



Informatiedocument Doelstellingen

Seizoen 2019-2020 tot heden

Laatst gewijzigd: 29 augustus 2026

Voorwoord

Dit document heeft als doel de doelstellingen van voorgaande besturen van Veracles te waarborgen en inzichtelijk te maken. Het biedt huidige en toekomstige besturen de mogelijkheid om te zien welke stappen in het verleden zijn gezet binnen de vereniging. Op deze manier wordt voorkomen dat waardevolle kennis verloren gaat of dat werkzaamheden onnodig worden herhaald.

Daarnaast kan het document dienen als inspiratiebron bij het formuleren van nieuwe doelstellingen en als naslagwerk bij het zoeken naar oplossingen voor actuele vraagstukken die tijdens een jaar voor een bestuur optreden.

Dit document is opgesteld naar aanleiding van de vraag naar meer structuur en overzicht in de doelstellingen die door de jaren heen zijn onderzocht en uitgevoerd. De VACcie heeft in het seizoen '25-'26 gekeken wat nodig is om de doelstellingen zo effectief en efficiënt mogelijk te maken. Daaruit is dit document voortgekomen.

De doelstellingen worden per thema samengevat, startend per seizoen '19-'20. Ieder jaar zal het bestuur aan het einde van hun jaar een eigen overzicht van hun doelstellingen toevoegen aan het document.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	3
Commissies	4
Het stroomlijnen van commissies (2023-2024)	4
Communicatie tussen de vereniging en de SponsorCie (2023-2024)	4
Financiën	5
Het inzichtelijk maken van de financiën en het opstellen van een meerjarenbegroting (2025-2026)	5
Het inzichtelijker maken van de verenigingsfinanciën (2022-2023)	5
Marketing en communicatie	6
Vernieuwen van het marketingplan (2021-2022)	6
Het opstellen van richtlijnen voor online marketing en communicatie (2019-2020)	6
Scheidsrechters	7
De leveringsplicht van scheidsrechters vanuit Veracles en Nevobo (2025-2026)	7
Het stimuleren en behouden van scheidsrechterslicenties (2022-2023)	7
Verhogen van de kwaliteit van de verenigingsscheidsrechters (2020-2021)	8
Sponsoring	9
Sponsoring (2020-2021)	9
Technisch beleid	10
Herzien van het takenpakket van de hoger spelende teams (2025-2026)	10
Herzien van beleidsplan voor verenigingstrainers (2024-2025)	10
Het in kaart brengen van het functioneren van de lage Dameslijn (2023-2024)	10
Het versterken van de herenlijn (2022-2023)	11
Verbeteren van het beleid rondom verenigingstrainers (2021-2022)	11
Inventarisatie technisch beleid (2019-2020)	11
Veracles als vereniging	13
Bevorderen van betrokkenheid en saamhorigheid (implementatie) (2025-2026)	13
Bevorderen van betrokkenheid en saamhorigheid (onderzoeksfase) (2024-2025)	13
Terug naar de Veraclescultuur van voorheen (2021-2022)	14
Veracles inrichten/helpen in tijden van COVID-19 (2020-2021)	14
Werkwijze bestuur	15
Herindelen bestuurstaken (2019-2020)	15

Commissies

Het stroomlijnen van commissies (2023-2024)

Het doel van deze doelstelling is geweest om ervoor te zorgen dat commissies uniformer te werk gaan, zodat de overstap van de ene commissie naar een andere commissie soepeler verloopt. Punten die zijn ingezet om dit te bewerkstelligen, zijn het vergaderen volgens een vast format en het uniformeren van de draaiboeken. Verder is onderzocht of het wenselijk was om VeraclesTV een officiële commissie te maken. De conclusie hiervan was dat het geen officiële commissie zal worden. Er is wel een draaiboek gemaakt voor VeraclesTV om de leden extra handvatten te geven.

Communicatie tussen de vereniging en de SponsorCie (2023-2024)

Het doel van deze doelstelling was het onderzoeken van de communicatie tussen de vereniging en de SponsorCie. Doordat teams en commissies actief zoeken naar sponsoring, was er gebleken dat het contact tussen deze partijen en de SponsorCie er vaak niet of onduidelijk was. Het onderzoek bestond uit drie pijlers: onderzoek naar de SponsorCie, gesprekken met hoog spelende teams en onderzoek naar de commissies die te maken hebben met sponsoring. De uitkomst van dit onderzoek was dat het sponsorbeleid is herzien, dat er een poster is gemaakt met sponsorinformatie voor teams, dat de taakverdeling binnen de SponsorCie is vernieuwd en dat ook het draaiboek van de SponsorCie is aangepast met deze wijzigingen.

Financiën

Het inzichtelijk maken van de financiën en het opstellen van een meerjarenbegroting (2025-2026)

Voor deze doelstelling is er gekeken naar het opzetten van een meerjarenbegroting. Hiervoor is een analyse gemaakt van de financiën in de voorgaande 5 jaren. Op basis hiervan is een meerjarenbegroting opgezet voor de aankomende 6 jaar. Om deze op een juiste manier te implementeren, is er geprobeerd contact te zoeken met andere studentensportverenigingen die een meerjarenbegroting hebben en om in gesprek te gaan met de KasCie. Helaas kwamen er geen andere verenigingen naar voren met een meerjarenbegroting en is verder met contact met de KasCie niet gelukt. Hierdoor zal de meerjarenbegroting later nog verder moeten worden uitgewerkt.

Het inzichtelijker maken van de verenigingsfinanciën (2022-2023)

Voor deze doelstelling is een kritische blik geworpen op de verenigingsfinanciën. De financiële posten van de begroting zijn geanalyseerd, de leden zijn meer betrokken bij de begroting en er is gekeken naar een meerjarenbegroting als optie voor Veracles. Door het herzien van de posten is de begroting overzichtelijker geworden en zullen er geen posten meer gebruikt worden waar al jaren niks meer mee is gedaan. Verder is er gewerkt aan de samengevatte begroting met een overzichtelijke weergave van de verschillende posten van de begroting. Dit kan ervoor zorgen dat de begroting prettiger te lezen is en leden waarschijnlijk sneller de begroting doornemen voor een ALV. Een meerjarenbegroting kan erg waardevol zijn voor Veracles, omdat het inzichtelijker is hoeveel geld de vereniging de komende jaren uit zal gaan geven. Voor penningmeesters is deze informatie erg fijn voor het maken van hun begroting en ook voor de contributie in de toekomst kan dit positieve effecten hebben.

Marketing en communicatie

Vernieuwen van het marketingplan (2021-2022)

Dit seizoen is het marketingplan van Veracles herzien, mede doordat Instagram en WhatsApp een groeiende rol in de communicatie hebben gekregen. Daarnaast is het in het leven roepen van de PR-commissie een reden geweest voor deze herziening. Het marketingplan is te vinden op de website onder *Documenten - Officiële Stukken - Algemeen - Marketingplan G.S.V.V. Veracles 2021-2022*.

Het opstellen van richtlijnen voor online marketing en communicatie (2019-2020)

Er is dit seizoen onderzocht hoe de online communicatie professioneler en overzichtelijker kon worden. Hiervoor werden richtlijnen ontwikkeld voor sociale media, voorzittersvergaderingen georganiseerd en een ledenenquête gehouden over communicatievoorkeuren. Dit resulteerde in handleidingen voor promotiemateriaal, een voorstel voor de nieuwe PRcie, een gezamenlijke online promotieagenda en een aangepaste socialmediastrategie met meer nadruk op Instagram. Door COVID-19 kon niet alles volledig worden geëvalueerd, maar de nieuwe werkwijze werd doorgezet.

Scheidsrechters

De leveringsplicht van scheidsrechters vanuit Veracles en Nevobo (2025-2026)

Er is in dit seizoen gekeken op welke wijze de motivatie rondom de arbitrage verhoogd kan worden. Er zou dan makkelijker aan de leveringsplicht vanuit Veracles en vanuit de Nevobo voldaan kunnen worden. Er is naar verenigingsscheidsrechters en regioscheidsrechters gekeken.

De vereniging is voor de leveringsplicht sterk afhankelijk van externe scheidsrechters. Idealiter worden er meer interne scheidsrechters opgeleid, zodat er makkelijker aan de leveringsplicht voldaan kan worden met eigen scheidsrechters. Echter, het blijkt moeilijk te zijn om leden te motiveren een cursus voor een hogere licentie te volgen.

Uit onderzoek is gebleken dat het fluiten van wedstrijden als verenigingsscheidsrechters een negatief beeld heeft. Daarom wordt de V4-cursus vanaf heden '*vaardigheidstraining*' genoemd en is er bij de promotafel op elke thuisspeeldag een scheidsrechter draaiboek te vinden waarin ook de verenigingsexperts benoemd worden. Verder is het aantal verplichte V4-licenties per team vanaf de tweede klasse verhoogd van vier naar zes. Met deze maatregelen hoopt het bestuur een positiever beeld te creëren omtrent het fluiten van wedstrijden. Door middel van de verhoogde verplichting zal de 'last' meer verdeeld zijn binnen het team. Het streven is uiteindelijk dat alle spelers over een V4-licentie beschikken.

Het stimuleren en behouden van scheidsrechterslicenties (2022-2023)

Vanuit deze doelstelling werd geconstateerd dat het lastig is om aan de leveringsplicht vanuit Nevobo te voldoen en dat er een gebrek aan scheidsrechterslicenties was binnen Veracles. Binnen de doelstelling is de focus gelegd op drie onderdelen, namelijk het contact met de Nevobo, het verlagen van de drempel om te fluiten onder de leden en het benaderen van externe partijen. Het is gebleken dat het stimuleren en behouden van scheidsrechters met name gerealiseerd kan worden door het contact met de Nevobo en het verlagen van de drempel. Het contact met de Nevobo zorgt ervoor dat er meer duidelijkheid en informatie vrijkomt over de leveringsplicht en de verschillende scheidsrechterslicenties. Daarnaast ziet de Nevobo ook dat de vereniging actief bezig is met het opleiden en benaderen van scheidsrechters. Verder is het minimale aantal scheidsrechterslicenties dat teams moeten hebben verhoogd. Dit heeft gezorgd voor meer scheidsrechterslicenties. Leden vinden het belangrijk dat er waardering naar hen uitgaat. Het blijft echter een vraagstuk hoe deze waardering het best geuit kan worden. Het advies vanuit deze doelstelling was dat er goed contact

wordt gehouden met de Nevobo, actief wordt ingezet op de scheidsrechterscursussen en dat er wordt gekeken hoe de waardering naar scheidsrechters geuit kan worden.

Verhogen van de kwaliteit van de verenigingsscheidsrechters (2020-2021)

In het MJB V2022 werd opgemerkt dat de kwaliteit en het zelfvertrouwen van scheidsrechters achteruit was gegaan. Om dit te verbeteren, werden de scheidsrechterscursussen meer gepromoot door bij trainingen langs te gaan en V4-cursussen ook op verschillende doordeweekse avonden aangeboden. Verder werd er extra hulp geboden aan verenigingsscheidsrechters door meer begeleiding te bieden en werd het beleid rondom licenties aangescherpt. Vanaf dit seizoen was het verplicht om vanaf de tweede klasse vier V4-licenties per team te hebben en is er een boete ingesteld op het fluiten met andermans licentie. Verschillende punten zijn goed geïmplementeerd, zoals de evaluatie van kwaliteit van een scheidsrechter na de wedstrijd en de nieuw ingestelde regel/boete. Echter, door COVID-19 was het helaas niet mogelijk om V4-cursussen te organiseren of een extra activiteit daarop aansluitend.

Sponsoring

Sponsoring (2020-2021)

Door de invloed van COVID-19 verkeerden veel (mogelijke) sponsors in financieel zwaar weer. Er werd daarom gefocust op het werven van sponsors die financieel minder geraakt waren. Tevens werd het imago van de SponsorCie aangepakt, om het zowel aantrekkelijker voor leden te maken als de professionaliteit te verhogen. De bevindingen zijn vooral in het commissie draaiboek opgenomen. Ten slotte werd er gewerkt om de Club van Groene Gulle Gevers aantrekkelijker te maken, door middel van de nieuwsbrief en door te zorgen voor kortingen voor GGG'ers bij sponsors.

Technisch beleid

Herzien van het takenpakket van de hoger spelende teams (2025-2026)

Er is onderzoek gedaan naar het takenpakket van de hoger spelende teams (Heren 1, Dames 1 en Dames 2) en naar mogelijke manieren om deze taken te verdelen. Er is overwogen om hiervoor een nieuwe commissie op te richten. Uit het onderzoek is echter gebleken dat een dergelijke commissie leden zou onttrekken aan andere commissies, waar zij mogelijk harder nodig zijn. Daarnaast zou dit kunnen zorgen voor een onnodige scheiding tussen de hoger en lager spelende teams. Verder is gekeken naar de rol van een teammanager en naar de vraag of deze van toegevoegde waarde kan zijn voor Dames 2 en Heren 1. Hiervoor is een takenpakket voor de teammanager opgesteld. Naar aanleiding hiervan is besloten om een teammanager toe te voegen aan Dames 2. Tot slot is onderzocht hoe de hoger spelende teams meer betrokken kunnen worden bij de sponsoring van hun eigen team. Hiervoor is een nieuwe teamtaak opgesteld, waarbij twee spelers per team verantwoordelijk zijn voor de sponsoring. Zij onderhouden dit samen met de SponsorCie en de penningmeester van het bestuur.

Herzien van beleidsplan voor verenigingstrainers (2024-2025)

Er is onderzoek gedaan naar het opleiden en begeleiden van verenigingstrainers, met als doel een duurzaam en praktisch beleid op te stellen. Hiervoor zijn gesprekken gevoerd met andere verenigingen, voormalige technische commissarissen en zowel beginnende als ervaren trainers, aangevuld met resultaten uit de eindejaarsenquête. Uit het onderzoek bleek dat eerder opgesteld beleid onvoldoende was geborgd en daardoor niet werd gebruikt. Op basis van de bevindingen is een handboek voor (nieuwe) trainers ontwikkeld, waarin verwachtingen, begeleiding en beschikbare ondersteuning zijn vastgelegd. Er wordt ingezet op structurele ondersteuning door middel van trainersgesprekken, interne clinics, het trainersplatform en het stimuleren van het volgen van VT2- en VT3-cursussen, mede via het MDT Next Generation Volleybalcoaches-programma. Het handboek is opgenomen in de draaiboeken van de technische commissies en gedeeld met trainers.

Het in kaart brengen van het functioneren van de lage Dameslijn (2023-2024)

Het doel van deze doelstelling was het evalueren van de lage dameslijn en eventueel het aanbrengen van veranderingen in de uitvoering van de lijn. Hierbij is aandacht besteed aan alle facetten van het laag-spelend damesvolleybal. Hier vallen onder: het speelplezier, de doorstroommogelijkheden en de

trainer en de trainingsvoorzieningen die Veracles biedt of kan bieden. Het speelplezier kwam als belangrijkste onderdeel uit het onderzoek. Ook is er gekeken naar het toevoegen van een extra damesteam en de mogelijkheid om een (extra) locatie te huren, met de gedachte dat het huren van één grote locatie voordeliger is dan het huren van een kleine locatie voor meerdere momenten. Uiteindelijk heeft het bestuur ervoor gekozen om geen extra damesteam toe te voegen en is ook het huren van een (extra) locatie niet doorgegaan, wegens onzekerheid van de locatie wanneer Veracles deze zou kunnen huren.

Het versterken van de herenlijn (2022-2023)

Vanaf seizoen 2022-2023 heeft Veracles één herenteam minder. Deze doelstelling heeft zich gericht op twee pijlers: het investeren in de interne doorstroom van de herenlijn en het investeren in het werven van externe heren. Uiteindelijk bleek het versterken van de herenlijn niet helemaal mogelijk en is de focus verschoven naar het behoud van de huidige herenlijn. Een onderdeel hiervan was het uitbreiden van het trainersplatform en het organiseren van een trainersavond. Het organiseren van een trainersavond is nuttig en informatief gebleken doordat trainers ervaringen en informatie kunnen uitwisselen over training geven. Voor het werven van nieuwe leden kan het best worden ingezet op promotievideo's delen op sociale media en de zichtbaarheid van Veracles vergroten tijdens de KEI-week.

Verbeteren van het beleid rondom verenigingstrainers (2021-2022)

Dit seizoen is er als onderdeel van de doelstelling een draaiboek geschreven voor trainersbegeleiding. Er is voor het eerst geëxperimenteerd met een interne trainerscursus. Deze cursus was voor trainers van de derde en vierde klasse en bevat idealiter een praktisch component. Volgens de TC's een fijne en laagdrempelige manier om nieuwe en/of onervaren trainers wat meer kennis te laten maken met het geven van training. Voor VT-cursussen is dit seizoen besloten dat leden deze niet langer zelf hoeven te betalen, indien de cursus (succesvol) afgerond wordt. Indien dit niet het geval is zal de cursist 1/3e van de kosten betalen (1/3e regeling). Tevens wordt er aangeraden om in een trainersenquête de interesse in VT-cursussen te inventariseren.

Inventarisatie technisch beleid (2019-2020)

Na gesprekken met (oud-)leden onderzocht het bestuur hoe verenigingstrainers beter ondersteund konden worden. De focus verschoof naar het versterken van de kwaliteit en begeleiding van eigen trainers. Dit leidde tot een online trainersplatform met oefenstof, de organisatie van een volleybalcollege en extra budget voor VT-trainerscursussen. Daarnaast werden acht trainers

geselecteerd voor een VT2- of VT3-opleiding, gekoppeld aan de afspraak dat zij minimaal een jaar trainer bij de vereniging blijven.

Veracles als vereniging

Bevorderen van betrokkenheid en saamhorigheid (*implementatie*) (2025-2026)

Er is met deze doelstelling verder gegaan op de doelstelling van bestuur 2024-2025. De adviezen die uit het onderzoek zijn gekomen en eigen ideeën van bestuur 2025-2026 zijn geïmplementeerd. De conclusies die getrokken kunnen worden zijn dat het presenteren van de stukken als prettig ervaren wordt. Ook werden er in de uitnodigingsmail vragen gesteld waar leden alvast over na konden denken en werd er bij het sturen van de notulen van de ALV's een korte samenvatting gegeven van wat er besproken was. Verder bood de afwisseling tussen de locaties en de dagen van de ALV's de gelegenheid voor alle leden om aanwezig te kunnen zijn. Naast de ALV's is er aandacht besteed aan de feesten, de Timesavond, de teamcompetitie, de reizen en de borrels. Deze evenementen werden op verschillende manieren onder de aandacht gebracht met als doel om ze te verbeteren of om meer enthousiasme te creëren bij leden. De geïmplementeerde plannen per evenement en de adviezen daarover zijn te lezen in de doelstelling.

Bevorderen van betrokkenheid en saamhorigheid (*onderzoeksfase*) (2024-2025)

Gedurende dit onderzoek was er specifieke aandacht voor de opkomst bij ALV's, deelname aan commissies en deelname aan evenementen. Op basis van een vooronderzoek en gesprekken met 55 (oud-)leden is geconcludeerd dat betrokkenheid vooral wordt beïnvloed door toegankelijkheid, sociale verbondenheid en duidelijke communicatie. Leden ervaren ALV's als lang en formeel, waardoor het bestuur is gaan inzetten op toegankelijker presentaties, samenvattingen van stukken en het koppelen van sociale activiteiten aan de vergaderingen. Voor commissies ligt de nadruk op betere zichtbaarheid, persoonlijke benadering en duidelijkere informatie over de inhoud en tijdsinvestering. Bij evenementen wordt geadviseerd kritisch te kijken naar het aanbod, de invulling en de frequentie, zodat activiteiten aantrekkelijk en relevant blijven voor verschillende groepen leden. Een aantal aanbevelingen is al in de praktijk gebracht, zoals extra promotie van commissies en het experimenteren met externe ALV-locaties, terwijl de overige bevindingen zijn overgedragen aan het bestuur 2025-2026 om verder uit te werken.

Terug naar de Veraclescultuur van voorheen (2021-2022)

Naar aanleiding van de restricties die COVID-19 heeft gehad op de vereniging, is deze doelstelling gebaseerd op het terugkeren naar de 'oude Veraclescultuur'. Mocht er in de toekomst een vergelijkbare situatie voordoen, kunnen de bevindingen van deze doelstelling bijdragen aan het herstel van de vereniging. Voor de Veraclescultuur is het belangrijk om te blijven investeren in onze traditionele activiteiten, zoals thuisspeeldagen, borrels en feesten. Ook kan er naar deze doelstelling worden gekeken als de normale activiteiten niet georganiseerd kunnen worden, om inspiratie op te doen voor alternatieve activiteiten. Daarnaast wordt er aangeraden om continue aandacht te besteden aan de binding tussen hoge en lage teams om de betrokkenheid te vergroten en de scheiding te verkleinen.

Veracles inrichten/helpen in tijden van COVID-19 (2020-2021)

Seizoen 2020-2021 was een jaar dat erg beïnvloed werd door COVID-19 en er waren veel regels en veranderingen waar rekening mee gehouden moest worden. Deze doelstelling stond in het teken van de veiligheid van leden waarborgen door protocollen te schrijven en deze regelmatig te updaten. De vereniging was overwegend positief hierover, wat blijkt geeft dat duidelijke communicatie en luisteren naar leden in zulke situaties het belangrijkste zijn. De ideeënbox op de site voor input van leden werd als positief ervaren en er werd geadviseerd deze aan te houden voor input op elk gebied (denk aan thema's voor feestjes, activiteiten of beleid).

Werkwijze bestuur

Herindelen bestuurstaken (2019-2020)

Om de bestuurstaken evenwichtiger te verdelen, onderzocht het bestuur dit seizoen hoe de werkzaamheden in de praktijk waren verdeeld. Het doel was een efficiëntere en flexibelere organisatie van het bestuur. Hiervoor werden logboeken bijgehouden, een enquête onder oud-bestuursleden gehouden en gesprekken gevoerd met de VACcie. Op basis daarvan is een nieuwe taakverdeling opgesteld, waarbij verschillende verantwoordelijkheden zijn verschoven. Onder andere werden administratieve taken van de scheidsrechterscoördinator verdeeld, wedstrijdwijzigingen bij de TC's ondergebracht en commissies opnieuw toegewezen.