

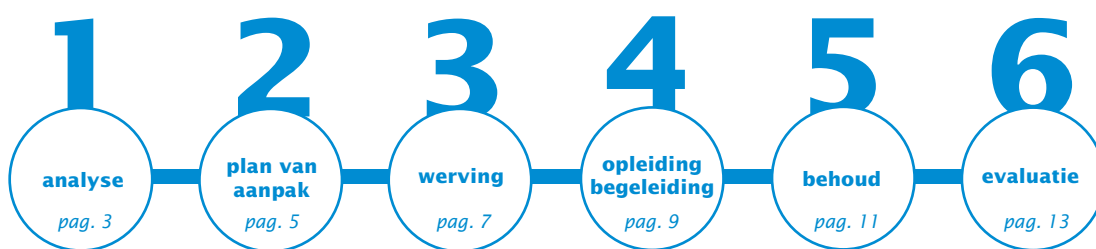
# Ken je talent

## In 6 stappen naar meer jeugdige vrijwilligers

Binnen Nederland heeft 40% van de sportverenigingen te kampen met een tekort aan vrijwilligers. Tevens blijkt dat slechts 18% van de jongeren in de leeftijd van 16 tot en met 25 jaar vrijwilligersactiviteiten verrichten in de sport terwijl maar liefst 80% van de jongeren bereid is dit te doen. Bij het werven van nieuwe vrijwilligers is dit dus een doelgroep waar nog veel winst te behalen valt.

Met behulp van dit handboek Ken je Talent kunnen verenigingen zelf aan de slag met het werven, begeleiden, opleiden en behouden van jeugdige vrijwilligers. Niet alle stappen hoeven doorlopen te worden. Aan de hand van geformuleerde wensen kan een vereniging bepalen welke stappen voor de club van belang zijn.

De verschillende fases zijn in zes stappen onder te brengen:



Ken je Talent is een behoorlijk intensief project en alhoewel dit voor elke sportvereniging winst kan opleveren in de aanwas van jeugdige vrijwilligers is het niet altijd verstandig om alle stappen te doorlopen. Aan de hand van een aantal criteria en de 'Bestuursanalyse jeugdige kader' zal het bestuur van de vereniging in een vroeg stadium moeten besluiten om wel of niet het Ken je Talent-traject te zullen doorzetten.

**Tip!**

Verenigingen kunnen ondersteuning voor alle onderdelen van Ken je Talent krijgen. Voor meer informatie hierover kunt u terecht bij Sportservice.Net.



*Ken je talent!*

# Stap 1

Ken je talent!

## Analyse

Om de startsituatie van de sportvereniging op het gebied van jeugdige vrijwilligers in kaart te brengen is een aantal analyse-instrumenten ontwikkeld die zowel door het volwassen bestuurlijk kader als de verenigingsjeugd zullen worden uitgevoerd. Alle vragenlijsten zijn in de bijlagen te vinden.

### Bestuursanalyse

De Bestuursanalyse jeugdige kader inventariseert de behoeften van de vereniging op het gebied van (jeugdige) kader en wordt ingevuld door het bestuur of door een verenigingsadviseur, het liefst in samenwerking met de verantwoordelijken voor de vrijwilligerszaken en de jeugd. De Bestuursanalyse jeugdige kader is te vinden in Bijlage 1 en zal tevens aan het eind van het Ken je Talent-traject gebruikt worden om verbeteringen en voortgang van het jeugdige vrijwilligerskader te evalueren. De bestuursanalyse jeugdige kader geeft een belangrijke indicatie voor het succes van het Ken je Talent-traject. Na deze analyse zal het bestuur, eventueel in overleg met een verenigingsadviseur een 'Go-No Go' besluit moeten nemen.

Voor een dergelijk besluit dient de vereniging zich nog enkele zaken af te vragen:

- Hebben we een kadertekort waar we jeugdige vrijwilligers voor willen gaan inzetten?
- Willen we jeugd naast een sportopleiding ook een kaderopleiding bieden?
- Hebben we genoeg (en bekwaam) kader om dit traject zelfstandig uit te voeren?
- Vragen we advies en ondersteuning voor de uitvoering van dit project?
- Zijn er andere (wellicht grotere) prioriteiten, die de aandacht opeisen?

Op basis van de resultaten van de Bestuursanalyse jeugdige kader en de antwoorden op bovenstaande vragen besluit het bestuur om wel of niet het Ken je Talent-traject op te starten.

### Jeugdgerichtheid huidig kader

Een positieve houding ten opzichte van jongerenparticipatie bij met name de jeugdcommissie en het bestuur is van belang bij het behouden van nieuwe jeugdige vrijwilligers. Om te meten hoe jeugdgericht de bestuursleden/jeugdcommissieleden van een vereniging zijn en met welke houding het bestuur de jeugd binnen de vereniging tegemoet treedt is de 'verklikker' een goede test. Deze korte vragenlijst bepaalt de basishouding van bestuursleden/jeugdcommissieleden ten opzichte van de inzet van jeugdige vrijwilligers. De verklikker is opgenomen in Bijlage 2.



# Ken je talent!

Als de gemiddelde basishouding ten opzichte van jongerenparticipatie negatief is, dan is het extra belangrijk om positieve aandacht te besteden aan de jeugdige vrijwilligers binnen de club en het bestuur.

## Tips

- Maak jeugdige vrijwilligers duidelijk zichtbaar binnen de club (kleding, website, interviews in nieuwsbrieven, verkiezing).
- Nodig bestuursleden uit bij activiteiten die door jongeren worden opgezet en begeleid.
- Organiseer een workshop over jongerenparticipatie voor het huidig kader (zie Bijlage3).

## Jeugdanalyse

De Sterkte/zwakte-analyse en de J-score zijn instrumenten om inzicht te verwerven in hoe de jeugd denkt over de invulling van vrijwilligerstaken. De Sterkte/zwakte-analyse is te vinden in Bijlage 4 en kan door zowel jeugd als volwassenen worden ingevuld. Deze analyse brengt de sterke en zwakke punten van de huidige situatie op het gebied van jeugdige vrijwilligers in kaart en vormt één van de pijlers van het plan van aanpak. De J-score is een vragenlijst om te bepalen hoe toegankelijk en aantrekkelijk de club is voor haar jeugdleden en is te vinden in Bijlage 5a. De J-score is specifiek voor jongeren en de jeugd kan dus zelf een belangrijke rol spelen bij de afname en verwerking van de J-score (zie Bijlage 5b voor een begeleidende brief). De J-score kan eventueel online worden ingevuld, zodat de gegevens eenvoudig kunnen worden verwerkt.

De resultaten van beide jeugdanalyses geven input voor een plan van aanpak (Stap 2) en kunnen ook de basis vormen voor het werven van nieuwe jeugdige vrijwilligers (Stap 3) door de resultaten te bespreken tijdens een brainstormsessie met oudere jeugdleden en bestuur (zie verder Stap 3).



# Stap 2

## Plan van aanpak

Bij de uitvoering van een traject Ken je Talent is het raadzaam een werkgroep te vormen. Indien er sprake is van externe verenigingsondersteuning is het vormen van een werkgroep zelfs een vereiste. De werkgroep onderhoudt het contact met de verenigingsadviseur. De opdracht van de werkgroep is het opstellen van een plan van aanpak.

In de werkgroep neemt in ieder geval een bestuurslid plaats en verder is de groep een afspiegeling van de club. (bijvoorbeeld een trainer, een ouder, lid activiteitencommissie, lid jeugdcommissie, twee jeugdleden vanaf 14 jaar). De werkgroep maakt een plan van aanpak met daarin de volgende elementen:

- Wat is de doelstelling op het gebied van jeugdige vrijwilligers?
- Welke acties zijn er nodig om dit doel te bereiken?
- Welke planning wordt aangehouden?
- Welke middelen (geld en mensen) moeten ingezet worden om het doel te bereiken?
- Welke taken en functies kunnen door jongeren worden vervuld?

## Doelstellingen

Hoofddoel van Ken je Talent is het werven, opleiden en begeleiden van jeugdige vrijwilligers. Elke vereniging bepaalt zelf wat het gewenste doel is in aantal nieuwe jeugdige vrijwilligers.

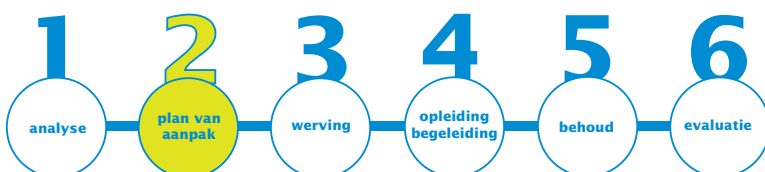
Belangrijk is dat dit doel **SMART** is:  
**Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden.**

Daarnaast zal elke vereniging moeten bepalen wat subdoelen zijn op het gebied van werving, begeleiding en opleiding jeugdige vrijwilligers.

## Acties, planning en middelen

De benodigde acties moeten per doelstelling zo concreet mogelijk worden geformuleerd: wat, wanneer, hoe, door wie en met welke middelen? Een goede tip is om altijd één persoon verantwoordelijk te maken voor een actie. Maak een aparte planning van de acties in de tijd als er een bepaalde volgorde moet worden aangehouden.

Dan is voor iedereen inzichtelijk hoe de acties met elkaar samenhangen en wie wat wanneer gedaan moet hebben. Bespreek van tevoren met het dagelijks bestuur/de penningmeester welke middelen voor Ken je Talent beschikbaar zijn vanuit de vereniging, zowel financieel als de inzet van personen zoals bestuur, trainers en andere vrijwilligers binnen de club.



# Ken je talent!

## Taken en functies jeugdige vrijwilligers

Het inventariseren van mogelijke taken voor de jeugdige vrijwilligers kan al snel worden opgepakt. De vereniging heeft wellicht al een omschrijving van taken en functies. Deze kan worden doorgenomen om te bepalen waarvoor jonge vrijwilligers kunnen worden geworven. Kijk niet alleen naar openstaande taken en functies maar bekijk in eerste instantie alleen of het een taak of functie is die door een jongere kan/mag worden vervuld. Het is goed om daarbij een splitsing te maken in de leeftijd 14 tot en met 17 jaar en de leeftijd van 18 tot 21 jaar. De laatste leeftijdsgroep mag bijvoorbeeld vaak wel als vrijwilliger achter de bar werken, terwijl de eerste groep dat nog niet mag. In Bijlage 6a staat een aantal mogelijke taken voor jeugdige vrijwilligers die u als voorbeeld kunt gebruiken. Ook kunnen jongeren zelf specifieke taken en klussen aandragen voor de vereniging waar de werkgroepleden zelf wellicht niet aan hebben gedacht. Van belang is dat voordat de vereniging met de werving van jeugdige vrijwilligers start er inzicht is in welke taken jeugdige vrijwilligers kunnen doen, welke vergoeding daar mogelijk tegenover kan staan en welke mogelijkheden tot begeleiding en scholing de jeugdige vrijwilligers kan worden geboden.

Een goede manier om als verenigingen vrijwilligerstaken aan te bieden aan jeugdleden is om de taken **FLEXIVOL** te maken. Flexivol wil zeggen:

<b>Flexibel</b>	(uitvoering: tijdstip en invulling)
<b>Laagdrempelig</b>	(afgebakende periode, concrete taken, leeftijdsgenoten)
<b>Ervaringen opdoen</b>	(coaching op achtergrond)
<b>EXtra's</b>	(beloning, faciliteiten)
<b>Imago</b>	(beeldvorming)
<b>Variatie</b>	(soort taken)
<b>Organisatie</b>	(plek, sfeer, eigen budget)
<b>Leuk</b>	

Als het plan van aanpak definitief is, moet worden afgesproken wie verantwoordelijk is voor de uitvoering. De verantwoordelijkheid kan liggen bij het bestuur, de jeugdcommissie of een vrijwilligerscoördinator. Sommige verenigingen kiezen ervoor een aparte 'jeugdmentor' aan te stellen, die zich specifiek richt op het werven, opleiden en begeleiden van jonge vrijwilligers.



# Stap 3

## Werving van jeugdige vrijwilligers

Stap 3 is de stap waar eigenlijk het Ken je Talent-traject om draait, namelijk het verwerven van meer jeugdige vrijwilligers. Met het afnemen van vragenlijsten als de J-score is al een start gemaakt met het betrekken van jeugdige vrijwilligers bij de vereniging en is meer inzicht in welke jeugdleden eventueel vrijwilligerswerk zouden willen doen, welke werkzaamheden ze ambiëren en welke taken ze zouden kunnen uitvoeren.

De Intekenlijst vrijwilligerswerk (te vinden in Bijlage 6a) richt zich op het inventariseren wat jongeren zouden kunnen en willen doen binnen de club. Elke vereniging kan de taken zelf aanpassen en aanvullen. Het is aan te raden om de jeugd te laten meedenken over de mogelijke taken, bijvoorbeeld via een brainstormsessie. Tijdens een brainstormsessie bespreken werkgroepleden samen met trainers en potentiële jeugdige vrijwilligers de mogelijkheden om als jeugdige vrijwilliger actief te worden bij de vereniging. Tijdens de sessies wordt dus eigenlijk al gestart met de werving van nieuwe jeugdige vrijwilligers. De intekenlijst kan op de club zelf worden ingevuld, maar kan ook per post of mail worden verstuurd. Bij de intekenlijst hoort een wervingsbrief gericht aan jeugdleden (zie Bijlage 6b). Hierin wordt vrijwilligerswerk binnen de vereniging op een positieve manier bij de jeugdleden onder de aandacht gebracht.

Bij sommige verenigingen blijft het vinden van nieuwe jeugdige vrijwilligers lastig. Het kan helpen om het huidige vrijwilligerswerk meer vanuit een marketingbril te bekijken, om zo de vrijwilligersactiviteiten aansprekend te maken en neer te zetten bij jongeren. De clinic Jongerenmarketing is daarop gericht (zie Bijlage 7). Aan de hand van de vijf P's (plaats, prijs, product, people en promotie), het bepalen van de USP (Unique Selling Points) en het maken van een concurrentieanalyse wordt een actieplan jongerenmarketing opgesteld.

Ook kan het bieden van vrijwilligerstaken in het kader van een maatschappelijke stage leiden tot een grotere aanwas van jeugdige vrijwilligers. In Bijlage 8 staat meer informatie over de maatschappelijke stage. Vanaf 2012 is het in alle typen voortgezet onderwijs (VO) verplicht dat leerlingen minimaal 72 uur besteden aan maatschappelijke stage. Veel VO-scholen zijn al gestart met maatschappelijke stages. De vorm waarin en het aantal uren per leerling verschilt per school. Het gaat om kortdurende stages met begeleiding vanuit de school en de stageorganisatie. Sportverenigingen kunnen



## Ken je talent!

door middel van deze stages jongeren op een laagdrempelige wijze kennis laten maken met vrijwilligerswerk binnen de club.

### Tipps

- Laat andere, al actieve, jeugdleden vertellen over hun ervaringen.
- Vraag jongeren in tweetallen, dit verlaagt de drempel om mee te doen.
- Benader ouders ook voor vrijwilligerswerk. Jongeren waarvan ouders actief zijn als vrijwilliger zijn zelf ook eerder actief voor hun club.
- Maak afspraken met scholen en/of stagemakelaars over mogelijkheden voor maatschappelijke stages door eigen jeugdleden en communiceer deze mogelijkheden naar de jeugdleden.



# Stap 4

## Opleiding en begeleiding jeugdige vrijwilligers

### Opleiden

Nu er vrijwilligers gevonden zijn, zullen ze in veel gevallen ook moeten worden opgeleid. Veel cursussen, bijvoorbeeld scheidsrechterscursussen en trainersopleidingen worden via de sportbond aangeboden en zijn te vinden op de websites van sportbonden. Buiten deze sportspecifieke cursussen biedt Sportservice.Net een aantal sporttakoverstijgende cursussen en workshops. Zo is de Opstapcursus Trainer in de Sport ontwikkeld voor die verenigingen waarvan de bond nog geen laagdrempelige scholing voor (assistent)-trainers biedt aan jeugdige vrijwilligers (zie Bijlage 9).

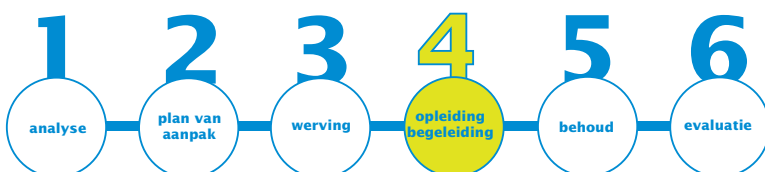
Als jeugdleden zelf evenementen willen organiseren en/of een eigen jeugdbestuur willen formeren kan besloten worden om het project 'whoZnext' te starten (zie Bijlage 10). In dit project vormen vijf tot acht jongeren een team met de opdracht extra (sport)activiteiten voor jongeren te organiseren. Het team krijgt een activiteitenbudget, begeleiding van een volwassen teamcoach en er wordt een starttraining gegeven waarin de teamleden taken verdelen en ervaren welke stappen moeten worden genomen bij het organiseren van activiteiten. Verder zijn er vervolgworkshops mogelijk op diverse onderdelen.

Een andere mogelijkheid is het 'Kanjers in de sport'-project. Binnen dit project worden jeugdsportbegeleiders en jeugdtrainers begeleid om op een positieve manier om te gaan met jeugdteams en met verschillende typen kinderen (zie Bijlage 11).

Meer informatie over de mogelijkheden om te starten met whoZnext of Kanjers in de Sport is te vinden bij de sportbond of het lokale sportloket.

### Begeleiden

Voor nieuwe jeugdige vrijwilligers die de stap hebben gezet om een actieve rol binnen de vereniging op te willen pakken is naast een gedegen opleiding ook een goede begeleiding essentieel. De tips op de volgende pagina zijn belangrijk om de jeugd gemotiveerd aan de slag te laten gaan.



# Ken je talent!

## Tips

- Zorg voor een goede taakverdeling (wat wordt er verwacht, hoeveel tijd kost het ongeveer, wie doet wat).
- Laat nieuwe jonge vrijwilligers meelopen met een meer ervaren vrijwilliger.
- Maak duidelijke afspraken voor een overzichtelijke periode.
- Vraag na die periode hoe de vrijwilligerstaak bevalt.
- Sluit aan bij de motieven die jongeren hebben om vrijwilligerswerk te doen (goede leerervaring, staat goed op het CV, mogelijkheid om eigen sportwensen te realiseren, gezelligheid).
- Geef jongeren verantwoordelijkheid zonder ze te laten 'zwemmen'.



# Stap 5

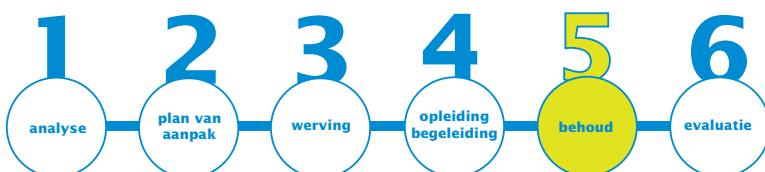
## Behoud van jeugdige vrijwilligers

Uiteraard is het werven en opleiden van jeugdige vrijwilligers erg belangrijk, het behoud van deze vrijwilligers is misschien nog wel belangrijker. Een goede werving, opleiding en begeleiding draagt in ieder geval al bij aan het behoud van jonge vrijwilligers. Daarnaast is het belonen van vrijwilligers een manier om jeugdige vrijwilligers te werven en behouden. Regel in elk geval dat voor jeugdige vrijwilligers de normale beloning geldt.

### Voorbeelden van beloning

- Vrijwilligersuitjes
- Onkostenvergoeding
- Speciale kleding, bijvoorbeeld voor assistent trainers of whoZnexters
- Verkiezing jeugdige vrijwilliger van het jaar
- Korting op lidmaatschap en/of de mogelijkheid op extra training
- Tickets voor speciale sportevenementen/toernooien
- Vraag de jeugd zelf wat voor beloning ze willen of verwachten

Als een jongere wil stoppen met een bepaalde vrijwilligersactiviteit hoeft dat niet te betekenen dat hij of zij helemaal niets meer wil doen voor de club. De meeste jongeren houden van afwisseling en uitdaging. Het is daarom belangrijk om door te vragen. Waarom wil iemand stoppen, wat zou er aan de vrijwilligerstaak moeten veranderen om het leuk te houden, is er wellicht een andere taak die het jeugdlid nu meer aanspreekt? Zorg ervoor dat jongeren weten bij wie ze met vragen, klachten en ideeën terecht kunnen.



*Ken je talent!*

# Stap 6

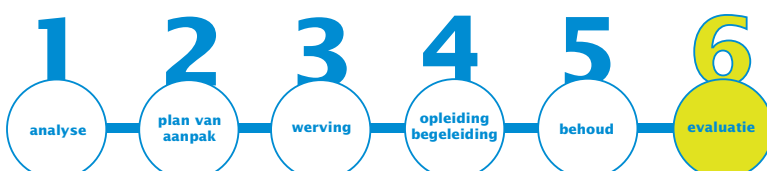
## Evaluatie

Alle stappen om de doelen te bereiken zijn genomen, de uitvoering loopt en nu wil de vereniging zien welke effecten dit teweeg heeft gebracht. Het is raadzaam om een jaar na de start van de uitvoering de effectmeting te doen en te evalueren hoeveel nieuwe jeugdvrijwilligers er zijn geworven, hoeveel zijn opgeleid, hoeveel structureel actief zijn geworden binnen de vereniging en tevens te evalueren of er verbeteringen zijn opgetreden ten aanzien van de overige gestelde doelen, bijvoorbeeld het verbeteren van de jeugdgerichtheid van het bestuurlijk kader, of het verhogen van de J-score.

Voor het meten van de groei van de participatie van jeugdig kader kan wederom deel 1 van de Bestuursanalyse jeugdig kader uitgevoerd worden. De resultaten worden vergeleken met de eerste afname en de vooruitgang blijkt dan uit de verschillen. Afhankelijk van de gestelde doelen in het plan van aanpak bepaal je als vereniging of de werkwijze van het traject succesvol is geweest.

*Tip!*

Elke twee jaar kan deel 1 van de 'bestuursanalyse jeugdig kader' worden afgenomen als voortgangsmonitor van het jeugdgericht vrijwilligersbeleid. Zowel de aantallen jeugdig kader als volwassen kader worden dan regelmatig bijgehouden en op deze manier kan het verenigingsbestuur het verloop over langere termijn waarnemen en daarmee effectief het vrijwilligersbestand managen.



*Ken je talent!*

# Tenslotte

## Praktijkervaringen en ondersteuning

In Bijlage 12 staan praktijkbeschrijvingen van verenigingen die al hebben meegedaan aan het Ken je Talent-traject. Hierin is te lezen hoe zij dit project hebben aangepakt, wat hun succeservaringen en de knelpunten waren en wat het uiteindelijke resultaat was.

Naast het zelfstandig uitvoeren van het project 'Ken je Talent' kan er op verschillende manieren ondersteuning worden geboden. Het hangt van de plaatselijke situatie en de sportbond af of daar ook kosten voor de vereniging aan zijn verbonden. Informeer daarom altijd naar de subsidiemogelijkheden bij het lokale sportloket, sportservicepunt, sportbond of gemeente. Vaak is de ondersteuning gratis voor verenigingen.



*Ken je talent!*

# *Bijlagen*

1	Bestuursanalyse jeugdig kader	19
2	Verklikker	23
3	Workshop Jongerenparticipatie	29
4	Sterkte/zwakte-analyse (jeugdige) vrijwilligers	31
5	A. J-score	33
	B. Brief bij J-score	37
6	A. Intekenformulier vrijwilligerswerk	39
	B. Voorbeeld Brief bij intekenformulier	40
7	Clinic Jongerenmarketing	41
8	Maatschappelijke stages in de sport	43
9	Opstapcursus Lesgever/trainer in de sport	45
10	WhoZnext	47
11	Kanjers in de Sport	49
12	Praktijkbeschrijvingen Ken je Talent!	51



## **Bijlage 1 Bestuursanalyse jeugdig kader**

Deze analyse geeft een beeld van de startsituatie van de sportvereniging op het gebied van jeugdige vrijwilligers.

Het eerste deel bestaat uit het verzamelen van algemene informatie en concrete gegevens van de vereniging. Het tweede deel van deze scan bestaat uit 36 vragen die verdeeld zijn in verschillende categorieën. Op de vragen kun je ja of nee antwoorden. Wanneer de vraag niet van toepassing is op je vereniging kun je dit ook aangeven. Daarnaast is er ruimte open gelaten om eventuele kanttekeningen te noteren.

Beide delen van deze scan dienen ingevuld te worden in een gesprek met het dagelijks bestuur van de vereniging, eventueel ondersteund door de verantwoordelijke voor vrijwilligerszaken en/of jeugd.

# Bestuursanalyse, deel 1

**Datum afname**

---

**Ingevuld door**

---

## **Grootte**

Huidig aantal sportende leden (totaal)? .....

Huidig aangesloten jeugdleden? .....

Huidig aantal overige leden (totaal)? .....

Huidig aantal jeugdteams? .....

Huidig aantal senioren teams? .....

## **Kaderleden**

Huidig aantal kaderleden (vaste verenigingsmedewerkers)? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

    Waarvan senioren (vanaf 20 jaar)? .....

Huidig totaal aantal vaste (hulp)trainers? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

Huidig aantal vaste (hulp)trainers met erkend sportdiploma? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

Huidig aantal barmedewerkers? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

Huidige aantal geschoolde barmedewerkers? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

Huidig aantal commissiemedewerkers? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

Huidig aantal onderhoudsmedewerkers? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

Huidig aantal overige medewerkers? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

Aantal kaderleden in loondienst? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

Aantal kaderleden met  
vrijwilligersvergoeding/onkostenvergoeding? .....

    Waarvan jeugdigen (tot 20 jaar)? .....

## Bestuursanalyse, deel 2

Deze vragen met ja of nee beantwoorden door een kruisje te zetten in het vakje dat van toepassing is.

### Over de organisatie en structuur

	Ja	Nee	n.v.t.	korte aantekening
1. De vereniging beschikt over een (jeugd)beleidsplan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
2. De vereniging beschikt over een jeugdcommissie of jeugdbestuur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
3. Er zitten ook jongeren in de jeugd-commissie of er is een aparte jeugdraad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
4. Er is een vrijwilligerscoördinator.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....

### Over de cultuur en de sfeer

	Ja	Nee	n.v.t.	korte aantekening
1. Jeugdleden en ouders weten precies wat de club van hen verwacht en wat zij van de club mogen verwachten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
2. In vergelijking met andere sportverenigingen doet de club veel voor de jeugd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
3. Er zijn voorzieningen voor de jeugd op de club (tafeltennistafel, speelplaatsje etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
4. Er is goed contact tussen jeugdleden en de jeugdcommissie/ jeugdtrainers e.d.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
5. Er wordt rekening gehouden met de mening/ideeën van de jeugdleden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....

### Over trainingen en wedstrijden

	Ja	Nee	n.v.t.	korte aantekening
1. Bij de indeling van teams en trainingsgroepen wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met voorkeuren van jeugdleden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
2. In trainingen is er ook aandacht voor 'sport regelen' (als scheidsrechter, als trainer, als coach etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
3. Jonge scheidsrechters, trainers en jeugdleiders e.d. worden waar nodig begeleid, ondersteund en geschoold.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....

### Over de nevenactiviteiten

	Ja	Nee	n.v.t.	korte aantekening
1. Er is een gevarieerd activiteitenprogramma voor jeugdleden van 12-15 jaar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
2. Er is een gevarieerd activiteitenprogramma voor jeugdleden van 15-19 jaar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
3. Bij het samenstellen van het activiteitenprogramma wordt de jeugd zelf betrokken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
4. Jeugdleden worden gestimuleerd leuke nieuwe nevenactiviteiten aan te dragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
5. Jongeren helpen mee bij de organisatie en uitvoering van nevenactiviteiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....

### Werving vrijwilligers

	Ja	Nee	n.v.t.	korte aantekening
1. Er zijn voldoende kaderleden om alle functies te vervullen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
2. Er is inzicht in vacatures en/of het benodigde aantal vrijwilligers.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
3. De 'gevraagde' ontvangt bij de werving informatie over de functie, tijdsinvestering en vaardigheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
4. Er staat informatie omtrent vrijwilligerswerk op het inschrijfformulier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
5. De vereniging beschikt over een vrijwilligersbestand (personen die af en toe een klus voor de vereniging doen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....

### Selecteren en plaatsen van vrijwilligers

	Ja	Nee	n.v.t.	korte aantekening
1. Voor structurele functies staan er competentiecriteria op papier.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
2. Er is bekend wie voor welke functie, de uiteindelijke plaatsing bepaalt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
3. Er wordt bij de plaatsing rekening gehouden met een evenredige verdeling van geslacht, leeftijd, achtergrond, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
4. Het is mogelijk, indien gewenst, om te wisselen van taak.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....

### Scholing en afspraken

	Ja	Nee	n.v.t.	korte aantekening
1. Er worden afspraken vastgelegd in een soort 'vrijwilligerscontract'.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
2. Er worden ervaren (gediplomeerde) vrijwilligers ingezet bij interne scholing.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
3. De vereniging is op de hoogte welke opleidingen/cursussen vrijwilligers hebben gevolgd/volgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....
4. Cursussen en bijscholingen worden door de vereniging vergoed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	.....

## Bijlage 2      Verklikker

Over jongeren in de sportvereniging kun je verschillend denken. Deze vragenlijst brengt in korte tijd opvattingen en ideeën in beeld over de plaats van jongeren in de vereniging. Moeten jongeren meer participeren op het gebied van sport? Willen ze dat wel? Kun je jongeren vragen bepaalde taken op zich te nemen? Accepteren andere (jonge en volwassen) leden het als jongeren bepaalde taken uitvoeren?

De vragenlijst bestaat uit acht vragen. Elke vraag heeft vier antwoordmogelijkheden. Degene die de vragenlijst invult, kiest steeds het antwoord dat het dichtst bij zijn of haar eigen opvatting ligt. De antwoordalternatieven horen steeds bij een van de basishoudingen ten opzichte van jeugdparticipatie. Door het invullen van de vragenlijst 'verklikt' de invuller als het ware zijn of haar basishouding.

### Het invullen

- Zorg voor voldoende kopieën van de vragenlijst en van het scoreformulier.
- Geef iedereen de vragenlijst, maar houd het scoreformulier nog apart.
- Zorg voor voldoende tijd om de vragenlijst in te vullen.

Pas als iedereen de vragenlijst heeft ingevuld, licht je toe welke basishoudingen er zijn. Deel nu de scorelijsten uit en laat iedereen zijn of haar score uitrekenen. Neem de scores over op bijvoorbeeld een flip-over. De resultaten bieden vrijwel zeker stof tot discussie.

### Vragen die je aan de orde kunt stellen zijn bijvoorbeeld:

- Welke beeld leeft bij de verschillende groepen binnen de vereniging?
- Overheerst een bepaald beeld en hoe komt dat?
- Hoe zou je de bestaande -ongewenste- houdingen kunnen veranderen?
- Hoe kun je de deelname van jongeren aan het verenigingsleven stimuleren?

## Vragenlijst

Deze vragenlijst brengt in korte tijd opvattingen en ideeën in beeld over de plaats van jongeren in de vereniging. De vragenlijst bestaat uit acht vragen. Elke vraag heeft vier antwoordmogelijkheden. Kies steeds het antwoord dat het dichtst bij je eigen opvatting ligt.

### 1. Waarom zou je?

- 1.1 Je moet uitkijken jongeren niet te overvragen in het vervullen van taken binnen de vereniging.
- 1.2 Mij maakt het niet uit welke leeftijd het verenigingskader heeft.
- 1.3 Betrokkenheid van jongeren is een eerste prioriteit om het voortbestaan van de vereniging te garanderen; daar moet je veel voor over hebben.
- 1.4 Je moet wel jongeren inschakelen om bepaalde taken te vervullen: zo gemakkelijk is het niet om aan vrijwilligers te komen.

### 2. Kansrijk of luchtfietserie?

- 2.1 Het zijn voornamelijk jongeren die sporten binnen de vereniging en het is eigenlijk vreemd dat het volwassenen zijn die dit organiseren.
- 2.2 Je moet jongeren die echt wat willen de kans geven actief te zijn in de organisatie van de sportvereniging.
- 2.3 Jongeren komen om te sporten en zitten er niet op te wachten allerlei andere dingen in de vereniging te doen.
- 2.1 Er is niets op tegen om jongeren te vragen voor bepaalde taken binnen de vereniging.

### 3. Jongeren laten meedenken en meebeslissen?

- 3.1 Als je je beperkt tot jongeren die het echt willen, kan zoiets goed werken.
- 3.2 Ik denk dat we toen moeten naar een jeugdraad met echte verantwoordelijkheden en bevoegdheden en met eigen budget.
- 3.3 Er is bij jongeren nu eenmaal weinig belangstelling voor organisatorische zaken.
- 3.4 Jongeren zijn overal welkom waar onderwerpen aan de orde zijn die voor hen van belang zijn.

### 4. Een enquête onder jeugdleden?

- 4.1 Het is leuk om te informeren naar de mening van jeugdleden over de vereniging, maar dat verplicht ons ook om vervolgens iets met die opvatting te doen.
- 4.2 laten we eens aan enkele jeugdleden vragen of ze iets zien in zo'n onderzoek onder jeugdleden. Ze kunnen dan ook vragen naar de dingen in onze vereniging die hen nu belemmeren om actief te zijn.
- 4.3 Als het idee voor een enquête van jongeren zelf komt, vind ik het best.
- 4.4 Jongeren komen om te sporten en niet om aan onderzoeken mee te doen. Je moet uitkijken met dat soort papieren rompslomp!

### 5. Jongeren inschakelen bij verenigingstaken?

- 5.1 Als jongeren dat uitdrukkelijk willen moeten ze taken kunnen vervullen, zoals helpen met het voorbereiden van de wedstrijden en trainingen of het rondbrengen van het clubblad.
- 5.2 De belangrijkste taak van jeugdleden is het spelen van wedstrijden. In die zin hebben we in deze vereniging helemaal geen jeugdprobleem.
- 5.3 Laten we eens een lijst maken van mogelijke taken die jongeren kunnen vervullen en hen vragen daarop in te tekenen.
- 5.4 Jongeren inschakelen voor de taken die hun interesse hebben: ja, graag! Maar dan moeten we ook zorgen voor de bijbehorende ondersteuning, beloningen en dergelijke.

## **6 Jongeren vragen voor commissiewerk?**

- 6.1 We moeten bereid zijn commissies in te stellen waar jongeren echt hun stempel op kunnen drukken, die ze kunnen runnen zoals zij denken dat het goed is.
- 6.2 Jongeren zijn wat mij betreft welkom in alle commissies die over jongeren gaan.
- 6.3 Als we nou eens bescheiden beginnen en een jeugdlid opnemen in de feestcommissie.
- 6.4 Dat lijkt me echte een station te ver: jongeren komen daarvoor niet bij een sportvereniging en je moet oppassen hen niet af te schrikken.

## **7 Ondersteuning van actieve jeugdleden?**

- 7.1 Daar ga je al: als je jongeren ondervraagt door hen in te zetten voor te ingewikkelde taken, moet je ze vervolgens ondersteunen omdat het niet goed loopt. Laat ze toch lekker sporten.
- 7.2 Je moet als jeugdbestuur inderdaad jongeren die een actieve rol op zich nemen ondersteunen.
- 7.3 Je zult goed moeten formuleren wat je jongeren aan mogelijkheden biedt, zoals informatiebijeenkomsten, mentor-begeleiding, bondstrainingen en dergelijke.
- 7.4 Als jongeren kiezen voor de taken die hen aanspreken, hoef je hen ook niet te ondersteunen. Je moet gewoon controleren of ze hun taken goed doen.

## **8 De eerste stap**

Welke uitspraak spreekt je het meeste aan?

- 8.1 Laten we eens een bijeenkomst beleggen over de vraag hoe jongeren het ervaren om in deze vereniging actief te zijn, wat ze belemmert etc. Jongeren moeten daar praten., volwassenen (voornamelijk) luisteren. Laten we ons voornemen het meeste van wat de jongeren zo snel mogelijk honoreren!
- 8.2 Individuele (jeugd)bestuursleden zouden jongeren die dat verdienen wat vaker een compliment kunnen maken.
- 8.3 We moeten eens op een rijtje zetten hoe we jongeren die in de vereniging actief zijn onze waardering kunnen laten blijken: een scheidsrechtersshirt voor jeugd arbiters, consumptiebonnen of kaartjes voor een sportwedstrijd.
- 8.4 Ik vind dat we eens moeten ophouden met elkaar een probleem aan te praten.

## De vier basishoudingen ten opzichte van jeugdparticipatie

### **A** De ontmoedigende houding

Iemand met een ontmoedigende houding vindt dat je moet uitkijken jongeren een te grote verantwoordelijkheid of invloed te geven.

Mogelijke alternatieven voor deze basis houding zijn:

- Jongeren zijn onervaren, kunnen fouten maken en dat kan ten kosten gaan van de naam van de vereniging.
- De actieve leden hebben een sterke band met elkaar en hebben een bepaalde sfeer opgebouwd. Jongeren kunnen die cultuur doorbreken waardoor de motivatie bij het actieve kader afneemt.

### **B** De neutrale houding

Iemand met een neutrale houding maakt het niet uit welke leeftijd iemand heeft. Iedereen die wat wil doen is welkom.

Mogelijke motieven voor deze opstelling zijn:

- Zolang iemand zelf iets wil doen is het goed. Jongeren en volwassenen die 'overgehaald' moeten worden om bepaalde taken te vervullen, haken immers ook het eerste af.
- Het is moeilijk mensen te vinden die iets willen doen. Dan ben je blij met iedereen die wil aanpakken.

### **C** De positieve, maar niet veranderingsgezinde houding

Iemand met een positieve, maar niet veranderingsgezinde houding vindt dat jongeren die dat graag willen een kans moeten krijgen. Als vereniging hoef je het echter niet te stimuleren.

Mogelijkheden voor deze houding zijn:

- er is onvoldoende oog voor de drempels die jongeren ervaren wanneer ze een actievere rol willen spelen.
- De eerste zorg is het voortbestaan van de vereniging. De bestaande cultuur wordt daarom niet aangepast aan de specifieke wensen van jongeren.

### **D** De stimulerende houding

Iemand met een stimulerende houding vindt dat jongeren onmisbaar zijn voor het voortbestaan van de vereniging. Om aantrekkelijk genoeg te blijven moet de vereniging zich aanpassen aan de opvatting van haar jeugdleden.

Mogelijke motieven voor deze houding zijn:

- de wens om jongeren langdurig te binden aan de vereniging
- de voordelen die het biedt als jongeren de leiding of ruimte krijgen.

### Bepaal de score

Bepaal nu met behulp van het onderstaande scoreformulier je basishouding ten opzichte van jeugdparticipatie. Omcirkel bij elke vraag welk antwoord je hebt gegeven. De basishouding die je het meest hebt gescoord is jouw basishouding. Heb je bij verschillende houdingen een (ongeveer) even hoge score, dan zit jouw basis houding er tussen in.

<b>Basis houding</b>			
1.1	1.2	1.4	1.3
2.3	2.2	2.4	2.1
3.3	3.1	3.4	3.2
4.4	4.3	4.1	4.2
5.2	5.1	5.3	5.4
6.4	6.3	6.2	6.1
7.1	7.4	7.2	7.3
8.4	8.2	8.1	8.3
.....	.....	.....	.....
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>



## Bijlage 3 Workshop Jongerenparticipatie

Deze workshop voor één of meerdere verenigingen is geschikt voor de coaches whoZnext-teams en het (jeugd)bestuur ter voorbereiding op het project whoZnext.

Het doel van de workshop is draagkracht bij de huidige kaderleden creëren voor jongerenparticipatie/het whoZnext-team en de teamcoach handvaten geven voor de begeleiding van een whoZnext-team.

### **Globale inhoud**

- theorie over jongerenparticipatie (niveaus, motieven)
- praktijkvoorbeelden
- hoe begeleid je jongeren zonder teveel te sturen? Tips voor coaches

Een aangepaste variant van de workshop los van whoZnext is ook mogelijk. Doel van deze workshop is dan het creëren van draagkracht bij huidige kaderleden voor jongerenparticipatie.

De workshop wordt op locatie van een deelnemende vereniging georganiseerd.



## Bijlage 4 Sterkte/zwakte-analyse (jeugdige) vrijwilligers

	<b>Sterk</b> Behouden	<b>Zwak</b> Verbeteren/vernieuwen
<b>Organisatie</b> eindverantwoordelijk structuur taken/functies		
<b>Werving</b>		
<b>Plaatsing</b>		
<b>Begeleiding/scholing</b>		
<b>Waardering</b>		
<b>Communicatie</b>		



## Bijlage 5a J-score

Deze quick scan 'meet' de jeugdgerichtheid van de sportvereniging. Het is een vragenlijst om te bepalen hoe toegankelijk en aantrekkelijk de club is voor haar jeugdleden.

De test kun je invullen met de jeugdcommissie of het (jeugd)bestuur. Het helpt dan om de club als het ware door een 'jeugdbril' te bekijken. Maar nog leuker is het natuurlijk ook enkele jeugdleden te vragen de lijst in te vullen. Het is namelijk heel goed mogelijk dat zij op sommige punten heel anders tegen de club aankijken.

Wanneer zowel volwassenen als jongeren de test invullen, kunnen de antwoorden van beide groepen achteraf met elkaar worden vergeleken. Een andere mogelijkheid: maak de test met verschillende clubvertegenwoordigers samen (de jeugdcommissie, jeugdtrainers, jeugdleiders en natuurlijk jeugdleden zelf). Dat kan boeiende en nuttige discussies opleveren. Vooral de punten waarover verschillende ideeën bestaan, zijn van belang. Door hierover met elkaar te praten, kan samen worden bepaald waar en hoe J-voortgang is te boeken.

De quick scan J-score bestaat uit 40 uitspraken, verdeeld over vier categorieën. Op een schaal van 1 t/m 5 kun je per uitspraak aangeven in hoeverre die van toepassing is op jullie sportvereniging. Dat kan heel eenvoudig door het antwoord van je keuze te omcirkelen. Aan het eind van de test volgt de uitslag (de J-score).

Bepaal de totalen van de vier categorieën. Tel de totalen vervolgens bij elkaar op om de J-score van de club te bepalen. Uiteraard geldt: hoe hoger de J-score hoe jeugdgerichter de club.

**Op de J-meter hieronder is af te lezen hoe je de behaalde J-score kunt interpreteren.**



## Van J-Score naar J-verbeterpunten

Een hoge J-score is natuurlijk mooi meegenomen, maar belangrijker is dat je ook iets met de uitslag van de test doet! Daarvoor biedt de lijst voldoende mogelijkheden. De 40 stellingen kun je namelijk stuk voor stuk zien als afzonderlijke ideeën om bepaalde J-zaken anders aan te pakken. Het zijn, anders gezegd, mogelijke J-verbeterpunten.

Vul in het onderstaande schema twee J-verbeterpunten in per categorie. Discussieer vervolgens over de vraag van welk punt de club als eerste werk moet maken. Dit uiteraard in overleg met de jeugd. Want, zoveel zal duidelijk zijn, jongeren weten het beste wat jongeren willen!

Verbeterpunten = actiepunten Prioriteit (1 t/m 8)

---

### A. Organisatie en structuur

1.

2.

---

### B. Cultuur en sfeer

1.

2.

---

### C. Trainingen en wedstrijden

1.

2.

---

### D. Nevenactiviteiten

1.

2.

**Naam**

---

**Functie**

---

**A+B+C+D**

---

Onderstaande vragen beantwoorden door het omcirkelen van één van de cijfers achter de vraag. Bij de cijfers horen de volgende antwoorden:

- 1 = nee / helemaal niet waar
- 2 = grotendeels niet waar
- 3 = niet van toepassing / soms wel, soms niet
- 4 = grotendeels waar
- 5 = ja / helemaal waar

<b>A. Over de organisatie en structuur</b>	<b>Totaal A :</b>				
01 De vereniging beschikt over een jeugdcommissie of jeugdbestuur	1	2	3	4	5
02 Er zitten ook jongeren in de jeugdcommissie of er is een aparte jeugdraad	1	2	3	4	5
03 Ook in andere commissies of besturen zijn jongeren actief	1	2	3	4	5
04 De mening van jonge commissieleden telt net zo zwaar als die van oudere	1	2	3	4	5
05 Er wordt niet alleen gepraat over jeugdleden, maar ook met jeugdleden	1	2	3	4	5
06 Jeugdleden hebben de kans mee te beslissen over zaken die hen aangaan	1	2	3	4	5
07 Jeugdleden weten precies bij wie ze terecht kunnen voor welke vraag	1	2	3	4	5
08 De vereniging beschikt over een jeugd(beleids)plan	1	2	3	4	5
09 Jeugdtrainers en -begeleiders hebben regelmatig onderling overleg	1	2	3	4	5
10 Jeugdtrainers en -begeleiders zitten op één lijn wat betreft hun ideeën over jeugdsport	1	2	3	4	5

<b>B. Over de cultuur en sfeer</b>	<b>Totaal B :</b>				
11 Jeugdleden en ouders weten wat de club van hen en wat zij van de club mogen verwachten	1	2	3	4	5
12 Jeugdleden die stoppen wordt gevraagd naar de reden van hun vertrek	1	2	3	4	5
13 Jeugdleden komen graag op de club, ook als zij niet hoeven te spelen of te trainen	1	2	3	4	5
14 In vergelijking met andere sportverenigingen doet de club veel voor de jeugd	1	2	3	4	5
15 Op gezette tijden mag de jeugd eigen muziek draaien in het clubhuis	1	2	3	4	5
16 Er zijn voorzieningen voor jeugd op de club (tafeltennis, speelplaatsje)	1	2	3	4	5
17 De jeugd is betrokken bij keuze van voorzieningen en/of inrichting van (deel) clubhuis	1	2	3	4	5
18 Het clubblad is ook aantrekkelijk voor jeugdleden	1	2	3	4	5
19 Er is goed contact tussen jeugdleden en de jeugdcommissie/ jeugdtrainers e.d.	1	2	3	4	5
20 Er wordt rekening gehouden met de mening en ideeën van jeugdleden	1	2	3	4	5

**C. Over trainingen en wedstrijden****Totaal C :**

21	Jeugdleden gaan met plezier naar trainingen en wedstrijden toe	1	2	3	4	5
22	Iedereen komt evenveel aan spelen toe, dus ook de mindere goede spelers en speelsters	1	2	3	4	5
23	De jeugdtrainers hebben verstand van de sport, training geven en goed met jeugd omgaan	1	2	3	4	5
24	De trainingsopkomst bij de jeugd is hoog	1	2	3	4	5
25	Aan jeugdleden wordt regelmatig gevraagd wat zij van de trainingen vinden	1	2	3	4	5
26	Teams/trainingsgroepen zijn zo mogelijk ingedeeld aan de hand van wensen van de jeugd	1	2	3	4	5
27	Er wordt meer nadruk gelegd op (spel)plezier dan winnen, ook in wedstrijden	1	2	3	4	5
28	In trainingen is er ook aandacht voor "sport regelen" (scheidsrechter, trainer, coach, etc.)	1	2	3	4	5
29	Er zijn jongeren bij actief als scheidsrechter, (hulp)trainer of (be)geleider	1	2	3	4	5
30	Jonge scheidsrechters, trainers en jeugdleiders worden begeleid, ondersteund en geschoold	1	2	3	4	5

**D. Over de nevenactiviteiten****Totaal D :**

31	Er is een gevarieerd activiteitenprogramma voor kinderen tot 12 jaar	1	2	3	4	5
32	Er is een gevarieerd activiteitenprogramma voor jeugdleden van 12-15 jaar	1	2	3	4	5
33	Er is een gevarieerd activiteitenprogramma voor jongeren van 15-19	1	2	3	4	5
34	De georganiseerde nevenactiviteiten worden goed bezocht	1	2	3	4	5
35	De kosten om mee te doen aan de nevenactiviteiten zijn voor niemand te hoog	1	2	3	4	5
36	Bij het samenstellen van het activiteitenprogramma wordt de jeugd zelf betrokken	1	2	3	4	5
37	Aan jeugdleden wordt regelmatig gevraagd wat zij van de georganiseerde activiteiten vinden	1	2	3	4	5
38	Jeugdleden worden gestimuleerd leuke nieuwe nevenactiviteiten aan te dragen	1	2	3	4	5
39	Voor goede ideeën en wensen van jeugdleden is altijd ruimte	1	2	3	4	5
40	Jongeren helpen mee bij de organisatie en uitvoering van nevenactiviteiten	1	2	3	4	5

## Bijlage 5b Brief bij J-score

Best jeugdlid van [naam club],

Jouw vereniging doet mee aan het project: Jeugdige Vrijwilligers, Ken je Talent! Dit project is speciaal voor de jeugd van [naam club]. Met dit project wil [naam club] jou meer betrekken bij de vereniging. Dit is een kans om je mening te geven over bijvoorbeeld het beleid van jouw vereniging. Of om [naam club] te laten weten wat je nog meer voor je vereniging zou willen doen.

### De J-score

Voordat [naam club] iets kan doen of veranderen voor de jeugd in de vereniging, heeft ze jouw hulp nodig. Daarvoor vraagt de vereniging jou om een J-score in te vullen. Deze J-score 'meet' de jeugdgerichtheid van de vereniging. Het is een vragenlijst om te bepalen hoe toegankelijk en aantrekkelijk [naam club] is voor haar jeugdleden. Jouw mening telt!

### Digitaal invullen

De J-score bestaat uit 40 uitspraken, verdeeld over vier categorieën. Op een schaal van 1 t/m 5 kun je per uitspraak aangeven in hoeverre je vindt dat deze van toepassing is op jouw vereniging. Je kunt de J-score invullen op de website [url website]. Klik daar op de banner van J-score en vul je gegevens in. Wij vragen jou om dit voor maandag 13 oktober te doen.

### Het vervolg

Als jouw vereniging een hoge J-score blijkt te hebben dan is dit natuurlijk heel goed, maar nog belangrijker is dat de vereniging wat gaat doen met de uitslag van de test!

Alvast bedankt voor je medewerking!

Met sportieve groet,



## Bijlage 6a Intekenformulier vrijwilligerswerk

### Persoonlijke gegevens

**Voornaam**

**Achternaam**

**Leeftijd**

**Telefoon thuis**

**Telefoon mobiel**

**E-mail**

**Opleiding/studie**

**Plaats opleiding/studie**

**Team**

### Vrijwilligerstaken

Momenteel doe ik wel/geen\* vrijwilligerstaken voor de vereniging.

Ik doe de volgende taken voor.....:

Ik zou het volgende graag voor ..... willen doen.

*Zet een kruisje in het hokje van jouw keuze(s)*

- Ik wil graag mee beslissen over het jeugdbeleid en zitting nemen in de Technische Commissie Jeugd/ meelopen met het bestuur.
- Ik wil graag (nieuwe) activiteiten organiseren en zitting nemen in de activiteitencommissie
- Ik vind het leuk om achter de bar te staan
- Ik wil graag helpen bij het opknappen van de kantine
- Ik wil graag scheidsrechter worden
- Ik wil graag (hulp)trainer worden
- Ik wil graag op zaterdag een team begeleiden
- Ik wil graag club fotograaf zijn en foto's maken voor de website/clubblad/nieuwsbrief
- Ik wil graag één van de webmasters zijn en de website beheren en onderhouden
- Ik wil graag artikelen schrijven voor het clubblad/ en de nieuwsbrief
- Ik wil graag meedenken en betrokken worden bij het maken van een informatiefolder voor nieuwe leden en hun ouders
- Ik wil graag meehelpen bij het organiseren van activiteiten
- Ik wil graag helpen bij het werven van nieuwe jeugdleden door het maken van een promotie-filmpje, trainingen op scholen, praatje op scholen enz.
- Ik wil graag de volgende activiteit organiseren .....
- Ik wil graag .....

## Bijlage 6b Voorbeeld Brief bij intekenformulier

Best jeugdlid van [naam vereniging]

In [maand] heb ik met een aantal jeugdleden gesproken over jullie vereniging. Daarbij hebben we ook gesproken over vrijwilligerstaken die jullie bij [naam club] zouden kunnen doen. Een aantal jeugdleden heeft een lijst samengesteld.

Vrijwilligerswerk is leuk en leerzaam. Het is leuk om jouw steentje bij te kunnen dragen. Van vrijwilligerswerk leer je veel. Tevens staat het goed op je CV als je vrijwilligerswerk voor een vereniging hebt gedaan.

Tegenwoordig moet je vanuit school diverse stages doen. Natuurlijk is het hartstikke leuk als je deze stage bij je eigen vereniging kan doen. Denk daarom eens aan [naam club] als je een stageplek zoekt.

In het verleden heb ik zelf veel voor mijn eigen vereniging gedaan. Ik ben scheidsrechter, trainer en ik heb in de jeugdcommissie gezeten. Daarnaast heb ik vele andere activiteiten georganiseerd. Mede door het vrijwilligerswerk heb ik een leuke baan kunnen vinden. Ik hoop dat jij mijn voorbeeld gaat volgen!

In de bijlage vind je een invulformulier. Ik hoop dat je dit formulier wilt invullen. In het formulier worden een aantal persoonlijke gegevens gevraagd. Daarnaast kun je invullen wat je huidige vrijwilligerstaken zijn voor de vereniging of wat je zou willen doen voor de vereniging. Je kunt het formulier voor [datum] inleveren bij: [contactpersoon, bijvoorbeeld trainers of whoznex-team].

Met sportieve groet,

## Bijlage 7 Clinic Jongerenmarketing

### **Verovering van de jongerenmarkt**

Een serieus bedrijf doet het niet zonder: marketing. Commerciële marktpartijen doen er alles aan om een sterk merk neer te zetten dat specifieke doelgroepen aanspreekt. Hoe kan jongerenmarketing sportieve organisaties helpen hun organisatie en vrijwilligers- activiteiten aansprekend te maken en neer te zetten bij jongeren?

### **Wat houdt een clinic in?**

De clinic jongerenmarketing duurt een dagdeel en wordt op locatie verzorgd. Deelnemers krijgen eerst uitgebreid inzicht in de jongere van nu om die kennis vervolgens praktisch toe te passen en te oefenen. Het werven van jonge vrijwilligers wordt behandeld vanuit marketingperspectief.

### **De marketingonderwerpen zijn:**

- de vijf P's (plaats, prijs, product, people en promotie)
- unique selling points
- concurrentieanalyses
- liftpitches
- en meer...

De deelnemers gaan naar huis met een eerste aanzet tot een actieplan jongerenmarketing. En natuurlijk met nieuwe ideeën! Ook krijgen ze een studieboek mee naar huis met nog meer achtergronden over jongeren en marketing.

### **Voor wie?**

De clinic is interessant voor alle sportieve organisaties die werken of willen werken met jonge vrijwilligers.



## Bijlage 8 Maatschappelijke stages in de sport

Een maatschappelijke stage is een vorm van leren binnen of buiten school, waarbij leerlingen kennismaken met het dragen van verantwoordelijkheid voor maatschappelijke belangen. Het gaat daarbij om kortdurende stages met begeleiding vanuit de school én de stageorganisatie.

### Voorbeelden

Jongeren lopen een aantal dagdelen stage bij een sportservicepunt en helpen mee bij diverse sportprojecten, bijvoorbeeld bij activiteiten binnen het Aangepast Sporten of sportactiviteiten gericht op jeugd of ouderen.

Jongeren ondersteunen sportverenigingen op diverse gebieden, zoals hulp bij een open dag of een toernooi, assistentie bij trainingen of een onderzoek doen naar de jeugdvriendelijkheid van de club.

### Doelgroep

De doelgroep bestaat uit leerlingen uit het voortgezet onderwijs. Vanaf 2012 is het in alle typen voortgezet onderwijs verplicht dat leerlingen minimaal 72 uur besteden aan maatschappelijke stage. Veel VO-scholen zijn al gestart met maatschappelijke stages. De vorm waarin en het aantal uren per leerling verschilt per school.

### Succesfactoren maatschappelijke stages

- Aansluiten bij interesse en beleving jongeren
- Klussen met kop, staart en resultaat
- Serieus nemen
- Verantwoordelijkheid geven binnen kaders
- Goede begeleiding
- Draagvlak binnen hele vereniging

### Hoe kunnen sportclubs met succes meedoen aan maatschappelijke stages?

#### *Tips*

Leg contact met het lokale sportservicepunt en de vrijwilligerscentrale. Meestal hebben zij al overleg met scholen over maatschappelijke stages. Zij weten daardoor in welke periode en onder welke voorwaarden er stages mogelijk zijn.

Laat de eigen jeugd weten welke stageklussen ze kunnen doen en plaats een oproep op de website of in de nieuwsbrief. Belangrijk is om voldoende ruimte open te laten voor de inbreng van de leerlingen zelf. Als jongeren een actieve rol kunnen spelen bij de invulling van de stage, dan houdt dat ze enthousiast. De kans is zo groter dat ze ook na hun stage actief blijven als vrijwilliger bij de vereniging.



## **Bijlage 9 Opstapcursus Lesgever/trainer in de sport**

Met deze korte cursus probeert Sportservice.Net het nijpende probleem van het tekort aan lesgeefkader een beetje op te lossen. De cursus kost weinig tijd en is gericht op het assisteren tijdens trainingen en lessen of het begeleiden van kleine groepen.

### **Doel van deze cursus**

De cursus is bedoeld om mensen enthousiast te maken en te stimuleren vervolgens een bondsopleiding te gaan doen. Nadrukkelijk moet worden gesteld dat het geen erkende opleiding is en dat Sportservice ook niet de bedoeling heeft om met de bondsopleidingen te concurreren.

### **Theorie en praktijk**

De inhoud van de cursus omvat theorie en praktijk. Steeds is er een praktijk opdracht tussen de theoretische avonden, dus drie opdrachten in totaal. De opdrachten vragen niet heel veel tijd, maar zijn gericht op het toepassen van de besproken onderwerpen op de lesavonden. Deze opdrachten kunnen bij de eigen vereniging of een stagevereniging uitgevoerd worden.

### **Globaal programma, 4 bijeenkomsten**

Les- en leidinggeven deel 1: leidinggeven, communicatie en eigen vaardigheden

Les- en leidinggeven deel 2: lesvoorbereiding, lesopbouw, organisatie en uitvoering

Begeleiding en organiseren: begeleiden, training, plannen en organiseren

Basisvaardigheden begeleiding: veiligheid, gedrag in de groep, normen en waarden

### **Voor wie is de cursus?**

De cursus is voor iedereen die eens wil kennismaken met lesgeven en wat daar zoal bij komt kijken. Er zijn geen eisen om deel te kunnen nemen, alleen maar veel enthousiasme om na de cursus in de vereniging aan de slag te gaan. U kunt bijvoorbeeld eens informeren bij ouders en/of de oudere jeugdleden binnen uw vereniging.



## Bijlage 10 WhoZnext

WhoZnext heeft als hoofddoel dat jongeren blijven sporten en bewegen door hen hierin actief te betrekken. De gedachte is namelijk dat als jongeren zelf meer invloed hebben op het sportaanbod, dit aanbod veel meer op de jeugd gericht is waardoor men niet zo snel zal afhaken. Subdoel van whoZnext is het kweken van nieuwe vrijwilligers in de sport.

**Doelgroep:** jeugdleden van 14 t/m 20 jaar

### Werkwijze

Vijf tot acht jeugdleden vanuit de vereniging vormen een team met de opdracht om activiteiten te organiseren. Het team krijgt activiteitengeld en daarnaast begeleiding van een volwassen verenigingslid, de teamcoach. Tijdens een startbijeenkomst leren de teamleden omgaan met de website van WhoZnext en leren ze om een plan van aanpak te maken.

### Het profiel van de whoZnext-coach

#### De whoZnext-coach is...

- minimaal 20 jaar
- bekend binnen de vereniging
- overtuigd van het belang van jongerenparticipatie

#### Als coach van een whoZnext-team...

1. treed je op als begeleider van de jongeren uit het whoZnext-team;
2. maak je zelf ook onderdeel uit van het whoZnext-team;
3. geef je de jongeren -binnen hun mogelijkheden- veel vrijheid en zelfstandigheid, zonder ze te laten verzuipen;
4. gun je de jongeren ruimte om fouten te maken (het is een leerproces);
5. kun je de jongeren mogelijkheden en ideeën aanreiken, maar laat je uiteindelijke beslissingen over aan de jongeren zelf;
6. bewaak je de voortgang;
7. draag je bij aan een goede sfeer in het team (whoZnext moet vooral ook leuk zijn!);
8. fungeer je als aanspreekpunt voor jongeren uit het team;
9. vorm je de 'linking pin' tussen het team en het (jeugd)bestuur
10. vorm je de 'linking pin' tussen het eigen team en andere whoZnext-teams in de gemeente/regio/het land.

### WhoZnext trainingen

#### Start training

Algemeen doel van de training is het voorbereiden van een groep jongeren en hun coach op hun taak als (lid van een) whoZnext-team. Meer specifiek gaat het om een of meer van de volgende leerdoelen:

- het (samen)werken in het whoZnext-team;
- het maken van een whoZnext- en/of activiteitenplan;
- het voorbereiden van een whoZnext-activiteit;
- het presenteren en 'verkopen' van whoZnext-plannen;
- het genereren van publiciteit en het omgaan met de pers.

De duur van de starttraining is circa 4 uur

#### Vervolgworkshops

Voor whoZnext jongeren zijn de volgende workshops ontwikkeld:

- PR en communicatie
- Financiën en sponsoring
- Vergadertechnieken
- Presenteren en begeleiden

Een workshop op maat is ook mogelijk.



## Bijlage 11 Kanjers in de Sport

Kanjers in de Sport is een methode voor trainers, coaches en begeleiders in de jeugdsport gericht op het versterken van de teamspirit, verhogen van het zelfvertrouwen en het omgaan met conflicten.

### **Begeleiden jeugdsport, een fantastische uitdaging!**

Als jeugdsportbegeleider sta je voor een uitdagende taak. Hoe zorg je ervoor dat kinderen op een plezierige en succesvolle wijze hun sport kunnen beoefenen. Kinderen sporten graag. Ze kunnen lekker hun energie kwijt en beleven veel plezier aan het trainen om steeds beter te worden.

Helaas kan het sportveld ook een plaats zijn voor teleurstelling, conflicten en agressie. In de sport gaat het vaak om winnen en presteren en niet zelden staat dat op gespannen voet met plezier en normaal gedrag.

Als jeugdsportbegeleider heeft u ook de taak om goed om te gaan met die spanning. Het programma Kanjers in de sport geeft u een duidelijke methode om die fantastische uitdaging nog beter aan te gaan en in te spelen op het gedrag van kinderen.

### **Workshop Kanjers in de Sport**

Binnen de sportvereniging kunnen jeugdtrainers deelnemen aan twee workshops van twee uur. Aan de hand van diverse praktijkvoorbeelden krijgen jeugdsportbegeleiders handvatten om teamspirit te versterken.

De volgende onderwerpen komen op speelse wijze aan bod:

- ☉ Op welke wijze speel ik in op gedrag van kinderen?
- ☉ Op welke wijze versterk ik het zelfvertrouwen van kinderen?
- ☉ Hoe speel ik in op conflicten binnen mijn team?
- ☉ Wat voor trainer ben ik zelf?

### **Werkboek Kanjers in de sport**

- ☉ Het werkboek is voor trainers, coaches en begeleiders van jeugdsporters van 6-12 jaar. Rode draad in het werkboek zijn de Kanjerregels, die als basis dienen voor de afspraken binnen een sportteam.
- ☉ Het werkboek staat vol met praktijkvoorbeelden, tips en testjes.
- ☉ Het werkboek is ook los te bestellen voor € 10,- bij uw Sportservicebureau.



## Bijlage 12 Praktijkbeschrijvingen Ken je Talent!

### Voetbalvereniging DSO Zoetermeer

*“DSO is tevreden met het uiteindelijke resultaat van Ken je Talent, doordat het de eigen methodiek om jeugd in te zetten bij verenigingsactiviteiten aanvulde. Verder werd bevestigd dat jeugdparticipatie een goed middel is om mensen te binden aan je club.”*

#### **Aanleiding/motivatie deelname**

Een jeugdtrainer van DSO, die tevens sportambtenaar is in een aangrenzende gemeente, hoorde van het project Ken je Talent. DSO had al langer plannen om de jeugdparticipatie te verhogen en ook de gemeente waarvoor hij werkte wilde investeren om jeugdigen te activeren. Hij nam daarom contact op met Sportservice Zuid-Holland en na een oriënterend gesprek met een jeugdbestuurder en de 0-meting van Ken je Talent is er een activiteitenvoorstel gemaakt.

#### **Activiteiten**

In november 2007 zijn de eerste contacten gelegd en is het oriënterende gesprek gevoerd. Vervolgens is de bestuursanalyse uitgevoerd en is als vervolgactie het organiseren van een Opstapcursus sportleider afgesproken. Deze cursus is gehouden in de maanden februari t/m april 2008, met 13 deelnemers, waarvan 10 het certificaat hebben gehaald. Twee deelnemers stopten onderweg wegens andere verplichtingen en één deelnemer moet alleen nog de stage-uren lopen om het certificaat te behalen.

Het uitvoeren van andere mogelijke activiteiten van Ken je Talent bleek bij deze vereniging verder niet nodig. Binnen DSO zijn namelijk al veel jonge vrijwilligers bezig met het begeleiden van jongere jeugd (o.a. door fluiten en coachen). Ook is er al een jeugdcommissie (bestaande uit jeugdige vrijwilligers) die nevenactiviteiten organiseert.

#### **Succeservaringen**

De duidelijke en flexibele houding van de jeugdbestuurders van DSO zorgde voor een succesvolle uitvoering van Ken je Talent. Het succes werd ook mede mogelijk gemaakt doordat jongeren van de club al gewend waren aan het uitvoeren van bepaalde vrijwilligerstaken. DSO is tevreden met het uiteindelijke resultaat van Ken je Talent, doordat het uitstekend de eigen methodiek om jeugd in te zetten bij verenigingsactiviteiten aanvulde. Verder werd bevestigd dat jeugdparticipatie een goed middel is om mensen te binden aan je club.

#### **Knelpunten**

Eén van de ervaren knelpunten van Ken je Talent was het vinden van een geschikte tijd en locatie voor het volgen van de Opstapcursus, omdat het sportcomplex redelijk overbezet is. Ook werd de uitvoering van het project bemoeilijkt doordat er een verhuizing naar een ander complex aanstaande is. Hierdoor wilde DSO Ken je Talent beperken tot het uitvoeren van slechts één of twee modules.

#### **Rol van de verenigingsadviseur/het bestuur**

De verenigingsadviseur heeft een belangrijke bijdrage geleverd om Ken je Talent aan te laten sluiten bij het al lopende jeugdbeleid. Verder is in overleg met het jeugdbestuur en twee jeugdtrainers de inhoud van de Opstapcursus sportleider bepaald en is de werving hiervoor voortvarend aangepakt. Naast les- en leidinggeven is ook het opzetten van een evenement (incl. begroting en sponsoring) onderdeel geweest van de cursus.

# Korfbalvereniging KCC Capelle aan den IJssel

*“De verenigingsadviseur had een duidelijke voorttrekkersrol binnen het project. Hij organiseerde de overleggen en vergaderingen, koppelde de ontwikkeling van het project regelmatig terug naar het bestuur en zorgde voor het uitzetten van het onderzoek en de verwerking van de resultaten in een rapportage”*

## Aanleiding/motivatie deelname

De gemeente Capelle aan den IJssel had plannen om de aanwezige sportverenigingen op sportpark Schenkel te herindelen en in de toekomst een mogelijk een locatiemanager aan te stellen. Hier op vooruitlopend wilde de gemeente meer inzicht krijgen in de wensen en de behoeften van de sportverenigingen met betrekking tot de verenigingsondersteuning. De gemeente heeft uiteindelijk een plan van aanpak geschreven met drie pijlers waar het project Ken je Talent er één van is. Het doel van het project was om meer inzicht te krijgen in de jeugdparticipatie en het vrijwilligerskader binnen de vereniging.

## Activiteiten

Op het sportpark Schenkel zijn vijf verenigingen actief. Eén van deze verenigingen is de korfbalvereniging Capelle aan den IJssel. Na een eerste kennismakingsgesprek met de voorzitter en de jeugdcoördinator is de bestuursanalyse uitgevoerd. Bij deze O-meting komen vooral kwantitatieve resultaten naar voren over o.a. het aantal leden, jeugdleden, (jeugdige)vrijwilligers en betaalde trainers/begeleiders. Hierna is er besloten om een J-score uit te zetten bij vijf jeugdteams, bij de trainers en begeleiders van deze teams, de jeugdcommissie en een aantal leden van het bestuur. De J-score meet door middel van veertig meerkeuzevragen de jeugdgerichtheid van een vereniging. In samenspraak met de vereniging is ervoor gekozen om de J-score binnen diverse lagen van de vereniging uit te zetten. De uitkomsten van de J-score zijn zowel met de vereniging als met de aangestelde locatiemanager besproken. De locatiemanager heeft inmiddels vervolgstappen ondernomen ten aanzien van het inzetten van cursussen.

## Succeservaringen

De bereidheid en voortvarendheid van de jeugdcommissie en de aanwezigheid van een geïnteresseerde voorzitter hebben gezorgd dat Ken je Talent snel op kon starten. Andere voordelen van Ken je Talent waren het motiveren van al actieve jeugd binnen de vereniging om vrijwilligerstaken te blijven doen en de erkenning van het bestuur dat jeugdparticipatie een noodzaak is om een club gezond te houden.

## Knelpunten

Het doorpakken binnen de vereniging na eerste aanzet werd als lastig ervaren binnen KCC. Ook is het ontwikkelen van een visie voor de lange termijn lastig, maar dat heeft voornamelijk te maken met de plannen tot herindeling.

## Rol van de verenigingsadviseur/het bestuur

De verenigingsadviseur had een duidelijke voorttrekkersrol binnen het project. Hij organiseerde de overleggen en vergaderingen, trad op als voorzitter van de werkgroep en gaf vanuit eigen ervaring de nodige adviezen om het project goed te laten lopen. Tevens koppelde hij de ontwikkeling van het project regelmatig terug naar het bestuur. Ook zorgde de verenigingsadviseur voor het uitzetten van het onderzoek en de verwerking van de resultaten in een rapportage.

# Voetbalvereniging DSS Haarlem

## Aanleiding/motivatie deelname

De vereniging wilde meer doen voor haar jeugd, vooral op het gebied van het opleiden van nieuw jong kader. Binnen de vereniging zijn onvoldoende kaderleden om alle functies te kunnen vervullen. Daarnaast ontbreekt het inzicht in het benodigde aantal vrijwilligers binnen de vereniging. Aan eventueel aspirant-vrijwilligers kan ook nog geen informatie worden verstrekt over de functie, tijdsinvestering en vaardigheden en de vereniging beschikt nog niet over een vrijwilligersbestand of vrijwilligerscoördinator. Tevens is er binnen het voetbal eigenlijk altijd een chronische behoefte aan (assistent-)trainers, coaches, teambegeleiders en scheidsrechters, maar er wordt binnen de vereniging minimale aandacht aan dit tekort geschonken.

*“Er waren geen jeugdleden die zitting hebben in een jeugdcommissie of een kaderfunctie vervullen. Duidelijk werd dat er wel gepraat wordt met de jongeren, maar dat ze nog te weinig worden betrokken bij de besluitvorming.”*

## Analyse

Tijdens de intake en de 0-meting bleek dat de vereniging al over de nodige onderdelen uit Ken je Talent beschikte. De vereniging beschikt over zowel een jeugdraad, een jeugdcommissie en over een technisch jeugdplan. De jeugdraad bestaat al bijna in zijn geheel uit jeugdleden, maar er waren geen jeugdleden die zitting hebben in een jeugdcommissie of een kaderfunctie vervullen. Duidelijk werd dat er wel gepraat wordt met de jongeren, maar dat ze nog te weinig worden betrokken bij de besluitvorming.

## Activiteiten

Heel veel zaken zijn al goed georganiseerd, maar bij zaken op het gebied van menselijke relaties is nog het nodige te verbeteren. Sommige zaken zijn met simpele oplossingen te regelen terwijl sommige anderen meer inzet vragen. Vooral door het betrekken van de jongeren en bepaalde functies aan jongeren over te dragen kan er het nodige veranderen aan de vrijwilligersstructuur van de vereniging. Voor scheidsrechters en het technische jeugdkader zijn diverse cursussen van de KNVB ingezet. Daarnaast is de workshop coördinator vrijwilligers aangeboden.

## Succeservaringen

De vereniging heeft deelgenomen aan de workshop vrijwilligerscoördinator. Hierdoor hebben ze een duidelijk beeld gekregen van de functie en de noodzaak om een persoon voor deze functie aan te stellen. Via de KNVB zijn er zowel een scheidsrechterscursus en trainerscursus voor jeugdtrainers afgenomen. Daarnaast wordt binnenkort de kaderopleiding: “Voetballen doe je samen” van de KNVB, een workshop voor ouders en begeleiders, gegeven om het sociaal klimaat binnen de vereniging te verbeteren.

## Knelpunten

Het was regelmatig noodzakelijk dat de verenigingsadviseur alle koppen weer in de goede richting kreeg. Hierdoor zijn er minder onderdelen uitgevoerd dan van te voren was afgesproken en eigenlijk wenselijk was. Uiteindelijk is het uitzetten van de enquête onder de jeugdleden tussen de 12 en 18 jaar niet uitgevoerd, maar door dit niet te doen zijn er veel andere onderdelen wel uitgevoerd en toegevoegd aan het beleid van de vereniging.

# Voetbalvereniging VVIJ IJsselstein

*“Er is een vrijwilligerscommissie gekomen met drie enthousiaste leden die zich heeft ingezet voor het project Ken je Talent. Verder hebben we een prijs uitgelooft voor het team dat de meeste J-scores heeft ingevuld, waardoor de participatie beduidend hoger werd.”*

## **Aanleiding/motivatie deelname**

De contactpersoon van voetbalvereniging VVIJ uit IJsselstein heeft Sportservice Midden-Nederland uitgenodigd om een introductie op Kanjers in de Sport te verzorgen tijdens de Wie-is-wie-avond. Dit is een kennismakingsavond die VVIJ aan het begin van elk seizoen organiseert voor jeugdbegeleiders, trainers en ouders.

## **Activiteiten Ken je Talent!**

In november 2008 is er een afspraak geweest en vervolgens zijn als acties hieruit de J-scores uitgezet en zijn de Kanjeravonden in februari gepland.

## **Succeservaringen**

Er is een vrijwilligerscommissie gekomen met drie enthousiaste leden die zich heeft ingezet voor het project Ken je Talent. Ook werd de aanwezigheid van een normen en waarden-commissie op prijs gesteld. Verder hebben we een prijs uitgelooft voor het team dat de meeste J-scores heeft ingevuld, waardoor de participatie beduidend hoger werd.

## **Knelpunten**

Het bleek behoorlijk lastig om voldoende mensen te mobiliseren voor de workshops. Ook is jammer dat er vanuit de selectieteams minder interesse is om Ken je Talent te draaien. De selectieteams hebben bijvoorbeeld de J-score veel minder ingevuld.

## **Rol van de verenigingsadviseur/het bestuur**

De verenigingsadviseur heeft overleg gevoerd met de vrijwilligerscommissie en de workshops Kanjers in de Sport begeleid. De vrijwilligerscommissie heeft de contacten met het bestuur onderhouden in het kader van het project Ken je Talent.

# Tafeltennisvereniging ZTTV Zeist

*Ken je Talent heeft nu al geleid tot 16 nieuwe jeugdige vrijwilligers, wat voor een kleine vereniging een groot aantal is. Zij zijn binnen de hele club actief, zowel voor korte klussen als binnen bestaande commissies. De nieuwe jeugdige vrijwilligers zijn gekoppeld aan bestaande commissieleden. Daardoor is er nu een beter contact tussen senioren en junioren.*

## **Aanleiding/motivatie deelname**

De vereniging heeft naar aanleiding van de verstuurde projectinformatie en de wens om de jeugd meer te betrekken bij de vereniging zich aangemeld om mee te doen aan het project Ken je Talent.

## **Activiteiten Ken je Talent**

De bestuursanalyse is met twee bestuursleden ingevuld, waarna vervolgens een plan van aanpak is opgesteld dat is besproken met de overige bestuursleden. Vervolgens is er een werkgroep gevormd met daarin acht jeugdleden. Onder begeleiding van een verenigingsadviseur is gebrainstormd over de mogelijke taken binnen de vereniging en is er een begeleidende brief opgesteld.

## **Succesfactoren**

Een voordeel was dat ZTTV een kleinschalige vereniging is, waardoor dus snel iedereen geïnformeerd kon worden en ook mensen sneller bereid zijn om mee te doen. De bestaande verenigingsstructuur maakte het ook makkelijk om jeugdleden intern te scholen door commissieleden. Voor een goede begeleiding zijn de nieuwe jeugdige vrijwilligers gekoppeld aan bestaande commissieleden. Het was zeker een succes om een werkgroep met acht jeugdleden te formeren. Een volgende succesfactor was een goede voorzitter (zelf nog jeugdlid) als trekker van de werkgroep.

## **Knelpunten**

Het heeft lang geduurd voordat het bestuur de slag heeft gemaakt van initiatie van de plannen naar het daadwerkelijk opzetten van de werkgroep jeugd en de uitvoering van het project. Dit had sneller gekund en dat had ook bevorderlijk geweest voor het project.

## **Rol van de verenigingsadviseur/het bestuur**

De verenigingsadviseur heeft veelvuldig overlegd met de bestuursleden van ZTTV en coördineerde het overleg met de werkgroep jeugd. Tevens koppelde de verenigingsadviseur de resultaten van de werkgroep terug aan het bestuur en coördineerde hij de samenwerking tussen alle betrokkenen.

# American Football vereniging Flevo Phantoms Almere

*“Er is veel tijd geïnvesteerd in aanvullende opleidingen en trainingen van zowel volwassen vrijwilligers als jeugdige vrijwilligers. Flevo Phantoms is een erkend leerbedrijf geworden, een groter aantal mensen kunnen clinics verzorgen, er is beter bekend wat de leden willen en er is een J-team om naast de sport leuke en nuttige activiteiten te ontplooiën.*”

## Aanleiding/motivatie deelname

In 2007 is Flevo Phantoms door Sportservice Flevoland uitgenodigd om deel te nemen aan het project Ken je Talent. Dat sloot prima aan bij de ambitie van de club om verder te groeien. Flevo Phantoms geeft veel clinics om de sport te promoten waarbij veel vrijwilligers worden ingezet. Via het project Ken je Talent wilden we een extra impuls gegeven aan de vereniging en in het bijzonder aan de ontwikkeling van onze jeugdige vrijwilligers.

## Activiteiten

Eén van de kernactiviteiten was het samenstellen van een J(eugd)-team. Dit J-team (onder begeleiding van een volwassene) is een zelfsturend team dat activiteiten binnen de vereniging organiseert.

Om de mening van jeugdleden over de vereniging te krijgen is de digitale vragenlijst van Sportservice Flevoland uitgezet. Dit was helaas geen groot succes. Daarom is tijdens een toernooidag per team een kleedkamersessie georganiseerd. Daarvoor is een verkorte vragenlijst gebruikt. De vragen werden gesteld door leden van het J-team, die ook de antwoorden noteerden. Via de sessies werd het bestuur o.a. duidelijk dat een deel van het veld minder goed was verlicht en dat de spelers hier last van hadden. Ook de behoefte aan een eigen website voor de jeugd kwam boven water, waar ze graag filmpjes op willen hebben/zetten. De bevindingen vormen een leidraad voor het jeugd beleid voor 2009 en verder.

Ook zijn een aantal (jeugd)leden opgegeven voor de basiscursus lesgeven. Tijdens deze cursus werd de kennis en vaardigheid vergroot om trainingen te kunnen geven. De jeugdleden begrepen hierdoor beter waarom bepaalde activiteiten worden uitgevoerd, dat trainingen ook voorbereid moeten worden en welke situaties je tijdens een training kunt tegenkomen. Een groot voordeel is dat een aantal jeugdleden en een beginnend coach nu een basis hebben waar ze op door kunnen bouwen. Voor de promotie van de sport geven de Phantoms regelmatig clinics op scholen. De leden die naar de basiscursus zijn geweest helpen regelmatig bij het geven van de clinics, waardoor de belasting van de coaches afneemt.

Door vier mensen is de cursus stagebegeleiding gevolgd. Het was een leuke cursus, waarbij handige tools werden aangereikt hoe te handelen in verschillende stagesituaties. Deze activiteit sloot goed aan bij het bereiken van een andere kernactiviteit, namelijk het verkrijgen van de status van erkend leerbedrijf. Dit liep niet via Sportservice Flevoland, maar via de stichting Calibris.

## Succeservaringen

Inmiddels zijn al zo'n acht jeugdleden voorzien van een goed begeleide vrijwilligersstage. Hierdoor hoeven de kinderen geen trainingen te missen en wordt de band met de vereniging versterkt. Het J-team heeft diverse activiteiten georganiseerd en uitgevoerd. Als afsluiting van het seizoen is bijvoorbeeld een wokavond georganiseerd door het J-team. Dit was een zeer geslaagde avond, waarbij alles (op de financiële afhandeling na) door de jeugdige vrijwilligers werd geregeld. Ook zijn al een aantal jeugdige vrijwilligers naar de cursus Jeugd-official/Thuisfluitter geweest, die werd georganiseerd door de AFBN (American Football Bond Nederland).

## Knelpunten

Een nadeel was dat door de verschillende trainingen en cursussen jeugdleden een bepaalde periode een training missen en ook moesten deelnemende coaches een aantal keer vervangen worden door de verschillende activiteiten.

## Atletiek vereniging HYLAS (Alkmaar)

*“Ken je Talent was een stimulans om de zaken rond de jeugd bij de vereniging uit te werken in een jeugdbeleidsplan. Door de uitwerking van dit plan is er veel veranderd in positieve zin rond de trainingen van de jeugd. Meer jeugdige leden helpen bij de training en er is meer duidelijkheid rond de taken van de baancommissie binnen de vereniging.”*

### Aanleiding/motivatie deelname

De vereniging heeft naar aanleiding van de verstuurde projectinformatie en een oriënterend gesprek met de uitvoerders van het project Ken je Talent besloten mee te doen. Er bestaat behoefte aan het maken van een beleidsplan voor de baancommissie die zich bezig houdt met de jeugd binnen de vereniging.

### Activiteiten Ken je Talent

De bestuursanalyse is met de bestuursleden van de baancommissie ingevuld, vervolgens is een plan van aanpak opgesteld. De J score is ingevuld. Na verschillende brainstormsessies met de verenigingsadviseurs en de leden van de baancommissie is een jeugdbeleidsplan opgesteld.

Er is een cursus trainingsvaardigheden aangeboden aan jeugdige trainers, waarbij de 4e en laatste avond ingevuld is als praktijkavond.

### Succesfactoren

De leden van de baancommissie waren enthousiast en hebben er hard aan getrokken om alles tot een goed eind te brengen. De kennis was aanwezig binnen de commissie, de verenigingsadviseurs hebben de rol gehad van proces bewaking.

De jeugdige trainers waren ook een hele enthousiaste groep die wat wilden leren. Naast het theoretische deel wat als leerzaam werd ervaren, gaven zij aan ook van elkaar in de praktijk te hebben geleerd. Het plan is opgevat vaker met elkaar trainingmethoden uit te wisselen door bv training te geven aan elkaar.

Kortom de bereidheid tot inzet en het enthousiasme van de vrijwilligers die deel hebben genomen aan het project waren groot, één van de belangrijkste succesfactoren.

### Knelpunten

De toekomst... het is belangrijk voor de gehele club dat er een algeheel beleidsplan komt vanuit het bestuur waar het jeugdbeleidsplan een onderdeel van gaat vormen. Het bestuur heeft zich bereid gevonden om er mee aan de slag te gaan, maar of dit daadwerkelijk gaat gebeuren is nog de vraag. Het is niet gelukt om een van de doelstellingen een whoZnext team op te starten binnen de afgesproken termijn.

### Rol van de verenigingsadviseur/de commissie

De verenigingsadviseurs hebben de rol gehad van stimulator en procesbewaker De commissie heeft het beleidsplan geschreven en gezorgd voor deelnemers aan cursus trainingsvaardigheden.