



Visiedocument periode 2013 – 2023

Steller: R. Wetting  
Datum: 2 juli 2013  
Versie: 1.0 definitief



*IJshockeyvereniging Capitals Leeuwarden: De leukste ijshockeyvereniging van Friesland waar presteren mag!*

## **Inhoudsopgave**

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>Visie algemeen</b>	<b>6</b>
<b>Communicatie en commercie</b>	<b>8</b>
<b>Organisatie</b>	<b>10</b>
<b>Personeel</b>	<b>12</b>
<b>Administratieve organisatie</b>	<b>14</b>
<b>Financiën</b>	<b>15</b>
<b>Informatievoorziening</b>	<b>16</b>
<b>Juridische aspecten</b>	<b>17</b>
<b>Techniek</b>	<b>18</b>
<b>Huisvesting</b>	<b>20</b>

## Inleiding

Voor u ligt het visiedocument van ijshockeyvereniging Capitals Leeuwarden. Dit visiedocument beschrijft de ambities voor de periode 2013 – 2017. In deze periode wil de vereniging de stap maken naar een volwaardige sportvereniging binnen het Leeuwarder verenigingsleven.

Dit visiedocument is gebaseerd op de plannen die verschillende bestuursleden hebben bijgedragen in een tweetal sessies. Uitgangspunt daarbij is dat er sprake is van een aparte hal voor het ijshockey bij de nieuw te bouwen Elfstedenhal. Indien er geen aparte hal komt dient dit visiedocument aangepast te worden omdat verschillende doelstellingen dan praktisch onhaalbaar zullen worden. Een ijshockeybaan binnen de 400m baan zal een verdere ontwikkeling van het ijshockey in Leeuwarden sterk beperken.

Een groot gedeelte van deze visie is gericht op ledenwerving waarmee de groei van de vereniging geborgd moet worden. De tweede pijler wordt gevormd door commercie in het algemeen, en sponsoring in het bijzonder. Ledenwerving en sponsoring zijn randvoorwaardelijk om de voorgenomen groei en professionalisering van de vereniging te realiseren.

Als laatste wil ik mij richten tot u als lezer van dit visiedocument. De basis van de huidige kern van de vereniging wordt gevormd door de "oude" kern van het Leeuwarder ijshockey. Alleen door nieuwe (bestuurs)leden en vrijwilligers kunnen de Capitals Leeuwarden een volgende stap maken. Ik wil u vragen om daar met uw kennis, ervaring en mogelijkheden een bijdrage aan te leveren. Neem niet alleen kennis van onze ambities maar ga alstublieft actief bijdragen.

## Visie algemeen

Dit visiedocument laat zien waar de ijshockeyvereniging in 2017 in algemene zin wil staan. In dit hoofdstuk wordt dit in algemene zin beschreven.

Het bestuur van ijshockeyvereniging Capitals Leeuwarden richt zich op ijshockey als breedtesport. De focus ligt daarbij op jeugdijshockey. In het bijzonder is er aandacht voor kinderen in leeftijdscategorie van 6-12 jaar waarbij het hebben plezier in de ijshockeysport het belangrijkste is met aanvullend het oog op prestaties.

Alle plannen en activiteiten dragen bij aan de realisatie van de missie waar de vereniging voor staat nl. Capitals Leeuwarden: De leukste ijshockeyvereniging van Friesland waar presteren mag!

In 2017 is de vereniging dusdanig gegroeid dat zij teams in competitieverband kan laten deelnemen in de leeftijdscategorieën U8, U10, U12, U14, U17. In deze structuur kunnen spelers gestructureerd doorstromen door naar een volgend team, een leeftijdscategorie hoger. Het voorgaande wil de vereniging realiseren door jaarlijks minimaal 10 nieuwe leden aanwas in de jongste categorie (jonger dan 10 jaar) te werven. Ledenwerving en –behoud moet de doorstroming structureren. De vereniging kiest daarbij nadrukkelijk voor een opbouw van teams van onderaf. Door deze structuur voor spelers is altijd duidelijk in wat voor team een jeugdspeler het volgend jaar speelt. Deze duidelijkheid over teams moet zorgen voor binding binnen de teams, met de sport en de vereniging.

De komende jaren wil de vereniging proberen een betere concurrent te worden van voetbal door meer bekendheid te verkrijgen, een goede structuur binnen de vereniging te bouwen en meer de publiciteit te zoeken. Structuur binnen de vereniging en de teams moet gaan bijdragen aan clubgevoel en clubidentiteit. Voor (potentiële) nieuwe leden wordt een lage instap gecreëerd waarbij al snel meegespeeld kan worden tijdens (training/oefen)wedstrijden.

Structuur binnen de vereniging betekent ook werken aan een stabiel bestuur. Alle hiervoor beschreven plannen moeten uiteindelijk leiden tot een volwaardige vereniging in Leeuwarder sportverenigingsleven. Een vereniging met uitstraling naar de stad en andere regionale sportverenigingen. Uiteindelijk zou dit kunnen leiden naar een vereniging die klaar is om de opstap te maken naar de 1<sup>e</sup> divisie met eigen jeugd.

Zoals reeds beschreven focust deze visie zich op de jeugd. De seniorenteams die onder de vereniging vallen zullen zelf 'hun broek moeten ophouden'. Maar de seniorenteams worden wel degelijk bij de

ontwikkeling van de vereniging betrokken. De seniorenteams hebben veel kennis van de sport en worden daarom actief betrokken om de (technische) kennis binnen de vereniging verder te ontwikkelen. Uiteindelijk moet dit leiden naar een volwaardige vereniging met junioren- en seniorenteams.

Op het moment van schrijven wordt hard gewerkt aan de voorbereidingen die uiteindelijk moeten leiden naar de bouw van een nieuwe ijshal. De vereniging heeft zowel praktijkervaring als technische ervaring in haar gelederen. De bouw van een nieuwe ijshal is een cruciale randvoorwaarde om de in dit visiedocument beschreven ambities te realiseren. Een nieuwe ijshal zal naar verwachting het schaatsen (en daarmee het ijshockey) hernieuwd en verfrissend op de kaart in Leeuwarden e.o. zetten. De vereniging wil daarom actief anticiperen op mogelijkheden die de nieuwe ijshal biedt en actief meewerken aan de ontwikkeling van deze mogelijkheden. Dit willen we doen als een volwaardig gesprekspartner voor het ijshalbestuur. We hebben de kennis en (gebruikers)ervaring binnen de vereniging hetgeen ons ook voor het ijshalbestuur een interessante gesprekspartner maakt.

## **Communicatie en commercie**

Communicatie en commercie hebben veel met elkaar te maken. Geen commercie zonder een goede externe communicatie. Zonder commercie minder groeimogelijkheden. Kortom; communicatie en commercie vormen een belangrijke pijler om de ambities van de vereniging te kunnen realiseren.

### **Website**

De website van de vereniging vormt het uithangbord wat op een overzichtelijke wijze de eerste informatie kan verstrekken. De website is daarom het medium om zowel leden en belangstellenden te informeren. Om deze doelstelling te realiseren wordt er gekozen voor een gebruiksvriendelijk platform waarop de website moet draaien. Het onderhouden van de website moet eenvoudig zijn en de mogelijkheden om berichten te posten moet laagdrempelig zijn. Op deze wijze wordt geborgd dat de website de dynamiek krijgt en behoud die de vereniging wil.

### **Social media**

De website is het instrument waarop de vereniging informatie deelt met leden en belangstellenden. Social media wordt een tweede instrument om informatie te delen. Vooral nog wil de vereniging zich focussen op twee kanalen; Facebook en Twitter. Deze twee kanalen hebben bewezen dat zij snel en eenvoudig grote groepen belangstellenden kunnen bereiken. Daarnaast dragen deze kanalen bij aan het, door de vereniging gewenste, clubgevoel en bindt het mensen. Daarnaast kan het bijdragen aan commerciële activiteiten van de vereniging.

### **Nieuwsbrief digitaal**

De vereniging zal de komende jaren in snel tempo ontwikkelen en professionaliseren. Om de leden in deze ontwikkelingen mee te nemen en te betrekken is het van groot belang hun tijdig te informeren. Daarnaast wordt er actief gewerkt aan clubgevoel en identiteit. Het laatste nieuws ten aanzien van teams, bestuurszaken, e.d., wordt via een digitale nieuwsbrief gedeeld. De digitale nieuwsbrief heeft een formeel karakter ten aanzien van nieuwe ontwikkelingen binnen de vereniging. Dit in tegenstelling tot de social media. Dat platform heeft een meer informeel karakter.

Ook de leden van de seniorenteam gaan de nieuwsbrief ontvangen. Op deze wijze worden de seniorenteam betrokken bij de vereniging hetgeen moet bijdragen aan clubgevoel, identiteit en tevens kansen bieden op commercieel vlak.

### **Persberichten**



In de externe communicatie zijn persberichten van groot belang. Wanneer doelstellingen als uitstraling in het Leeuwarder verenigingsleven, clubidentiteit, maar zeker commercie behaald willen worden dan moet er 'naar buiten' gecommuniceerd worden. Persberichten zijn hiervoor van groot belang. Ze zijn het medium om richting pers, sponsors en andere partijen te communiceren over resultaten en organisatienieuws.

### **Sponsoring**

IJshockey is een dure sport. Er worden o.a. veel kosten voor ijshuur gemaakt. Wanneer de vereniging gaat groeien zullen deze kosten alleen maar toenemen. Sponsoring moet een stevig fundament onder de vereniging vormen. Dit fundament wordt gevormd door de sponsorcommissie. Deze sponsorcommissie bestaat uit drie personen die verantwoordelijk zijn voor de sponsoring. De sponsorcommissie kan aangevuld worden met leden indien nodig. Daarnaast wordt er een basis gelegd via een Club van € 50. Sponsoring is dermate belangrijk dat een lid uit de sponsorcommissie tevens bestuurslid is.

## Organisatie

### **Ledenwerving en –behoud**

Een belangrijk deel van de nieuwe organisatie binnen de vereniging gaat zich richten op het werven en behouden van nieuwe leden. Deze taak wordt uitgevoerd door de wervingscommissie. Hiervoor kunnen ze de kanalen (website, nieuwsbrief, flyers) inzetten. De wervingscommissie schrijft een wervingsplan op waarin staat beschreven op welke wijze ledenwerving wordt ingevuld. Belangrijk daarbij is de nazorg. De nazorg is de aandacht die een aspirant lid krijgt wanneer hij/zij voor de eerste keer belangstelling heeft getoond of heeft deelgenomen aan een proeftraining. Bij nazorg wordt actief geprobeerd om het aspirant lid, lid te maken van de vereniging.

### **Doelen en prioritering**

In een kleine vereniging die volop in ontwikkeling is spelen vele onderwerpen, kansen en actualiteiten. Echter, met een beperkte bezetting is het onmogelijk om aan alle onderwerpen, kansen en actualiteiten aandacht te besteden. Het bestuur stelt jaarlijks een jaarplan op wat doelen en prioriteiten stelt. Het jaarplan geeft invulling aan dit visiedocument en geeft alle medewerkers en leden van de vereniging duidelijkheid over de doelen en prioritering voor dat jaar. Het jaarplan wordt direct na het ijshockey geëvalueerd. Verbeterpunten worden benoemd en er wordt een nieuw jaarplan geschreven. De inhoud van het jaarplan wordt actief gecommuniceerd naar medewerkers en leden.

### **Duidelijke taakverdeling**

Bestuursleden en vrijwilligers hebben behoefte aan duidelijkheid. Deze duidelijkheid kan gegeven worden door van de verschillende functies een taakomschrijving op te stellen. Aandachtspunt is daarbij om niet enkel de taken te beschrijven maar tevens vast te leggen waar beslissingsbevoegdheid ligt. Het zogeheten mandaat. Bij sommige (bestuurs)taken geef je wel mandaat mee, bij sommige niet. Duidelijke taakverdeling voorkomt misverstanden wie wat hoort te regelen.

### **Samenwerkingsmogelijkheden**

Ontwikkeling van de individuele speler heeft hoge prioriteit binnen de vereniging. Daarnaast is de vereniging nog volop in ontwikkeling. Het kan voor komen dat teams eigenlijk te weinig spelers hebben om een team in de competitie te vormen. In deze gevallen wordt actief naar de optie tot samenwerking met andere verenigingen gekeken om op deze wijze een team alsnog aan competitie te laten deelnemen. Bij de voorbereiding van een eventuele samenwerking worden de ouders van de spelers vanaf het begin betrokken. Zo is vanaf het begin duidelijk welke inspanning de samenwerking vraagt van zowel spelers, ouders als vereniging. Daarbij is

het noodzakelijk dat het bestuur de samenwerking goedkeurt voordat deze gestart wordt.

### **Clubgevoel**

Om te als vereniging te kunnen groeien moeten leden zich kunnen en willen vereenzelvigen met de vereniging. Clubgevoel en – identiteit is daarbij van groot belang. Leden moeten zich onderdeel van de vereniging gaan voelen. Daarnaast moeten ze het gevoel hebben dat hun vereniging ergens voor staat.

- Clubgevoel
- Uitstaling en uniformiteit
-

## **Personeel**

### **Scholing trainers**

Goed opgeleide trainers vormen de basis van een goede jeugdopleiding. Alle trainers zijn in het bezit van een trainersdiploma en werken onder verantwoording van de hoofdtrainer. Uitgangspunt is dat er altijd een gediplomeerde trainer op het ijs staat. Eventueel ondersteund door assistent-trainers.

Daarnaast is er een opleidingsplan beschikbaar wat voorziet in de opleiding van (assistent) trainers en in de structurele opfrissing van hun kennis. Want ook trainers mogen doelen stellen ten aanzien van hun eigen ontwikkeling als trainer.

### **Scheidrechters professionaliseren**

Een goed gestructureerde vereniging beschikt over eigen clubscheidsrechters. De vereniging beschikt over eigen clubscheidsrechters die op het niveau kunnen en mogen fluiten waarop team van de vereniging uitkomen. De clubscheidsrechters hebben allen de opleiding van de ijshockeybond gevolgd.

Scheidsrechters vormen een onderdeel van de vereniging en zijn geen 'noodzakelijk kwaad'. De vereniging heeft een opleidingsplan beschikbaar wat voorziet in de opleiding van clubscheidsrechters en in de structurele opfrissing van hun kennis.

Het voorgaande geldt overigens niet alleen voor juryleden maar ook voor het opleiden van juryleden.

### **Commercieel bestuurslid**

Geen enkele ijshockeyvereniging kan goed functioneren zonder sponsorgelden. Om commercie en bestuur goed te kunnen koppelen wordt één van de leden van de sponsorcommissie opgenomen in het bestuur. Dit lid vertaalt visie en plannen van het bestuur naar acties van de sponsorcommissie. Met andere woorden: de sponsorcommissie draagt bij aan het realiseren van de doelstellingen van het bestuur. En niet: de bijdrage van de sponsorcommissie is bepalend voor doelstellingen van het bestuur.

### **Commissies vereenvoudigen**

In het oorspronkelijke ontwerp van de vereniging is sprake van vele commissies. Gezien de beperkte omvang van de huidige vereniging zijn er in het ontwerp teveel commissies. Ieder bestuurslid heeft max. 1 commissie onder zich. De commissie is altijd gelieerd aan taak/rol van het bestuurslid in het bestuur. Algemene leden vormen hierop een uitzondering.

### **Scholing teamleiders**

Teamleiders vormen een centrale rol in de vereniging. Zij zijn namelijk de verbinding tussen de teams, individuele spelers, trainers en bestuur. Daarom moeten de teamleiders goed begeleid worden vanuit de vereniging. Teamleiders ontvangen daarom een interne training. Deze training wordt jaarlijks verzorgd voor alle teamleiders. De training bevat o.a. de volgende elementen: werkafspraken, normen en waarden binnen de vereniging, spelregels, tactiek, basisvaardigheden EHBO. De trainingen worden verzorgd door bestuursleden, trainers en clubscheidsrechters.

## **Administratieve organisatie**

### **Beschrijving taakverdelingen**

Met de groei van een vereniging komen er steeds meer vrijwilligers bij. De kans op onduidelijkheid over taken en rollen bij deze vrijwilligers neemt daardoor toe. Om deze onduidelijkheid, misverstanden en eventueel dubbel werk te voorkomen, worden de meest voorkomende taken beschreven. Denk daarbij aan o.a. de verschillende bestuursfuncties, teamleiders, trainers, scheidsrechters. Beschrijving vindt plaats op hoofdlijnen.

### **Goede administratie**

Een professionele vereniging moet kunnen beschikken over actuele, betrouwbare en volledige informatie. Een boekhouding wordt niet "op de achterkant van een sigarendoosje" bijgehouden. Goede informatiesystemen krijgen daarom de hoogste prioriteit van het bestuur en binnen de vereniging. Dit betekent dat er een goede administratieve voorzieningen aanwezig zijn die te allen tijde een actueel beeld kunnen verschaffen en een solide basis bieden voor planningen van het bestuur.

Naast een goede boekhouding is er een samenwerkingsomgeving beschikbaar waar bestuur, vrijwilligers en leden informatie kunnen delen en kunnen samenwerken aan plannen. Geen heen en weer mailen van informatie maar een centrale plek waar informatie makkelijk beheerd kan worden en voor iedereen (mits in bezit van de juiste rechten) toegankelijk is.

### **Voorkom dubbele petten**

Onduidelijkheid over taken, rollen en verwachtingen kunnen medewerkers kwetsbaar maken. Een slager laat je niet zijn eigen vlees keuren. Bij het aanstellen van medewerkers wordt actief rekening gehouden met het voorkomen van "dubbele petten" en belangenverstremgeling. Niet uit wantrouwen maar om de betreffende medewerkers te beschermen.

## Financiën

### **Actueel inzicht planning middelen (planning & control)**

Een actueel inzicht in de financiële positie vormt de basis voor een solide bedrijfsvoering. Het is daarom van belang dat er een duidelijke planning & control cyclus binnen de vereniging plaats vindt. Vb. Wat kost een ijshockeyseizoen, wat kost een ijshockeyteam. Concreet: ruim voor het aanstaande seizoen is een financiële planning beschikbaar op basis waarvan de te realiseren plannen kunnen worden gebaseerd. Tijdens het seizoen zijn er ijkmomenten waarbij vastgesteld wordt of de realisatie van de plannen strookt met de financiële planning. Indien nodig wordt er bijgestuurd. Direct na het seizoen worden daadwerkelijke realisatie en kosten vastgesteld. Dit vormt de basis voor de nieuwe plannen en geeft ook richting aan de behoeften van o.a. sponsoring.

### **Begrotingsdiscipline**

Begrotingsdiscipline is prioriteit 1! Geef nooit meer uit dan dat er aan inkomsten is. Er dient daarom actief gestuurd te worden op de uitputting van budgetten. Als het geld op is, dan is het op. Vandaar het belang van in de vorige paragraaf genoemde planning & control cyclus.

Begrotingsdiscipline betekent tevens dat bij de uitgave van substantiële bedragen de toestemming nodig is van de penningmeester.

### **Structurele stroom sponsorgelden**

De planning & control cyclus en de begrotingsdiscipline vormen de basis voor de werkzaamheden van de sponsorcommissie. Op basis van de planning weet de sponsorcommissie hoeveel sponsorgelden en –middelen zij moeten zien te werven. De realisatie hiervan wordt beschreven in het sponsorplan. Met het oog op continuïteit worden niet enkel sponsors geworven. De basis van de inkomsten wordt gelegd door een sponsorgroep (Vb. 100 euro club) en jaarlijks terugkerende sponsoracties.

Ten aanzien van hoofdsponsors wordt in eerste instantie getracht om deze per team vast te leggen. Wanneer een sponsor echter een substantiële bijdrage wil leveren in de budgetten dan bestaat de mogelijkheid om als clubsponsor op te treden. Gezien de huidige omvang van de vereniging krijgt het principe "vele handen maken licht werk" voorrang boven "die ene dikke vis". Op deze wijze zal de continuïteit binnen de vereniging tevens beter geborgd zijn.

## **Informatievoorziening**

Goede informatievoorziening is cruciaal om de vereniging goed te kunnen besturen. Alleen op basis van actuele en volledige informatie kunnen goed onderbouwde beslissingen worden genomen. De informatievoorziening dient daarom op orde te zijn.

### **Financieel pakket**

De vereniging beschikt over een applicatie waarin boekhouding en ledenadministratie van de vereniging makkelijk zijn bij te houden. De voorkeur gaat uit naar een software suite waarbij verschillende modules kunnen worden afgenomen. Op deze wijze kan de vereniging werken aan een integrale administratie<sup>1</sup>.

### **Samenwerkingsplatform**

Wat voor de financiële administratie geldt, geldt ook voor de informatievoorziening binnen de vereniging. Een afgelaste training, een gewijzigde trainingstijd. Wie kent het niet. De vereniging heeft de beschikking over een samenwerkingsomgeving waarbinnen bestuur, leden en vrijwilligers informatie kunnen delen. Geen mails naar alle leden maar één bericht op de samenwerkingsomgeving en een attenderingsbericht naar alle personen waarvoor het bericht bestemd is. Gemakkelijk en efficiënt.

### **Informatie alles openbaar tenzij**

De vereniging wil een transparante vereniging zijn voor haar leden. Binnen een vereniging is informatie beschikbaar verschillende soorten. Strategische informatie als de plannen van het bestuur. Financiële bescheiden als aankoopnota's van materiaal. De policy voor het beheer van informatie wordt "openbaar tenzij". Alle informatie is daarmee per saldo vrij beschikbaar voor leden van de vereniging tenzij bijvoorbeeld vertrouwelijke- en/of persoonsgebonden informatie bevatten. Deze policy wordt actief bewaakt om te voorkomen dat leden onnodig informatie wordt onthouden.

---

<sup>1</sup> Een voorbeeld van een dergelijke oplossing is te vinden op [sport.link.nl](http://sport.link.nl).



## Juridische aspecten

### **'eigen huis op orde'**

Ten aanzien van de juridische aspecten heeft de vereniging altijd het 'eigen huis op orde' daar waar het gaat om statuten, contracten of notariële akten. Dit is een terugkomend punt van aandacht. Bij het opstellen van het jaarplan wordt een controle uitgevoerd waarbij vastgesteld wordt of de voornoemde documenten nog up-to-date zijn. Het kan immers zijn dat nieuwe initiatieven, bestuurlijke wisselingen, enz. aanleiding geven om de juridische documenten aan te passen.

### **Compliance**

Compliance is het begrip waarmee wordt aangeduid dat een organisatie werkt in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving. Het gaat over het nakomen van normen of het zich er naar schikken. Ook binnen de vereniging is het van belang om de normen na te komen. Zo ondertekenen alleen personen die vanuit hun taak tekenbevoegd zijn. Daarbij is er sprake van functiescheiding. Vb. De bestuurder verantwoordelijk van de inkoop van materiaal koopt in, de penningmeester betaalt de factuur om het moment dat de levering is gedaan overeenkomstig de bestelling. Alleen bestuursleden (mits gemandateerd) en andere gemandateerde medewerkers kunnen opdrachten verstrekken en betalen. Op deze wijze worden problemen met onrechtmatige aankoop en -verplichtingen voorkomen. De verstrekte mandaten worden periodiek gecontroleerd.

## Techniek

Techniek is in dit visiedocument niet de techniek ten aanzien van middelen maar ten aanzien van de ijshockeysport. Techniek is daarmee een belangrijk kapitaalgoed van de vereniging.

### **Technische commissie**

De technische commissie vormt het hart van het technische beleid van de vereniging. De technische commissie wordt gevormd door de hoofdtrainer en twee assistent trainers. De commissie vormt de verbinding tussen het bestuur en de trainersstaf. Zo kan de technische commissie bv. beleid of wensen van het bestuur doorvoeren in haar jaarplan. De technische commissie wordt betrokken bij alle technische aspecten binnen de vereniging. De hoofdtrainer is agenda lid bij bestuursvergaderingen zodat hij kan deelnemen indien het bestuur relevante onderwerpen behandelt.

### **Technische groei**

Het realiseren van een technische groei binnen de vereniging heeft de hoogste prioriteit. Dit willen we op een gestructureerde wijze bereiken. Daarom maakt de hoofdtrainer, in samenspraak met de andere leden van de technische commissie, voor het begin van het seizoen een jaarplan Trainingen. In dit jaarplan staan de trainingsdoelstellingen voor het komende seizoen in het algemeen en voor de teams in het bijzonder. Daarbij is er actief aandacht voor nieuwe ontwikkelingen in de (ijshockey)sport. Deze nieuwe ontwikkelingen worden actief benut en ingezet voor training en wedstrijden. Er is sprake van een duidelijke taakverdeling tussen de trainers. De hoofdtrainer is eindverantwoordelijk maar er kan tevens sprake zijn van een schaatstrainer, techniektrainer en/of een tactiektrainer.

### **Ambitie**

Ambitie is geen vies woord. Het is niet verkeerd of streberig om doelen te hebben. Jaarlijks bepaalt het bestuur in hun jaarplan een ambitieniveau. Een ambitieniveau mag iets heel anders zijn dan "dit seizoen moet U14 kampioen worden". Een ambitieniveau mag ook betrekking hebben op techniek, tactiek, enz. Belangrijkste is dat de ambitie aansluit bij visie en jaarplan, en niet op zichzelf staat. Een ambitie draagt bij aan een groter geheel als een visie en een missie.

### **Focus op nieuwe leden en ledenwerving**

Een structureel gedeelte van het trainingsprogramma, namelijk de zaterdagmorgen, is gericht op nieuwe leden en ledenwerving. Voor dit gedeelte bestaat een apart programma dat gericht is op de werving van nieuwe leden. Het programma is laagdrempelig, kent veel begeleiding en is niet alleen gericht op de aspirant leden maar ook op hun ouders die

meekomen. Want dit zijn de feitelijke beslissers en deze moeten niet vergeten worden.

Het wervingsprogramma moet gaan voorzien in de wens om te kunnen sturen op jaargangen (U8, U10, U12). Het is de bedoeling om per jaargang te kunnen sturen om de teams te vullen. De focus van de ledenwerving dient daarbij te liggen op de doelgroep 6 – 10/12 jarigen

### **Veiligheid en regels**

Eerder in dit document is e.e.a. gezegd clubgevoel, normen en waarden binnen de vereniging. Daar komen op het ijs nog enkele bij. IJshockey is een contactsport en dat betekent dat het er stevig aan toe kan, en mag, gaan. Echter, tijdens wedstrijden en trainingen is er wel aandacht voor veiligheid en regels. Dit betekent veiligheid voor spelers maar ook buitenbaangebruikers tijdens trainingen en wedstrijden.

Dit betekent ook duidelijke regels in omgang met trainers en het begeleidingsteam. Denk daarbij o.a. wederzijds respect en geborgenheid in de groep. Teamleden vallen elkaar niet af, luisteren naar een trainer en hebben respect voor trainers, oefeningen en medespelers. Bij het niet nakomen van deze regels dient actief opgetreden te worden vanuit bestuur en/of trainers en begeleidingsstaf.

## **Huisvesting**

De visie ten aanzien van de huisvesting is beperkt. De komst van de nieuwe Elfstedenhal biedt zeker kansen. Deze willen we, zoals al eerder beschreven, invullen door een volwaardig gesprekspartner te zijn voor het ijshalbestuur.

Wel zijn er enkele zaken die we meenemen in deze visie.

### **Opslagruimte materiaal**

Bij echt clubgevoel hoort het gevoel dat de ijshal je tweede huis is. Een omgeving waar je je prettig en geborgen voelt. Het heeft ook met identiteit te maken. Omdat ijshockey een sport is waar veel materiaal bij nodig is wordt voor ieder team voorzien in materiaalruimte. Een materiaalkast per team, welke beheerd worden door trainers en teamleiders.

### **Huisvesting conform wensen t.a.v. nieuwe baan**

Wensen ten aanzien van huisvesting voor de nieuwe Elfstedenhal zijn aangeleverd bij het ijshalbestuur. Vandaar dat deze niet nader beschreven zijn in dit visiedocument.