# Kalinko verenigingsbeleid 2026 – 2031

Versie 1.0

goedgekeurd door de Algemene Ledenvergadering van maandag 12 oktober

volleybal vereniging kalinko

# Inleiding

Zeg je volleybal, dan zeg je Kalinko. Tenminste wel in Den Haag en Scheveningen. De vereniging die in augustus 1971 ontstond na een fusie en begon met een klein aantal senioren teams heeft in de jaren die volgden een enorme groei doorgemaakt. Van een kleine naar een gemiddelde club, toen de vereniging nog in sporthal Lindoduin gehuisvest was, naar inmiddels één van de tien grootste clubs van Nederland met de thuisbasis in sporthal Houtrust.

De laatste vijf jaar heeft Kalinko ook kwalitatief grote stappen weten te zetten en dat heeft ertoe geleid dat de eerste teams, na meerdere promoties, nu op landelijk niveau spelen. Dat alles is gerealiseerd op basis van de inzet van vele vrijwilligers en gepassioneerde volleyballiefhebbers. Een mooie prestatie, die kansen oplevert, maar ook vragen oproept over de koers die de leden van Kalinko de komende jaren willen varen.

Deze kansen en vragen zijn aanleiding geweest voor het bestuur om een commissie in te richten om te komen tot een nieuw verenigingsbeleid. Het beleid is tot stand gekomen voor, door en met leden van Kalinko. Leden hebben hun mening kunnen geven via een ledenraadpleging en deel kunnen nemen aan een denktank, waar de belangrijkste thema's uit de ledenraadpleging verder uit zijn gediept. Op basis van deze input en schriftelijke feedback op het concept beleidsplan is dit verenigingsbeleid tot stand gekomen.

Het verenigingsbeleid biedt de basis om Kalinko als vereniging verder te ontwikkelen en toekomstbestendig te houden. Dit verenigingsbeleid gaat **niet** in op technische inhoudelijke vragen. Hiervoor zal op een later moment een nieuw technisch beleidsplan worden ontwikkeld.

Wij wensen jullie veel leesplezier.

Commissie verenigingsbeleid
Chantal Zanoni
Fleur Pronk
Lisanne Vissers
Nathan van Adrichem

Bestuur vv Kalinko
Aletta Eikelboom
Ard Pronk
Frank Pronk
Jelena Smits-Vaskovic
Martin Broekhuis

## Waarheen, waarvoor: uitgangspunten en doelen van dit beleidsplan

Volleybal is een mooie sport, die we graag allemaal zo lang mogelijk gezond, veilig en met veel plezier willen beoefenen. Kalinko is uitgegroeid tot een prachtige vereniging, waar we trots op kunnen zijn. Dat willen we graag zo houden. Onze missie is:

*Kalinko is de gezelligste volleybalvereniging van Den Haag en omstreken waar plezier, prestatie, veiligheid en sportiviteit de boventoon voeren vanuit een gezamenlijke betrokkenheid voor de sport en de vereniging.*

### Uitgangspunten

Een vereniging wordt gemaakt door alle leden en vrijwilligers. Dit verenigingsbeleid is dan ook van en voor alle leden en vrijwilligers. Het vormt de basis voor de plannen tussen 2026 en 2031. Hierbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

1. Kalinko biedt ruimte aan alle mensen die volleybal willen beoefenen, ongeacht afkomst of persoonlijke kenmerken.
2. Kalinko biedt ruimte voor plezier én prestatie.
3. Kalinko biedt zaalvolleybal op alle niveaus, waarbij er aandacht is voor kwaliteit en (persoonlijke) ontwikkeling.
4. Kalinko draait op brede betrokkenheid van leden.
5. Kalinko werkt vanuit een financieel gezonde basis.

### Doelen

Dit verenigingsbeleidsplan is bedoeld om richting te geven voor de komende vijf jaar. De richting wordt ingevuld op basis van de volgende doelstellingen:

1. Kalinko investeert in kwaliteit en ontwikkeling door:
    a. Het faciliteren van opleidingen van trainers, coaches, scheidsrechters en overige commissieleden.
    b. Begeleiding van trainers op de vloer.
2. Kalinko heeft volleybalaanbod voor iedereen die volleybal wil beoefenen, van prestatie- tot breedtesportniveau.
3. Het klimaat bij Kalinko is én blijft sociaal veilig.
4. Kalinko is én blijft financieel gezond.

## Kwaliteit

Plezier is de belangrijkste reden om te volleyballen of op een andere manier binnen de vereniging actief te zijn. Spelers hebben meer plezier als ze in een fijn team zitten en het gevoel hebben iets te leren of te presteren. De kwaliteit van trainers, coachen en scheidrechters draagt daar enorm aan bij. Leden geven in de ledenraadpleging aan dat de kwaliteit van trainers, coaches en scheidsrechters nog niet altijd op het gewenste niveau is. Dit beïnvloedt het spelplezier. Daarom vinden we het belangrijk om de komende vijf jaar extra te investeren in de mensen die deze technische taken uitvoeren, zodat we op die manier bijdragen aan het plezier van alle leden.

De komende vijf jaar investeren we extra in de kwaliteit van de mensen die technische taken binnen de vereniging vervullen.

<u>Verhogen van de kwaliteit van trainers/coaches</u>

1. We organiseren ieder seizoen een VT2-opleiding voor trainers.
2. We organiseren iedere twee seizoenen, in samenwerking met andere in verenigingen in en rondom Den Haag, een VT3-opleiding.
3. We gaan vanaf 2026 actief op zoek naar trainers die het leuk vinden om hun kennis over te brengen op andere trainers en creëren mogelijkheden om hen op te leiden tot trainersbegeleider.

<u>Verhogen van de kwaliteit van de arbitrage</u>

4. We gaan vanaf 2026 actief op zoek naar leden die het leuk vinden om hun kennis over te brengen op ouders en scheidsrechters in opleiding en creëren mogelijkheden om hen op te leiden tot scheidsrechtersbegeleider.
5. We organiseren jaarlijks een scheidsrechtersopleiding voor verenigingsscheidsrechters.
6. Vanaf het seizoen 2027/2028 hebben alle jeugdteams minimaal twee leden (of ouders) met een actieve scheidsrechterlicentie passend bij het niveau van het team.
7. Vanaf het seizoen 2027/2028 hebben alle seniorenteams minimaal vier leden (of ouders) met een actieve scheidsrechterlicentie passend bij het niveau van het team.
8. We gaan vanaf 2026 actief op zoek naar leden die het leuk vinden om te fluiten, enthousiasmeren hen om hier meer mee te doen en een opleiding tot regioscheidsrechter te volgen. Het streven is om iedere jaar minimaal één nieuwe regioscheidsrechter op te leiden.

Diverse leden hebben tijdens en rondom de ledenraadpleging aangegeven dat er onduidelijkheid is over de manier waarop onder andere teamindelingen tot stand komen. Er is behoefte aan helder technisch beleid om gemaakte keuzes te kunnen onderbouwen en uitleggen. We starten daarom na het vaststellen van dit verenigingsplan met de ontwikkeling van een nieuw technisch beleidsplan.

<u>Ontwikkelen van het een technisch beleidsplan</u>

9. In 2026 starten we met de ontwikkeling van een nieuw technisch beleidsplan voor de gehele vereniging met daarin onder andere aandacht voor:
    a. Afspraken over de omgang met nieuwe aanmeldingen:
        i. Beantwoording van mails;
        ii. Ontvangst van meetrainers bij de eerste proeftraining
    b. De informatievoorziening aan teams aan het begin van het seizoen:
        i. Startgesprekken bij teams met veel nieuwe leden;
        ii. Rondje langs overige teams door TC-lid om gezicht bekend te laten zijn.
    c. Bredere ondersteuningsmogelijkheden voor trainers, waaronder:
        i. Een structuur voor trainersbegeleiding – via externe inhuur en/of interne opleiding;
        ii. Mogelijkheden voor stages bij de trainers van de eerste en tweede teams;

iii. Trainersbijeenkomsten;

d. De introductie van jeugd in het trainerschap;
e. Het vergroten van de bekendheid en aantrekkelijkheid van technische functies;

# Verenigingsgevoel en sociale veiligheid

Het verenigingsklimaat vormt het fundament van een vereniging. Dit vertaalt zich in het verenigingsgevoel dat binnen de club heerst. Kalinko is er trots op dat leden zich veilig en gerespecteerd voelen binnen de vereniging. Maar we moeten ons beseffen dat dit niet vanzelfsprekend is en blijvend aandacht van ons allen vraagt. We blijven hier dan ook in investeren.

## Verenigingsgevoel

De vereniging wordt gemaakt door alle spelers, trainers, coaches, vrijwilligers en toeschouwers die op onze locaties aanwezig zijn. Uit de ledenraadpleging blijkt dat mensen, doordat niet iedereen altijd op dezelfde locaties aanwezig is, soms verbinding met (een deel van) de vereniging missen. De eigen context wordt wel als prettig ervaren. Met name de afstand tot de eerste teams wordt door de breedtesportteams als erg groot ervaren.

De ledenraadpleging en denktank geven aanknopingspunten om de komende jaren het verenigingsgevoel te vergroten. We hebben hiervoor een aantal doelstellingen geformuleerd. Op deze doelstellingen zullen gefaseerd bijbehorende acties worden ingezet:

<u>Bredere verbinding tussen teams binnen de vereniging</u>

1. Vanaf 2026 publiceren we uiterlijk op 1 oktober een activiteitenkalender voor het hele seizoen.
2. Vanaf september 2026 wordt aan het begin van de maand gecommuniceerd via social media welke activiteiten die maand op de planning.
3. Vanaf 2027 creëren we meer mogelijkheden voor verenigingstoernooien, waarbij teams onderling of leden in gemengde teams kunnen spelen.
4. Vanaf 2027 experimenteren we om meer variatie in het wedstrijdprogramma aan te brengen, zodat verschillende teams elkaar op wedstrijddagen tegenkomen.
5. In 2031 is het normaal om af en toe op een andere dag en tijd een wedstrijd te spelen.
6. Vanaf 2027 bieden we ruimte aan teams om activiteiten te organiseren voor de vereniging in ruil voor vrijwilligerspunten.
    a. Voorwaarde is dat activiteiten voor 21 september worden aangemeld bij de activiteitencommissie en het bestuur en ook daadwerkelijk plaatsvinden.
    b. Deze activiteiten publiceren we op 1 oktober op de activiteitenkalender.
    c. Na een seizoen evalueren we de opbrengsten.
7. We onderzoeken hoe we teams kunnen ondersteunen om foto’s en wedstrijdverslagen te delen met de rest van de vereniging, zodat alle teams zichzelf op een laagdrempelige zichtbaar kunnen maken. Op basis van de uitkomsten wordt actie ondernomen.

<u>Verkleinen van de afstand tussen eerste teams en de rest van de vereniging.</u>

8. In 2026 geven beide eerste teams twee thematrainingen per seizoen aan Volleystars en jeugd. Dit breiden we in de jaren daarna uit naar de tweede teams en aanbod voor de rest van de senioren (inclusief recreanten).
9. In 2031 geven H1, H2, D1 en D2 allemaal minimaal vier thematrainingen per seizoen bij Volleystars, jeugd en senioren (inclusief recreanten).

## Sociale veiligheid

Leden geven in de ledenraadpleging aan zich fijn te voelen bij Kalinko en daar zijn we trots op. Dat willen graag zo houden. Mocht er toch iets aan de hand zijn, dan vindt Kalinko het belangrijk dat leden bij iemand terecht kunnen als ze onafhankelijk hun verhaal willen delen. Kalinko zorgt er daarom voor dat:

1. Er altijd minimaal twee vertrouwenscontactpersonen (één vrouw en één man) binnen de vereniging zijn waar leden terecht kunnen.
2. Nieuwe vertrouwenscontactpersonen zo spoedig mogelijk kunnen deelnemen aan een basiscursus vertrouwenscontactpersoon.
3. Bestaande vertrouwenscontactpersonen kunnen deelnemen aan bijscholingen, bijvoorbeeld via het Centrum Veilige Sport.

## Kennismaken met Kalinko

Ieder jaar mogen we circa 50 nieuwe leden begroeten. Tijdens de ledenraadpleging hebben we veelvuldig gehoord dat de nieuwe leden aan het begin vaak moeten zoeken naar informatie en niet goed weten wat ze kunnen verwachten of moeten doen. Ook worden mails laat of niet beantwoord. Dit willen we verbeteren. We vinden het belangrijk dat nieuwe leden goed worden opgevangen en geïnformeerd over de vereniging. Dat betekent dat we nieuwe leden niet alleen uitleggen wat de vereniging te bieden heeft, maar ook wat van leden (en hun ouders) verwacht wordt. Want wat Kalinko aan leden te bieden heeft, is volledig afhankelijk van de inzet van diezelfde leden.

## Onboarding

De komende vijf jaar verbeteren we de communicatie vanuit TC's richting potentiële nieuwe leden. Daarnaast werken aan beter toegankelijke, vindbare informatie en onderzoeken hoe nieuwe leden en ouders het liefst geïnformeerd willen worden.

<u>Heldere en tijdige informatie bij aanmelding om mee te trainen</u>

1. Technische commissies maken onderling afspraken over de beantwoording van mails van potentiële nieuwe leden. De jeugd TC kan als goed voorbeeld dienen.
2. Technische commissies maken onderling afspraken over de ontvangst van nieuwe leden, wanneer zij voor het eerst mee komen trainen, zodat meetrainers warm worden ontvangen.

<u>Duidelijke en begrijpelijk informatie bij aanmelding als nieuw lid</u>

3. In 2026 starten we met de ontwikkeling van een factsheet voor nieuwe leden met o.a. informatie over:
    a. Teamtaken, zoals zaaldienst, bardienst en deelname aan de sleutelgroep;
    b. Vrijwilligerstaken, zoals training geven, coachen of taken in een andere functie;
    c. Teamverantwoordelijkheden, zoals het (mee)zoeken naar een trainer/coach;
    d. De ontwikkelmogelijkheden voor vrijwilligers binnen Kalinko;
    e. Een link naar de activiteitenkalender;
    f. Een link naar de spelregeltoets en de cursus 'verantwoord alcohol verstrekken'.
4. We onderzoeken de behoefte aan introductiemomenten en wat hiervoor een handig moment is. Op basis van de uitkomsten wordt hier invulling aan gegeven.
5. We onderzoeken hoe we de website en social media aanvullend op bovenstaande beter kunnen inzetten om nieuwe leden te informeren en de vindbaarheid van informatie te verbeteren. Hierbij betrekken we leden die recent zijn ingestroomd en kijken we ook naar het gebruik van AI. Op basis van de uitkomsten wordt actie ondernomen.

## Team – en vrijwilligerstaken

Kalinko is trots op en blij met alle mensen die op vrijwillige basis iets voor de vereniging betekenen. Kalinko draait volledig op vrijwilligers. Omdat vrijwilligers niet alle taken kunnen uitvoeren, moeten de teams zelf ook een bijdrage leveren om de vereniging draaiende te houden. De belangrijkste teamtaken zijn zaal- en bardiensten. Deze worden verdeeld over de teams. Daarbij wordt ook gekeken naar de vrijwilligerstaken die door leden van teams worden uitgevoerd. Vrijwillige inzet belonen we via het vrijwilligerspuntensysteem. Teams met veel vrijwilligers krijgen minder teamtaken toebedeeld. Hiermee verdelen we alle taken zo evenwichtig mogelijk over alle leden.

We merken dat nog niet altijd duidelijk is bij (nieuwe) leden dat de vereniging afhankelijk is van de inzet van de leden. Het is ook niet altijd duidelijk op welke manier de verdeling van teamtaken tot stand komt. Dit blijkt ook uit de ledenraadpleging. Daarnaast is het voor nieuwe leden altijd even zoeken naar de gewoonten binnen een vereniging. Ook als het gaat om vrijwilligerstaken. Komende vijf jaar zetten we extra in op de informatievoorziening over het belang van de inzet van teams.

Alle leden zijn op de hoogte van het belang van het uitvoeren van team- en vrijwilligerstaken

1. Vanaf 2026 maken we bij teams met veel nieuwe leden we een koppeling met een team met mensen die goed bekend zijn binnen de verening. Zij zijn het buddyteam en beschikbaar voor vragen over team- en vrijwilligerstaken.
2. Vanaf 2027 wordt in ieder team een coördinator aangesteld voor teamtaken, die het eerste aanspreekpunt wordt voor commissies en andere teams rondom deze taken.

## Financiën

Kalinko heeft een kwalitatieve groei ambitie: iedereen ziet het algehele niveau van de vereniging graag omhoog gaan. Daarom is het investeren in kwaliteit één van de speerpunten voor de komende jaren. Dit vraagt ook een financiële investering. Hiervoor dienen voldoende financiële middelen beschikbaar te zijn. Tegelijkertijd willen we volleybal toegankelijk en betaalbaar houden. Dat kan alleen als we de inkomsten uit andere bronnen dan contributie vergroten. Daarom willen we meer inzetten op het verkrijgen van extra inkomsten vanuit sponsoren en het verder vergroten van de inkomsten uit de kantine.

<u>Vergroten van de inkomsten uit bijdragen van sponsoren</u>

1. In 2026 starten we met uitbreiding en versteviging van de sponsorcommissie.
2. In 2027 ontwikkelen we een sponsormodel met mogelijkheden op het gebied van kwaliteit van vrijwilligers, zoals:
    a. Het sponsoren van het opleidingstraject van een scheidsrechter;
    b. Het sponsoren van een trainersbegeleider.

<u>Vergroten van de inkomsten van de kantine</u>

3. De kantine wordt de primaire plek voor verenigingsactiviteiten. Bij het uitbreiden van het activiteitenaanbod wordt zoveel mogelijk geprobeerd de kantine hierbij te betrekken.

<u>Financieel gezonde vereniging</u>

4. We werken met een realistische begroting, waarbij we enerzijds investeren in kwaliteit, maar anderzijds ook de kosten beheersen om het volleybal voor iedereen betaalbaar en toegankelijk te houden.

## Tot slot

Er is een grote tevredenheid over waar de vereniging op dit moment staat. Uiteraard kunnen er altijd dingen beter. Dat willen we realiseren via dit beleidsplan. Maar dat kan alleen als we met z'n allen de schouders eronder zetten. We hopen dan ook dat iedereen zijn steentje wil bijdragen om stapje voor stapje onze doelen te bereiken.

Met z'n alleen kunnen we volleybal bij Kalinko nog leuker, mooier en gezelliger maken!

## Bijlage 1: Overzicht doelen en globale planning

| | ‘26 | | ‘27 | | | | ‘28 | | | | ‘29 | | | | ‘30 | | | | ‘31 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kwaliteit** | Q3 | Q4 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q1 | Q2 |
| 1. VT2 | Doorlopend, één keer per jaar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. VT3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Trainersbegeleiders | Doorlopend | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Scheidsrechtersbegeleider | Doorlopend | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Opleiding verenigingsscheidsrechter | Doorlopend, één keer per jaar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Licentie eis jeugd | Doorlopend | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Licentie eis senioren | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Regioscheidsrechter | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. Technisch beleidsplan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Verenigingsgevoel** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Activiteitenkalender (jaarlijks) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Maandoverzicht activiteiten | Doorlopend | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Ruimte voor verenigingstoernooien | | | Voortzetting o.b.v. resultaat | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Experimenteren wedstrijdprogramma | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Variabele speeldagen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Activiteiten voor vrijwilligerspunten | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Onderzoeken communicatie vanuit teams | Onderzoek en plan | | | | Plan in uitvoering | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Twee thematrainingen H1/D1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.1 Drie thematrainingen H1/D1 en één H2/D2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.2 Drie thematrainingen H1/D1 en twee H2/D2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.3 Vier thematrainingen H1/D1 en drie H2/D2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9.4 Vier thematrainingen H1/D1 en vier H2/D2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Sociale veiligheid** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Aanwezigheid twee vertrouwenspersonen | Doorlopend | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Basiscursus vertrouwenspersonen | Doorlopend | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Bijscholing vertrouwenspersonen | Doorlopend | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Onboarding** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Beantwoording mail TC | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Taken TC in onboarding (via beleidsplan) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Factsheet nieuwe leden | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Onderzoek introductiemomenten | onderzoek | | | Vervolg? | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Onderzoek verbeteren inzet media | onderzoek | | | aanpassingen | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Team- en vrijwilligerstaken** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Buddyteam | Jaarlijks in juni/juli o.b.v. voorlopige teamindelingen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2. Coördinator teamtaken | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Financiën** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Sponsorcommissie | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Sponsormodel kwaliteit vrijwilligers | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Inkomsten kantine | Doorlopend | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Realistische begroting | Doorlopend | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |