

Toolkit Professionalisering Eredivisieclub - Deel 1

Eredivisie Waterpolo Inspireert!



Inhoud

- [Inleiding](#)
- [Samen investeren in de toekomst van jouw Eredivisieclub](#)
- [Toolkit deel 1 in vogelvlucht](#)
- [Stap 1: Ambitie vaststellen](#)
- [Stap 2: Formulering projectopdracht professional](#)
- [Stap 3: Functieprofiel en vacaturetekst opstellen](#)
- [Meer weten of vragen?](#)



Inleiding

Als Waterpolo Eredivisieclub heb je meer te bieden dan (top)sport alleen. Je zorgt ervoor dat vriendschappen ontstaan, dat mensen plezier hebben en werken aan hun gezondheid, dat bepaalde groepen met elkaar in contact komen, dat waarden en normen worden bijgebracht en dat waterpolo inspireert. En dat dankzij de maatschappelijke waarde van (top)sport.

De pilot van de KNZB 'Eredivisie Waterpolo Inspireert!' is een uitkomst van het landelijke project 'Plan van aanpak versterken top teamsportcompetities en topclubs 2032' vanuit het Sportakkoord. Professionalisering van de Eredivisie en de Eredivisieclubs is een middel om de Sportakkoord-doelstellingen tot uiting te laten brengen de komende jaren. Daarmee wordt ingezet op versterking van het fundament van de sport waterpolo, groei van het bereik van waterpolo én meer betekenis van waterpolo.

Binnen de sport in het algemeen en waterpolo specifiek wordt het steeds moeilijker om een beroep te doen op vrijwilligers, vrijwilligers te vinden en te behouden. Daarnaast worden de kwaliteitseisen van (top)sporters, ouders en publiek steeds hoger, maar hoe zorg je ervoor dat jouw topclub toch professionaliseert zonder mensen te overvragen? Of beter: Hoe zorg je ervoor dat wat ze doen, ze goed en met plezier (blijven) doen zodat vooral die maatschappelijke waarde tot uitdrukking komt? Het aanstellen van een professional om de vrijwilligers te ontlasten en te ondersteunen bij hun werk is hierin een optie. Niet eenmalig, maar een paar seizoenen lang. Hiermee investeer je duurzaam in de toekomst van jouw Eredivisieclub en kan het een aanzet zijn tot meer sociaal-maatschappelijke initiatieven.





Samen investeren in toekomst van jouw Eredivisieclub

Er zijn al Eredivisieclubs die al geruime tijd ervaring hebben opgedaan met een professional. Hiermee zijn extra activiteiten van de grond gekomen, hebben vrijwilligers een centraal aanspreekpunt gekregen en heeft het in de meeste gevallen geleid tot meer leden en meer inkomsten. Deze opbrengst willen we graag voor iedereen laten gelden. Daarom heeft de KNZB samen met NOC*NSF en andere sportbonden de informatie die je hiervoor nodig hebt gebundeld in een toolkit. Deze toolkit helpt jouw Eredivisieclub bij het nemen van bepaalde cruciale besluiten bij één van de vormen van professionalisering: Het aanstellen van een professional.

De 'KNZB Toolkit Professionalisering' is in drie delen opgesplitst en neemt jouw Eredivisieclub mee aan de hand van het stappenplan voor het aannemen van een professional. Je vindt hier handvatten en werkwijzen en tips. Tot slot geven we je per stap concrete templates en checklists waar jij direct mee aan de slag kunt binnen de Eredivisieclub. Weet dat je er in ieder geval niet alleen voor staat. Samen met andere clubs, de KNZB en overige stakeholders benadrukken we de maatschappelijke waarde van (top)sport, want...Eredivisie Waterpolo Inspireert!

Heb jij zelf vragen, suggesties of toevoegingen aan deze toolkit, neem dan contact met ons op.





Toolkit deel 1 in vogelvlucht

Het stappenplan bestaat uit zeven stappen en is opgedeeld in drie delen. Deel 1 gaat over het aanstellen van de professional en hoe dit bijdraagt aan de ambitie van de Eredivisieclub. Deel 2 gaat in op de lokale samenwerking en financiering van de professional. Tot slot behandelt deel 3 hoe de Eredivisieclub de professional kan behouden.

De volgende stappen staan centraal in deel 1:

Stap 1: Ambitie vaststellen Eredivisieclub

Dit gaat over het bepalen van de ambitie van jouw Eredivisieclub en hoe professionalisering en het aannemen van een professional daaraan kan bijdragen.

Stap 2: Formulering Projectopdracht professional

De professional kan jullie vrijwilligers ondersteunen, begeleiden of een combinatie ervan. Dit moet voor iedereen in de club helder zijn voordat het traject start. Formuleer en communiceer wat je van vrijwilligers verwacht en wat van de professional, want dat onderscheid is er.

Stap 3: Functieprofiel en vacaturetekst opstellen

Het is verstandig om de concrete taken, werkzaamheden en gewenste competenties te benoemen waarover de professional moet beschikken. Net als de benodigde opleidingsachtergrond én de passende salariering.





Stap 1: Ambitie vaststellen Eredivisieclub

Professionaliseren begint bij het bepalen van de ambities van jouw Eredivisieclub. Zorg ervoor dat jouw topclub duidelijk weet aan welke doelen je de komende jaren gaat werken. Op basis van deze ambities kun je bepalen waar je de professional op gaat aanstellen. Misschien vindt het bestuur tijd om de trainers & coaches beter te maken, het contact met het onderwijs een nieuw leven in te blazen of commerciële activiteiten een boost te geven. Het vaststellen van een (vernieuwde) ambitie doe je bij voorkeur in overleg met de leden, partners, sponsors, vrijwilligers en overige betrokkenen.

Een goed ambitieplan is kort, helder & visueel omschreven en breed gedragen binnen de Eredivisieclub. Het stellen van de juiste vragen en een passende kapstok is hierin een succesfactor. Onderstaand hulpmiddel is een snelle en effectieve manier om een ambitieplan op te stellen en uit te voeren. Zolang je als Eredivisieclub kritische en moeilijke keuzes durft te maken, helpt dit overzicht je bij het maken van een goed gestructureerd Ambitieplan dat inzicht geeft in de doelen van de club en hoe je deze met elkaar kan bereiken.

Klik op het onderstaande icoontje om de template te downloaden.



Template 'Ambitie vaststellen Eredivisieclub'





De professional zorgt ervoor dat:

- De vrijwilligers binnen de Eredivisieclub hun werk beter kunnen doen, doordat zij/hij zorgt voor de coördinatie van het uit te voeren werk (continuïteit);
- De vrijwilligers en leden binnen de Eredivisieclub kunnen op iemand terugvallen, dus dat er een aanspreekpunt is;
- Zij/hij aanjaagt, enthousiasmeert, stimuleert binnen de Eredivisieclub;
- De juiste expertise, het juiste netwerk of de juiste geldstroom benut wordt die bijdragen aan de maatschappelijke waarde van (top)sport;
- Er interne en/of externe verbindingen worden gelegd.

Bepaal vervolgens met het bestuur of hier een professional bij nodig is. De stap om een professional in de arm te nemen kan op weerstand stuiten bij een deel van het bestuur, de leden, het kader en andere vrijwilligers. Daarom is het van belang om tijdens een ledenvergadering heldere uitleg te geven over de toegevoegde waarde van de professional. Maak helder wat de investering oplevert en hoe dit bijdraagt aan de ambitie van de Eredivisieclub.





Risico's en tips

- Vanuit de sportsector kun je je club laten ondersteunen bij de uitwerking van je ambitieplan. Dit kan vanuit de KNZB worden geboden maar ook vanuit het Sportakkoord en Rabo ClubSupport kunnen services worden aangevraagd, zoals procesbegeleiding. Ook kun je deelnemen aan workshops en masterclasses die eveneens vanuit het Sportakkoord of Rabo ClubSupport gratis worden aangeboden.





Stap 2: Formulering projectopdracht professional Eredivisieclub

Waar willen we over vijf jaar staan waar de professional een groot aandeel in kan hebben? Of waar willen we staan in 2032? Het formuleren van een projectopdracht is een interne stap om concreter in beeld te brengen wat de professional gaat bijdragen aan de ambitie en hoe dit wordt ingevuld binnen de topclub. De professional vervangt de vrijwilligers niet maar begeleidt en ondersteunt. De professional kan de vrijwilligers binnen de Eredivisieclub ondersteunen, begeleiden of een combinatie ervan. Dit moet voor iedereen in de club helder zijn voordat het traject daadwerkelijk start. Werk een heldere projectopdracht uit voor de professional. Communiceer wat je van vrijwilligers verwacht en wat van de professional, want dat onderscheid is er. De drijfveren van vrijwilligers zijn anders dan die van betaalde professional(s). Vrijwilligers willen iets voor de club betekenen omdat ze het leuk vinden en/of de club willen helpen vanwege hun achtergrond of passie. Als ze het plezier verliezen of met andere prioriteiten te maken krijgen, bestaat de kans dat ze stoppen. De continuïteit komt daarmee in het geding. De kans dat de professional(s) onverwacht afhaken is kleiner. Het is geen garantie, maar iemand die geld verdient voor geleverde diensten is langer geneigd door te gaan.





Ga in gesprek met een paar commissies om te bepalen wie waarvoor verantwoordelijk is. Het gros van het uitvoerend werk (begeleiding sporters, barbezetting, et cetera) zal door vrijwilligers worden gedaan, maar als de professional een keer moet bijspringen is dat prima. Het gaat erom dat voor iedereen duidelijk is wie wat doet en waarom dit bijdraagt aan de gezamenlijke ambitie. De projectopdracht levert de input voor het uiteindelijke functieprofiel en de vacaturetekst. Kortom, het formuleren van de projectopdracht vormt het sleutelstuk tussen enerzijds het interne ambitieplan en anderzijds het externe functieprofiel en vacaturetekst.

De structuur van de projectopdracht bestaat uit de volgende onderdelen:

- Ontstaan en doel van het project bij Eredivisieclub x;
- Doel van de functie professional;
- Rapportagestructuur;
- Omgeving;
- Opdracht;
- Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden professional;
- Meetonderdelen;
- Verantwoording project bij Eredivisieclub x (bij KNZB).

Klik op onderstaande icoontjes om de (uitgebreide) voorbeelden van de verschillende projectopdrachten te downloaden. Let op: *Dit is altijd maatwerk per topclub.*



Voorbeeld Verenigingsmanager



Voorbeeld Technisch manager



Voorbeeld Commercieel manager





Risico's en tips

Het gevaar bestaat dat te veel uitvoerende taken over de schutting worden gegooid bij de professional en dat hij/zij daardoor overvraagd wordt. Voorkom dat de professional een uitvoerder pur sang wordt. Laat hem of haar vooral initiëren, coördineren, faciliteren. De vrijwilligers van jouw club zijn en blijven hard nodig om het vele werk binnen de topclub gedaan te krijgen.





Stap 3: Functieprofiel en vacaturetekst opstellen

Het is verstandig om de concrete taken, werkzaamheden en gewenste competenties te benoemen waarover de professional moet beschikken. Net als de benodigde opleidingsachtergrond én de passende salariering. Ofwel, een functieprofiel. Een verkorte versie komt uiteindelijk als vacaturetekst te staan op de website, social media of andere communicatiekanalen met een doorverwijzing naar het functieprofiel als bijlage.

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden professional

Maak inzichtelijk welke taken, werkzaamheden en verantwoordelijkheden bij de professional liggen. De cultuur van de club bepaalt mede hoe de leden binnen je vereniging met elkaar omgaan en samenwerken én wat ze van elkaar verwachten. In hoeverre begrijpt en past de professional bij de cultuur van de Eredivisieclub en wat is er eventueel nodig om een (nog) betere aansluiting te vinden? Maak ook een inschatting van het totaal aantal uren per jaar of seizoen die de professional besteedt aan taken en werkzaamheden. Zo krijg je inzichtelijk waar de meeste tijd aan besteed moet worden en voor hoeveel uur de beroepskracht in dienst moet komen. Wat te doen met de zomer- en de winterstop? Maakt hij/zij dan ook minder uur of niet? Na verloop van tijd moet worden bekeken of het functieprofiel nog wel klopt en of er wellicht vermindering of uitbreiding van de taakomschrijving nodig is.





Competenties en achtergrond

Vervolgens bepaal je over welke competenties de professional moet beschikken en welke opleidingsachtergrond hier het beste bij past. Denk hierbij aan opleiding, cursussen, trainers- en/of pedagogische scholingen of wellicht een (sport)managementachtergrond.

Functieprofiel

Al deze informatie verwerk je in een functieprofiel waarin je ook de inspanningsverplichtingen opneemt. Veelvoorkomende functieprofielen bij topclubs zijn die van verenigingsmanager, commercieel manager en technisch manager. Deze genoemde functies zijn voornamelijk gericht op interne processen en op het eigen clubaanbod. Klik op netwerkindesport.nl voor de meest voorkomende functieprofielen bij sportclubs. Toekomstige managementfuncties richten zich ook op de directe omgeving, op naastgelegen clubs en nieuwe doelgroepen.

Hieronder tref je een paar (uitgebreide) voorbeelden van functieprofielen die extern gericht zijn. Let op: *Dit is altijd maatwerk per topclub.*



Template functieprofiel Eredivisieclub



Voorbeeld Verenigingsmanager



Voorbeeld Commercieel manager



Voorbeeld Technisch manager





Salariëring

Je dient de professional in te schalen in een passende cao-schaal. Op de website [CAO - Netwerk in de Sport](#) vind je een inschaling van referentiefuncties. Bij managementfuncties kun je al snel denken aan schaal 9 of 10 van de CAO Sportverenigingen of CAO Sport. De CAO Sport is meer bedoeld voor werknemers bij koepelorganisaties en regionale organisaties. Het is afhankelijk van waar het werkgeverschap komt te liggen welke CAO eventueel van toepassing is.





Meer weten of vragen?

Neem contact met ons op!

Als projectleider professionaliseren en versterken verenigingen help ik verenigingen om een toekomstbestendige verenigingen te blijven of worden door het aanstellen van een professional. Heeft jouw vereniging hier interesse in? Neem dan contact op met Paulien van de den Boogaard via paulien.van.den.boogaard@knzb.nl

Als projectleider Eredivisie Waterpolo Inspireert help ik de Eredivisie en de Eredivisieclubs om het fundament van de sport waterpolo te versterken, groei van het bereik van waterpolo én meer betekenis van waterpolo te realiseren. Is jouw topclub onderdeel van dit project? Neem dan contact met Ingrid van Gelder via ingrid.van.gelder@knzb.nl



Paulien van den Boogaard



Ingrid van Gelder

