuur wordt gekeken naar de gewenste structuur van het beleidsplan om daarmee de strategie van de club voor de toekomst te kunnen bepalen.

- Volleybal is een ultieme teamsport;
- Er is geen fysiek contact met je tegenstander dus deze versla je puur op grond van inzet, teamgeest en kwaliteit;
- Je hebt je teamgenoten heel hard nodig om de punten binnen te halen. Samenwerking is de essentie van het spel;
- Je biedt balans in ruimte nemen en ruimte geven, tussen het belang van je ego en het teambelang;
- De acceptatie van je medespelers is cruciaal want een fout leidt direct tot een punt voor de tegenstander.

Een prachtig uitgespeelde aanval na een geweldige verdedigende actie is een prestatie van het hele team. Als volleyballer leer je om fouten van jezelf of van je teamgenoten te accepteren. Net zoals je leert te genieten van een prachtige aanval die tot stand kwam doordat jij de eerste bal goed naar de spelverdeler speelde.

Volleybal biedt daarom naast een sociale, gezellige en veilige sportomgeving, ook de nodige handvatten voor het leven. Als je ergens goed leert samenwerken, is het wel op het volleybalveld.

Door de kernwaarden van Trivos duidelijk in kaart te brengen, kunnen kaders worden geproduceerd die later uitgewerkt worden tot handvatten voor commissies en het beleidsplan. Hiermee wordt de huidige en gewenste cultuur omgezet in concretere doelstellingen en beleid. Deze bieden handvatten waarnaar commissies en het bestuur kunnen handelen zodat Trivos eenduidig beleid voert. De volgende drie kernwaarden kwamen naar voren en zijn vervolgens uitgewerkt tot een bredere invulling van de huidige en gewenste cultuur van Trivos. De drie kernwaarden die naar voren kwamen zijn **Ambitie**, **Samen** en **Veilig**.

Ambitie, Samen, Veilig

Ambitie is een kernwaarde met een brede dekking, waar zowel de individuele en sportieve als de collectieve ambities van de club in zijn vertegenwoordigd. Trivos wil een vereniging zijn waar iedereen wordt uitgedaagd om te groeien en zich te vernieuwen. Het streven is dat iedereen zich zowel als individu en als team kan ontwikkelen. Dit moet verenigingsbreed zichtbaar zijn, onder andere in de voorkeur om spelers uit de eigen jeugd op te leiden voor de eerste teams.

De collectieve ambitie van Trivos is dan ook om als opleidingsclub bekend te staan en volleybal in de regio op de kaart te zetten en te faciliteren.

De kernwoorden bij **ambitie** die Trivos definiëren zijn:

- Voor iedereen
- Vernieuwend
- Teamvorming
- (Jeugd)opleiding
- Trivos op de kaart

Samen betekent dat je elkaar nodig hebt om te kunnen volleyballen met plezier, in een sociale omgeving waar mensen samen komen voor meer dan volleybal alleen. Daarbij komt ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid kijken. Samen zorgen we ervoor dat Trivos een sfeervolle en gezellige vereniging is waar alle leden samen kunnen komen voor, tijdens en na het volleyballen en tijdens activiteiten die georganiseerd worden voor en door de leden. De actieve betrokkenheid van vele leden zorgt hiervoor, mede dankzij de openheid en gelijkwaardigheid van waaruit iedereen op zijn/haar eigen manier een bijdrage kan leveren.

De kernwoorden bij **samen** die Trivos definiëren zijn:

- Plezier
- Verenigen
- Activiteiten
- Betrokkenheid
- Gelijkwaardigheid

Veilig draait om het creëren en bewaken van een vertrouwde omgeving met een open cultuur waarin jong en oud zich welkom voelen, zodat iedereen zichzelf kan en mag zijn in onze vereniging. Het is hiervoor belangrijk dat iedereen rekening houdt met elkaar en dat onaangenaam of onwenselijk gedrag bespreekbaar is. Lukt of kan dit niet, dan zorgen teamgenoten, trainers en de vertrouwenscontactpersonen (VCP) voor een vangnet waardoor iedereen zich veilig kan voelen bij Trivos.

De kernwoorden bij **veilig** die Trivos definiëren zijn:

- Vertrouwd
- Open cultuur
- Welkom
- Aandacht voor iedereen
- Vangnet



Strategie

Missie

“Trivos is een veilige, sociale en ambitieuze volleybalvereniging die staat voor inclusiviteit, een vereniging waar jong en oud samen groeien, plezier beleven en zichzelf kunnen ontwikkelen. Wij willen ook een positieve impact hebben op de regio door volleybal voor iedereen toegankelijk te maken en zo bij te dragen aan zowel sportieve ontwikkeling als sociale verbinding op regionaal niveau.”

Visie

“Trivos wil dé opleidingsclub in de regio zijn, waar volleybal en onderlinge betrokkenheid centraal staan. We streven ernaar om leden van alle leeftijden een plek te bieden waar zij met plezier samen sporten, zich ontwikkelen en bijdragen aan het promoten van volleybal als sport voor iedereen. Daarnaast zetten we ons in voor een (financieel) gezonde vereniging, zodat we duurzame groei en kwaliteit kunnen blijven waarborgen.”

Strategische Pijlers en Doelstellingen

Ambitie

Trivos streeft ernaar om een opleidingsclub te zijn en volleybal in de regio op de kaart te zetten door individuele, collectieve en sportieve groei te stimuleren. Wij omarmen innovatie in training, coaching en organisatie om onze leden de beste ontwikkelingsmogelijkheden te bieden en de sport op een vernieuwende manier te versterken.

Doelstellingen:

- **Talentontwikkeling:** investeer in een gestructureerde jeugdopleiding met focus op doorstroming naar hogere teams.
- **Sportieve groei:** streef naar betere prestaties in competities en als teams door middel van training en coaching op elk niveau. Zorg bij prestatieteams voor de beschikbaarheid van professionele training en coaching.
- **Regionale zichtbaarheid:** functioneer als Set-up club: organiseer evenementen en toernooien om Trivos als dé volleybalvereniging van de regio te positioneren.
- **Professionaliseren:** professionaliseer de vereniging met het Set-up programma van de Nevobo en werk daarbij samen met verenigingen in de regio, bijvoorbeeld bij de inzet van vertrouwenscontactpersonen, scheidsrechters, trainers en coaches binnen de regio.

Samen

Trivos is meer dan een volleybalvereniging; het is een plek waar leden samenkomen om met plezier te sporten. Daarnaast dragen zij gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het succes en de sfeer binnen de vereniging, samen met iedereen die er ook aan verbonden is, zoals ouders, coaches, trainers en zelfs fans of publiek.

Doelstellingen:

- **Versterken van de vereniging:** stimuleer betrokkenheid door sociale activiteiten zoals clubfeesten, ouder-kind wedstrijden, en vrijwilligersdagen.
- **Actieve ledenparticipatie:** zorg dat leden en vrijwilligers van alle leeftijden en niveaus worden betrokken bij het organiseren van en/of deelnemen aan activiteiten.
- **Inclusiviteit:** creëer een cultuur van gelijkwaardigheid waarin iedereen zich welkom voelt, ongeacht niveau of achtergrond.

Veilig

Een veilige en vertrouwde omgeving zorgt ervoor dat iedereen zich welkom voelt en dat iedereen die verbonden is aan de vereniging zich bewust is van zijn eigen handelen.

Doelstellingen:

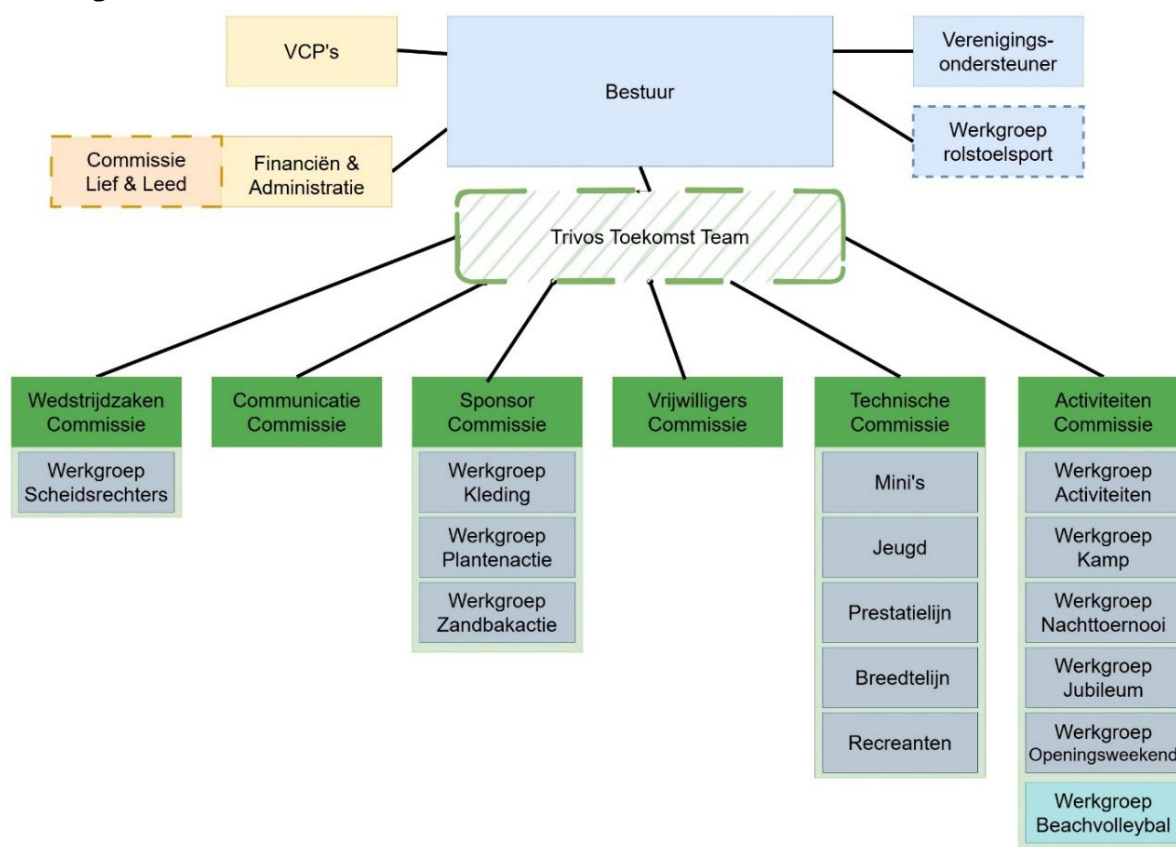
- **Preventief beleid:** stel gedragsregels op en zorg dat leden worden getraind in het herkennen van en omgaan met gewenst en ongewenst gedrag. Hiervoor zijn gedragscodes en samenwerkingsafspraken gemaakt waar alle leden, coaches, trainers en vrijwilligers zich aan gecommitteerd hebben. Dit is een onderdeel van de 4 V's van NOC*NSF;
 - Vereniging brede gedragscode
 - Vertrouwenscontactpersonen
 - VOG voor trainers, coaches en alle vrijwilligers.
 - Vakkundige trainers en coaches
- **Open cultuur:** Stimuleer transparantie en bespreekbaarheid binnen teams, commissies en met het bestuur.
- **Vertrouwenscontactpersonen:** Versterk het vangnet door actieve bekendmaking van vertrouwenscontactpersonen en het laagdrempelig maken van hulp.

Organisatiestructuur

Naar aanleiding van de bevindingen van twee werkgroepen omtrent de bestaande en gewenste organisatiestructuur is voorgesteld om deze op een aantal punten te wijzigen. Voor het merendeel betreft dit wijzigingen van zaken die in de praktijk al zo werkten als hierna beschreven, maar onvoldoende in kaart waren gebracht. Voor een deel, met name omtrent het “Trivos Toekomst Team”, werd duidelijk dat een samenwerking tussen de verschillende commissies en het bestuur al gedeeltelijk bleek te bestaan, maar dat die geen structureel karakter had. Deze samenwerking concretiseren en voorzien van een duidelijkere organisatorische structuur en kaders biedt de mogelijkheid om meer uit deze samenwerking te halen zonder een extra bestuurslaag toe te voegen. Hier volgen enkele wijzigingen en suggesties:

- Het huidige organogram bleek redelijk te kloppen. Sommige werkgroepen zijn echter officieel zelfstandig en vielen dus buiten de bestaande commissiestructuur. Deze werkgroepen zijn nu ondergebracht bij al bestaande commissies.
- De meest in het oog springende verandering is de toevoeging van het “Trivos Toekomst Team”. Dit is een samenwerkingsorgaan waarin één of enkele afgevaardigden per commissie en (een afvaardiging van) het bestuur samenkomen om bestaande problemen in kaart te brengen, gezamenlijk (nieuwe) oplossingen hiervoor te vinden en nieuwe ideeën te introduceren. Deze samenwerking bestaat vooral om huidige problemen en ideeën met andere commissies te delen, zodat gezamenlijke problemen of initiatieven ook gezamenlijk behandeld kunnen worden. Eerder kwam een soortgelijke groep bij elkaar op de ‘commissieavond’. Met toevoeging aan het organogram wordt dit orgaan steviger en duurzamer ingebed.
- Om alle zaken rondom wedstrijden in de organisatiestructuur logisch samen te brengen is de scheidsrechterscommissie een onderdeel geworden van de commissie wedstrijd zaken.
- De vertrouwenscontactpersonen (VCP's) vormen een onafhankelijk orgaan dat samenwerkt met het bestuur. Hoewel de VCP's voor iedereen benaderbaar zijn, blijven zij in de organisatiestructuur en operationaliteit onafhankelijk van commissies en bestuur.
- Voor de commissie financiën geldt dezelfde onafhankelijkheid, maar hun betrokkenheid [en/of die van de penningmeester] om de financiële realiteit te onderbouwen is in het Trivos Toekomst Team onmisbaar. Voor deze twee organen zijn pijlen gebruikt om hun onafhankelijkheid aan te geven.
- De verenigingsondersteuner is een laatste toevoeging aan het organogram, deze werkt samen met het bestuur en is flexibel inzetbaar in de gehele organisatie om ondersteuning te bieden of om taken op te pakken die onderbelicht blijven.

Na de hierboven beschreven wijzigingen ziet het vernieuwde organogram van Trivos er als volgt uit:



Behalve dat de organisatorische structuur aangescherpt is, zijn er ook mogelijkheden om de bestaande structuren te verbeteren. Zo maken bijna alle commissies achteraf een jaaroverzicht om het afgelopen jaar te kunnen evalueren. Om de overkoepelende samenwerking en evaluatie structureel te laten plaatsvinden en de kwaliteit ervan te waarborgen is het van belang een aantal algemene kaders aan de commissies mee te geven. Dat geldt ook voor het aanleveren door elke commissie van een jaarplan vóór de Algemene Leden Vergadering (ALV). Uit deze jaarplannen moet blijken hoe een commissie bijdraagt aan de kernwaarden van Trivos (Ambitie, Samen & Veilig).

Het opstellen van een jaarplan

Het jaarplan van een commissie moet opgesteld worden vóór de ALV aan de start van elk seizoen. Elke commissie overlegt een jaarplan aan het bestuur. Het jaarplan bevat een overzicht van de te verwachten activiteiten van de betreffende commissie in het komende seizoen. Daarnaast bevat het jaarplan een korte omschrijving van hoe de activiteiten van de commissie bijdragen aan de kernwaarden van Trivos. In het jaarplan staan ook een aantal concrete indicatoren aan de hand van welke de doelstellingen getoetst (kunnen) worden. Ook bevat het jaarplan een overzicht van alle vrijwilligers die direct bij de commissie betrokken zijn.

Het bestuur kan vooraf bepaalde algemeen gedefinieerde doelstellingen meegeven aan commissies, van waaruit de commissies een jaarplan formuleren. De exacte inhoud van deze jaarplannen wordt bepaald door de commissies zelf, maar moet uiteindelijk wel goedgekeurd worden door het bestuur. Om de vrijheid van commissies niet onnodig in te perken en op de lange termijn wel extra structuur te bieden zijn er een aantal kaders vastgesteld die commissies (kunnen) helpen met het opstellen van een jaarplan, de implementatie ervan en evaluatie hiervan.

Halverwege het seizoen zou een tussentijdse evaluatie plaats moeten vinden, waar alle commissies en het bestuur samenkomen in het Trivos Toekomst Team (TTT). Hier kunnen eventuele problemen gezamenlijk worden opgelost en kunnen activiteiten en ideeën worden gedeeld. Ook kunnen commissies zo op de hoogte blijven van wat andere commissies doen en hoe zij daarin een rol kunnen spelen.

Ten slotte vindt er aan het einde van elk seizoen een eindevaluatie plaats, waarbij commissies reflecteren op de uitgevoerde activiteiten, in hoeverre de gestelde doelstellingen zijn behaald en welke lessen er uit het afgelopen jaar te leren zijn.

Advies werkgroep beleidsplan 2025-2030

Mogelijk is het nuttig om deze structuur te herzien of bij te sturen, bijvoorbeeld door meer meetings met het overkoepelende orgaan of meer concrete kaders voor de commissies. Dit is op voorhand echter lastig te voorzien waardoor deze opzet als richtlijn wordt meegegeven en ervaring uit de praktijk deze kaders kan bijsturen.

- Invulling en formaliseren van TTT en de overlegstructuur daarin
- Betrekken van de rolstoelsporters naar de vereniging
- Het verder onderzoeken van beachvolleybal
- Zorgen voor gedegen opvolging van bestuursleden
- Huishoudelijk reglement updaten
- Kritisch kijken naar belasting en taken binnen commissies/bestuur
- Kijken naar de mogelijkheid tot opsplitsen van taken (wanneer daar behoefte aan is)