

Vragenlijst: Werven

Werven kan gezien worden als de fase waarin vacatures ingevuld moeten worden. De fase dus waarin alle jeugdteams voorzien moeten worden van een trainer.

1. Doel

Het is aan te bevelen de doelstelling(en) van de fase Werven te formuleren. Die doelstelling(en) geven richting aan het beleid t.a.v. het werven.

- **Wat moet het resultaat van de fase Werven zijn?**

2. Profiel/Taak- en functieomschrijving

Om te kunnen werven én optimaal invulling te kunnen geven aan de openstaande posities, is het van belang een duidelijk beeld te hebben en te kunnen schetsen van datgene wat er van de verschillende groepen jeugdtrainers gevraagd wordt.

- **Wat vragen wij van de verschillende groepen jeugdtrainers? Wat zijn de bij de verschillende groepen jeugdtrainers behorende profielen/taak- en functieomschrijvingen?**

3. Wat kan een functie als jeugdtrainer voor een kandidaat-trainer opleveren?

Kandidaat-jeugdtrainers kunnen allerlei overwegingen hebben om wel of geen jeugdtrainer te willen worden. Om kandidaat-trainers te kunnen helpen in hun overwegingen en dus tot een goede keuze te komen is het aan te raden de mogelijke voordelen die een functie als jeugdtrainer kan hebben uit te werken en te kunnen benoemen.

- **Wat kan een functie als jeugdtrainer voor een kandidaat-trainer opleveren?**

Voorbeelden daarvan zijn: plezier, voldoening, sociale contacten, deel uitmaken van een team jeugdtrainers, ontwikkeling als mens, ontwikkeling als jeugdtrainer, opbouwen van een CV, een bijdrage leveren aan het plezier en de ontwikkeling van jeugdspelers, bijdragen aan de doelstellingen van de jeugdopleiding en de vereniging, een financiële vergoeding. Afhankelijk van de groep jeugdtrainers waarvoor een kandidaat-trainer gevraagd wordt kunnen de 'opbrengsten' verschillen. Het is dan ook aan te bevelen dit per groep jeugdtrainers uit te werken. Dit om naar de kandidaat-trainers duidelijk te zijn.

4. Wat biedt de vereniging jeugdtrainers?

Naast het bespreken van de waarde die een rol als jeugdtrainer voor de kandidaat-trainer kan hebben, is het ook goed de faciliteiten te benoemen die de vereniging de verschillende groepen jeugdtrainers te bieden heeft. Enerzijds om de kandidaat-trainers te helpen tot goede keuzes te komen en anderzijds om duidelijk te zijn naar de kandidaat-trainers.

- **Wat biedt de vereniging de verschillende groepen jeugdtrainers?**

Daarbij kan, naast de mogelijke opbrengsten die bij 3. genoemd zijn, gedacht worden aan o.a.: duidelijk jeugdvoetbal- en kaderbeleid, op weg geholpen worden als jeugdtrainer, het kunnen volgen van (interne en/of externe opleidingen), waardering, themabijeenkomsten, individuele begeleiding, ontwikkelgesprekken, ondersteuning, een fijne/veilige omgeving, waardering, een aanspreekpunt, mogelijkheden om te kunnen doorstromen, een kledingpakket, een financiële vergoeding. Bovenstaande kan per groep jeugdtrainers verschillen. Het is dan ook aan te bevelen dit per groep jeugdtrainers uit te werken. Dit om naar de kandidaat-trainers duidelijk te zijn en de juiste verwachtingen te scheppen.

5. Periode

Het werven van nieuwe jeugdtrainers vindt in de regel vooral voorafgaand aan het nieuwe seizoen plaats. Dit met als doel voor het komende seizoen alle teams weer van een competente jeugdtrainer te kunnen voorzien. Daarnaast kunnen er natuurlijk ook tijdens het seizoen vacatures ontstaan als gevolg van bijvoorbeeld het ontstaan van nieuwe teams, jeugdtrainers die om verschillende redenen (moeten) stoppen. In dit verband richten we ons op het werven van jeugdtrainers voor het nieuwe seizoen.

- **Op welk moment willen we de bezetting voor het nieuwe seizoen ingevuld hebben? Op welk moment willen/moeten we starten met het werven van nieuwe jeugdtrainers? Zijn er verschillen per groep jeugdtrainers t.a.v. de periode?**

Aandachtspunt: Het bepalen van het moment waarop (per groep) jeugdtrainers geworven gaan worden heeft een directe relatie met het moment waarop duidelijk moet zijn welke jeugdtrainers (per groep) volgend seizoen door willen gaan én met welke jeugdtrainers de vereniging door wil gaan. Dat maakt het beantwoorden van de volgende vraag relevant:

- **Op welk moment wil de vereniging per groep jeugdtrainers een duidelijk beeld hebben van de jeugdtrainers die doorgaan en stoppen als jeugdtrainer?**

Het (De) hierboven per groep jeugdtrainers bepaalde moment(en) bepalen wanneer duidelijk moet zijn of jeugdtrainers willen doorgaan als jeugdtrainer, met welke jeugdtrainers de vereniging door wil gaan, in welke rol(len) en bij welk team de vereniging de jeugdtrainer graag ziet doorgaan en of de jeugdtrainers zich daarin kunnen vinden. Kortom: Voordat begonnen kan worden met werven moet het duidelijk zijn welke jeugdtrainersvacatures er voor het volgend seizoen zijn. Deze puzzel moet dus gelegd zijn op het moment dat het werven van nieuwe jeugdtrainers opgestart kan worden.

- **Hoe gaat de vereniging komen tot een, per groep jeugdtrainers, duidelijk beeld van de vacatures die voor een volgend seizoen ingevuld moeten worden door werving?**

Bovenstaande heeft een directe relatie met de fases Doorstromen en Uitstromen. Via de vragenlijsten 6 Doorstromen en 7 Uitstromen wordt daar beleid op ontwikkeld.

6. Doelgroepen kandidaten

Teams	Rol	Doelgroep(en)
O8, O9	Trainer	Intern: O15 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden
	Assistent-trainer	Intern: O13 e.o., ouders, stagiaire(e)s en/of andere leden
O10, O11, O12	Trainer	Intern: O17 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden met minimaal een JVC-diploma
	Assistent-trainer	Intern: O17 e.o., ouders, stagiaire(e)s en/of andere leden
O13 1 en 2	Trainer	Intern: Ervaren trainers, O19 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden met minimaal een VC1-diploma
	Assistent-trainer	Intern: O19 e.o., ouders, stagiaire(e)s en/of andere leden
O13 3, 4, ...	Trainer	Intern: O19 e.o., ouders, stagiair(e)s en/of andere leden met minimaal een JVC-diploma
	Assistent-trainer	Intern: O19 e.o., ouders, stagiaire(e)s en/of andere leden
O15 1 en 2	Trainer	Intern: Ervaren trainers met een VC2-diploma Extern: Ervaren trainers met een VC2-diploma

	Assistent-trainer	Intern: O19 e.o., ouders, stagiaire(e)s of andere leden met minimaal een VC1-diploma
Enz.		

Om de vacatures voor een volgend seizoen succesvol te kunnen invullen kan per doelgroep jeugdtrainers, op basis van het gewenste profiel, nagedacht worden over groepen (intern en extern) potentiële kandidaten waaronder geworven kan worden.

- **In welke interne en/of doelgroepen kan per groep jeugdtrainers geworven worden? Binnen welke doelgroepen (intern en extern) is de kans het grootst om de verschillende groepen jeugdtrainers te kunnen werven? Binnen welke doelgroep(en) willen we welke groep jeugdtrainers vooral werven?**

Bijvoorbeeld:

Tips die ertoe kunnen bijdragen dat ook steeds meer meiden en vrouwen de stap gaan nemen om ook als jeugdtrainer (en ook andere rollen) een rol te willen gaan vervullen: Zorg ervoor dat de eventueel te gebruiken wervingsteksten niet alleen op jongens en mannen gericht zijn, als er al meiden en vrouwen als jeugdtrainer (of in andere rollen) actief zijn, zorg er dan voor dat die ook zichtbaar zijn op de website, social media en in de nieuwsbrief, als in de kantine, de bestuurskamer en in een commissiekamer foto's van teams hangen, zorg er dan voor dat er ook foto's van meiden- en vrouwenteams en/of foto's met vrouwelijke jeugdtrainers hangen, gebruik vrouwen/meiden als ambassadeur/rolmodellen richting andere vrouwen/meiden, zet meiden/vrouwen in om meiden/vrouwen te benaderen, benader meiden/vrouwen in tweetallen om samen een rol in te gaan vullen, biedt meiden/vrouwen een buddy.

Meer informatie: [Het stappenplan MVIV | KNVB](#)

7. Het werven

Om de kans op succesvol werven zo groot als mogelijk te maken kan nagedacht worden over de manier waarop binnen de verschillende doelgroepen gewonnen kan gaan worden. Facetten die daarin een rol kunnen spelen zijn: de momenten waarop gewonnen kan worden, wie binnen welke doelgroep gaat werven, wie daarin verder nog een rol kan spelen, de informatie die daarbij gedeeld moet worden, de manier waarop die informatie gedeeld wordt, welke eventuele vervolgstappen na het eerste contact volgen.

- **Op welke manieren kunnen/willen we binnen welke doelgroep werven?**

Voorbeelden: Momenten? Langs de lijn, telefonisch, tijdens een bijeenkomst, tijdens (voor, na of i.p.v. een) een training, Wie? HO, een TC-lid, leeftijdscoördinatoren, de eigen jeugdtrainer, jeugdtrainers, jeugdcoaches, Informatie? Functie, leeftijdscategorie, profiel/taak- en functieomschrijving, wat de rol van jeugdtrainer op kan leveren, tijdsbesteding, (deel van) het beleid, wat de vereniging vraagt, wat de vereniging biedt, Hoe? Persoonlijk gesprek, groepsgesprek, presentatie, storytelling, ervaren, ondersteund door het sturen van informatie, website(s), appgroepen, Twitter, Facebook, LinkedIn, Eventuele vervolgstappen? Een keer meekijken, een informatief gesprek, sollicitatiegesprek, gesprek over de vergoeding, contractbespreking.

8. De wervingsactiviteiten

Wervingsactiviteiten zoals bij 7 gekozen zijn kunnen heel verschillend ingevuld worden. De setting kan verschillen, het doel, de deelnemers, maar ook de agenda en dus ook de inhoud. Het is aan te bevelen de verschillende activiteiten en de doelgroep(en) die daarmee benaderd gaat (gaan) worden de revue te laten passeren en daar richtlijnen voor vast te stellen.

- **Welke richtlijnen/kaders willen we voor welke wervingsactiviteiten en doelgroepen vaststellen?**

Voorbeelden: Wie is/zijn aanwezig bij welke activiteiten? Wie heeft welke rol daarin? Wat is het doel van de activiteit? Werven, informeren, kennis maken met de rol van jeugdtrainer, enthousiasmeren, Wat moet de activiteit voor de vereniging opleveren? Wat voor de kandidaat? Wat is de agenda? Wat zijn de kaders? Welke informatie vanuit de vereniging is relevant voor de activiteit? Welke hulpmiddelen zijn nodig? Wat is het vervolg op de activiteit?

9. Een heel seizoen werven?

Mogelijk zit daar de grootste winst! Door regelmatig te communiceren over allerlei facetten van het jeugdtrainer zijn, het plezier dat jeugdtrainers beleven aan het jeugdtrainer-zijn, de voldoening die ze daaruit halen, de ontwikkeling die ze doormaken, de activiteiten die georganiseerd worden, de individuele begeleiding die ze krijgen, de cursus die ze intern of extern (mogen) volgen enz. krijgen alle leden van de vereniging, maar ook veel mensen in de regio, een positief beeld van een rol als jeugdtrainer binnen de vereniging en de rol die de vereniging daarin speelt.

- **Op welke manier(en) kan gedurende het hele seizoen aandacht gegeven worden aan de rollen van jeugdtrainers en het kaderbeleid van de vereniging?**

10. Ervaren van jeugdtrainer- en/of jeugdcoach zijn?

De vereniging zijn we samen? We zijn allemaal medeverantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de vereniging! Uitspraken die kloppen als een bus, maar wat kan je doen om leden daar kennis mee te laten maken? Het ervaren van een rol als jeugdtrainer kan daar positief aan bijdragen én wellicht direct of indirect nieuwe jeugdtrainers opleveren.

- **Hoe kunnen we jeugdspelers, senioren, ouders/verzorgers en andere leden kennis laten maken met een rol als jeugdtrainer?**

Voorbeelden: Vanaf O17 (en dus ook voor O18 en O19, maar mogelijk ook voor O21, O23 en de overige senioren) drie keer per seizoen een eigen training vervangen voor een rol als (assistent-trainer (of coach/begeleider, organisator, spelbegeleider) bij een (circuit-)training of 4 tegen 4-toernooi van verschillende leeftijdscategorieën. Datzelfde zou van alle ouders van jeugdleden uit de O7 t/m O9 gevraagd kunnen worden.

11. Tussentijds werven

Naast het werven van jeugdtrainers voor het volgend seizoen kan het ook voor komen dat tijdens het seizoen geworven moet gaan worden als gevolg van bijvoorbeeld verandering van werkzaamheden, studie, ziekte, nieuwe teams enz. Door daar een actieplan op te ontwikkelen kan geprobeerd worden ook die vacature weer snel ingevuld te krijgen.

- **Wat zijn de stappen om een plotseling ontstane vacature weer snel ingevuld te krijgen?**

12. Seizoenskalender

Om binnen de jeugdopleiding alle processen een goede plaats te kunnen geven zijn op elkaar afgestemde tijdlijnen van verschillende processen in het kaderbeleid aan te bevelen. Een tijdlijn voor het wervingsproces is daar één van.

- **Wat wil de vereniging t.a.v. het werven van jeugdtrainers op welk moment in het seizoen starten, uitvoeren en afronden?**