

CLUBPLAN TRAINERS VOOR PERMANENT VOLDOENDE JEUGDTRAINERS

VAN AD-HOC ACTIES NAAR PRO-ACTIEF BELEID

Een initiatief van
Jeugdsportnet Zuiderkempen

Uitgevoerd door
Jeugdsportnet Zuiderkempen





INHOUD

04.
INLEIDING

06.
CLUBPLAN TRAINERS IN HET
KORT

06.
JEUGDTRAINERS VINDEN WORDT
JAAR NA JAAR MOEILIJKER

08.
CLUBPLAN TRAINERS: VOOR
PERMANENT MEER
JEUGDTRAINERS

14.
AAN DE SLAG IN DE PRAKTIJK

22.
LANGDURENDE STEUN VOOR
SPORTCLUBS

Deze brochure is tot stand gekomen in het kader van de projectsubsidie voor 'Meer trainers naar de sport' aan Sportregio Zuiderkempem voor het project 'Jeugdsportnet Zuiderkempem Trainers Community – De Trainer op 1' dat liep van 1 augustus 2023 tot en met 31 juli 2025.

Sport Vlaanderen lanceerde in december 2022 een projectoproep voor 'Meer trainers naar de sport', een projectsubsidie om zowel tijdens de projectperiode als na het project een positief effect te hebben op vlak van trainerswerking in de sportsector, en dit zowel om trainers te behouden als om nieuwe trainers aan te trekken.

INLEIDING

DE TRAINERS ZIJN DE MOTOR VAN DE SPORTCLUB

Met trots leggen wij jullie dit Clubplan Trainers voor. Het is het resultaat van intens samenwerken, leren en vooruitkijken. Waar vele clubs dagelijks worstelen met het vinden en behouden van jeugdtrainers, willen wij met dit plan een antwoord formuleren dat verder gaat dan ad-hoc oplossingen.

Wij zijn ervan overtuigd dat trainers de motor van een sportclub zijn. Zij zorgen niet enkel voor sportieve groei, maar ook voor verbondenheid, plezier en een veilig klimaat waarin jongeren zichzelf kunnen zijn. Daarom verdient hun werking onze volle aandacht en ondersteuning.

Dit plan schetst een duidelijke stip aan de horizon: elke jeugdspeler een bekwame, gemotiveerde trainer die zich gesteund voelt

door de club. Om dat waar te maken, werken we vanuit drie gedeelde waarden en vier sterke pijlers: sportief, sociaal, bestuurlijk en partners. Deze combinatie is geen theorie, maar een praktisch kompas voor elke club die structureel en duurzaam met trainers aan de slag wil.

Wij hopen dat dit document inspirerend werkt, dat het uitnodigt tot actie en vooral dat het motiveert om samen verantwoordelijkheid te nemen. Want alleen red je het misschien even, maar samen bouwen we aan blijvende oplossingen.

Veel leesplezier en succes bij het uitrollen van dit plan in jullie club!

Jan Cuypers & Arno Antonis
Jeugdsportnet Zuiderkempem

HET CLUBPLAN TRAINERS IS EEN CONCRETE HOUFAST OM MEER TRAINERS TE VINDEN EN TE HOUDEN.

Het vinden en behouden van voldoende trainers is voor veel sportclubs elk jaar opnieuw een uitdaging. Ook bij Retie Korfbalclub RKC vzw merken we dat het niet altijd vanzelf gaat. Daarom zijn we erg blij met het Clubplan Trainers: een concreet hulpmiddel dat ons ondersteunt om meer trainers te vinden én te houden.

Dankzij de samenwerking met de Kempense Korfbalacademie, een initiatief van Jeugdsportnet Zuiderkempen, kregen we via het project 'De trainer op 1' (2023-2025) de kans om met dit model aan de slag te gaan. Het Clubplan Trainers helpt ons stap voor stap te werken aan een duurzaam trainersbeleid: hoe meer onderdelen we aanpakken, hoe

groter de kans dat we op lange termijn steeds voldoende trainers hebben.

We zijn dankbaar voor de begeleiding én de samenwerking met de andere Kempense korfbalclubs. Zo kunnen we samen bouwen aan een sterke toekomst voor het korfbal in onze regio met voldoende trainers. Want hoe meer trainers we hebben, hoe meer kinderen en jongeren we kunnen laten genieten van korfbal. En dat enthousiasme zorgt op zijn beurt weer voor nieuwe trainers — zo sluiten we de cirkel mooi rond.

Gust Mariën
jeugdtrainer bij Retie Korfbalclub RKC vzw



CLUBPLAN TRAINERS IN HET KORT

Wat	Een totaalplan rond trainers
Waar	In de lokale sportclub met jeugdwerking
Wie	Ten voordele van (jeugd)trainers Door het clubbestuur gemaakt in samenwerking met de sportieve cel Met de eventuele steun van externe partners
Wanneer	Op lange termijn
Hoe	Met als onderdelen <ul style="list-style-type: none">• Stip aan de horizon• Kernwaarden• Sportief plan - Competentie trainers• Sociaal plan - Warme mensen – warme community• Bestuurlijk plan - Inspirerende en ondersteunende leiders• Partner plan - Samenwerkingscoaches – partnerships• Veilig en motiverend clubklimaat als rode draad
Waarom	Om een trainersbeleid te voeren zodat het makkelijk wordt om jeugdtrainers te vinden, te behouden en op te leiden.

JEUGDTRAINERS VINDEN WORDT JAAR NA JAAR MOEILIJKER

- *“Vroeger bleef een trainer jarenlang trouw aan de club, maar die tijd is voorbij. Mensen hebben drukke agenda’s en andere prioriteiten, waardoor we vaker wisselingen en uitval van trainers zien. Dat vraagt van ons als club meer flexibiliteit en aanpassingsvermogen.”*
- *“We weten hoe het gisteren en vandaag loopt, maar morgen kan er zomaar weer iets veranderen dat onze werking beïnvloedt. Of het nu gaat om het vinden van jeugdtrainers, het invullen van vrije tijd of maatschappelijke trends: de toekomst is moeilijk te voorspellen, en dat maakt onze planning onzeker.”*
- *“Een snelle oplossing voor het tekort aan trainers bestaat niet. Het vraagt tijd en inzet om mensen te vinden en te behouden. Daarom geloven wij sterk dat samenwerking met ouders, partners en andere clubs de enige weg vooruit is: alleen red je het niet, maar samen kun je een duurzame aanpak uitbouwen.”*

SPORTCLUBS STAAN ONDER DRUK

Het tijdperk van de “levenslange trainer” ligt achter ons. Waar vroeger één trainer jarenlang trouw bleef aan zijn of haar team/club, zien we nu veel meer wisselingen/stopzettingen. Sportclubs bevinden zich in een transitieperiode, onder andere door maatschappelijke veranderingen zoals drukke agenda’s, veranderende werkuren en een andere invulling van vrije tijd.

We weten wat er gisteren is gebeurd en waar we vandaag staan, maar de toekomst is onzeker. Morgen kan er opnieuw iets veranderen dat invloed heeft op onze manier van werken en het vinden van jeugdtrainers. In het ‘Clubplan Trainers’ kunnen clubs een leidraad voor de toekomst beschrijven.

EEN MAKKELIJKE OPLOSSING OP KORTE TERMIJN BESTAAT NIET

Er is geen snelle truc om het tekort aan jeugdtrainers direct op te lossen. Het vraagt tijd, inzet en creativiteit om nieuwe mensen aan te trekken en ze ook te behouden. Daarom is het zinvol voor elke club om stap voor stap te bouwen aan een duurzame aanpak. Het ‘Clubplan Trainers’ is hiervoor geschikte tool.

EEN MOOIE KANS: SAMEN DE KRACHTEN BUNDELEN

Juist omdat de uitdaging zo groot is, ligt er ook een unieke kans: samenwerken. Als trainers, bestuurders, trainersverantwoordelijken, ouders, ... en partners de handen in elkaar slaan, kunnen we samen zoeken naar nieuwe manieren om trainers te vinden, op te leiden en te motiveren. Het ‘Clubplan Trainers’ bundelt alle inzichten en plannen. Alleen ga je misschien sneller, maar samen kom je verder.



CLUBPLAN TRAINERS: VOOR PERMANENT MEER JEUGDTRAINERS

SCHEMATISCHE VOORSTELLING

CLUBPLAN TRAINERS STIP AAN DE HORIZON 3 GEDEELDE WAARDEN	
Sportief plan Competentie trainers	Sociaal plan Warme mensen - warme community
Bestuurlijk plan inspirerende en ondersteunende leiders	Partner plan Samenwerkingscoaches - partnerships
VEILIG EN MOTIVEREND CLUBKLIMAAT	

EÉN STIP AAN DE HORIZON

- *“Onze stip aan de horizon is dat elk jeugdteam in de toekomst een gemotiveerde, goed opgeleide trainer heeft die zich gesteund voelt door de club.”*
- *“We willen bouwen aan een club waar jeugdtrainers en vrijwilligers niet alleen komen en gaan, maar waar ze zich langdurig betrokken voelen en samen een stabiele basis vormen voor de toekomst.”*
- *“Onze droom is een sportclub die gedragen wordt door iedereen: spelers, ouders, trainers en partners. Een club waar we samen verantwoordelijkheid nemen en samen plezier beleven.”*

WAT IS HET?

Een duidelijke, gezamenlijke doelstelling waar de hele club naartoe werkt. Het is het lange-termijnbeeld van hoe we onze trainerswerking willen zien, bijvoorbeeld: “Altijd voldoende bewaarde en gemotiveerde trainers in elke leeftijdscategorie.”

HOE BEGIN JE?

Organiseer een kort overleg met bestuur, sportieve cel, trainers, betrokken vrijwilligers en alle geïnteresseerden. Bepaal samen wat jullie ideale situatie is en schrijf dit in één heldere zin op. Hang deze “stip” zichtbaar op in bv. de kantine of kleedkamer zodat iedereen er dagelijks aan herinnerd wordt.

WAT ZIJN MOGELIJKE VOORDELEN?

- Iedereen werkt vanuit hetzelfde doel
- Beslissingen worden makkelijker, omdat je weet waar je naartoe wil
- Het motiveert en geeft richting, ook op moeilijke momenten

STAPPENPLAN?

Het kiezen van een stip/clubdoel is vaak een abstract gegeven. Een gestructureerde aanpak maakt dit proces concreet en werkbaar voor elke sportclub.

STAP 1 — VOORBEREIDING

- Voorzie een kort startmoment met bestuur en sportieve cel.
- Breng in kaart wie betrokken wordt (trainers, jeugdspelers, ouders, vrijwilligers).
- Formuleer de centrale vraag: *“Hoe ziet onze ideale trainerswerking er binnen 5 jaar uit?”*

STAP 2 — INSPIREREN & VERZAMELEN

- Laat leden voorbeelden geven van clubs of situaties die hen inspireren.
- Verzamel verwachtingen en dromen via een korte bevraging of post-it-sessie.
- Bundel alle input in een “wensenmuur” met thema’s zoals: aantal trainers, kwaliteit van begeleiding, sfeer, rol van ouders, samenwerking met partners.

STAP 3 — SELECTEREN & FORMULEREN

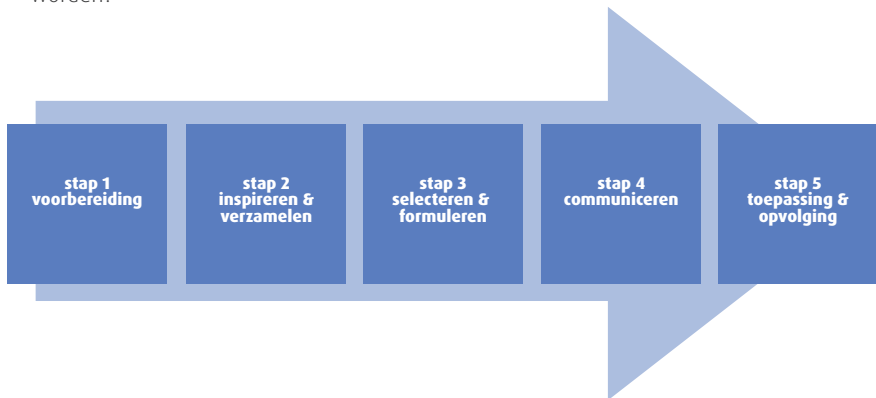
- Kies in kleine groep (bv. bestuur + trainers) de belangrijkste 2-3 prioriteiten.
- Vertaal deze naar één krachtige en haalbare zin, bijvoorbeeld:
“In 2030 heeft elk jeugdteam van onze club een bekwame en gemotiveerde trainer die zich gesteund voelt.”

STAP 4 — COMMUNICEREN

- Maak de doelstelling zichtbaar: op posters in de kantine, in nieuwsbrieven, op de website.
- Presenteer het tijdens een clubmoment of evenement, zodat iedereen het kent.

STAP 5 — TOEPASSING EN OPVOLGING

- Gebruik de stip als toetssteen bij beleidskeuzes: *“Draagt dit bij aan onze stip?”*
- Evalueer jaarlijks met alle betrokkenen: blijft de doelstelling relevant, of moet ze aangepast worden?



DRIE GEDEELDE WAARDEN

- *“Voor ons betekent gedeelde waarden dat iedereen – speler, trainer, ouder of vrijwilliger – elkaar met respect behandelt en zich welkom voelt in de club.”*
- *“Gedeelde waarden zijn de afspraken en overtuigingen die ons verbinden, zoals samen verantwoordelijkheid nemen, elkaar helpen en het belang van de jeugd vooropstellen.”*
- *“Wat wij onder gedeelde waarden verstaan, is dat we allemaal dezelfde ambitie hebben: sporten moet leuk zijn, veilig aanvoelen en iedereen de kans geven om zich te ontwikkelen.”*

WAT IS HET?

Gedeelde waarden zijn de afspraken, overtuigingen en principes die iedereen binnen de club belangrijk vindt en naleeft. Ze vormen de basis van hoe je met elkaar omgaat, hoe je sport beleeft en hoe beslissingen worden genomen. Denk aan respect, plezier, inzet, fair play of samenhang.

HOE BEGIN JE ERAAN?

Begin met het gesprek: vraag spelers, trainers, ouders en vrijwilligers wat zij belangrijk vinden. Kies samen een paar kernwaarden en vertaal die naar duidelijke afspraken en gedrag. Zorg er daarna voor dat deze waarden zichtbaar zijn en steeds opnieuw terugkomen in de communicatie en in het dagelijks clubleven.

WAT ZIJN DE VOORDELEN?

- Samenhang: leden voelen zich meer verbonden met elkaar en met de club.
- Duidelijkheid: iedereen weet wat er verwacht wordt en waar de club voor staat.
- Duurzaamheid: een club met sterke waarden trekt vrijwilligers, trainers en spelers aan en behoudt ze langer.



HOE MAAK JE GEDEELDE WAARDEN ZICHTBAAR?

RUIMTE & MATERIALEN

- Kleedkamerkaartjes met 1 waarde per week.
- Waarden-banners in kantine en aan inkom.
- Coach-set: 3 cuekaartjes (één per waarde) voor aan op het coachbord.

DIGITALE ZICHTBAARHEID

- Social media kalender: 1 post/maand per waarde met foto van team in actie.
- Websiteblok "Zo doen wij het hier": waarden + gedrag in 200 woorden.
- Mailhandtekening bestuur met iconen van waarden.

RITUELEN & GEDRAG

- Voor de training: 30" reminder ("Vandaag focussen we op SAMENWERKEN: geef 2 complimenten").
- Na de training: "Waardenronde" — 1 speler benoemt een voorbeeld dat hij/zij zag.
- Wedstrijddag: ploegfoto met "fair play-handdruk" als vaste gewoonte.

OPLEIDING & ONBOARDING

- Nieuwe trainers: mini-module "waarden toepassen in je oefenstof" (30 min + 3 voorbeeld-oefeningen).
- Nieuwe ouders: onthaalmail met 5 zinnen "Wat mag je van ons verwachten & wat verwachten wij van jou".

BELEID & AFSPRAKEN

- Waarden als toetssteen: elk bestuursbesluit bevat 1 lijntje "Impact op waarden: ...".
- Meldingsflow zichtbaar aan het infobord: "Zorgen? Spreek de vertrouwenspersoon aan of mail ...".

METEN = WETEN

- Muur van complimenten (stickers) in de kantine.
- Waarden-thermometer: 2x/jaar 3-sterrenrating door leden.
- Streefbeeld: 80% leden kent 3 kernwaarden tegen einde seizoen.

DO'S & DON'TS

- Do: kort, concreet, consequent; Don't: lange posters zonder voorbeelden.
- Do: belonen (compliment); Don't: enkel bestraffen bij mislukking.
- Do: laat jeugd mee ontwerpen; Don't: top-down opsommen.

VIJF PIJLERS

SPORTIEF PLAN

Het sportief plan is gericht op het aantrekken/behouden en opleiden/bijhouden van permanent voldoende en competente trainers.

KWANTITATIEF (AANTREKKEN/BEHOUDEN)

- Pre-rekruteren en rekruteren van trainers – door o.a. de talentencoach
 - » *“Ik heb gezien dat jij je medespelers altijd enthousiast helpt bij de opwarming, heb je ooit gedacht aan training geven?”*
 - » *“Jij stimuleert de teamspirit en moedigt spontaan aan. Trainer worden lijkt me echt iets voor u.”*
 - » *“Jouw ervaring als speler is goud waard, waarom zouden we dat niet inzetten als trainer voor onze jeugd?”*
- Behouden en reïntegreren van trainers – door o.a. de interne trainersbegeleider
 - » *“Je trainingen worden erg gewaardeerd, laten we samen bekijken hoe je je verder kan ontwikkelen.”*
 - » *“Als je even minder tijd hebt, kunnen we je taken aanpassen zodat je toch betrokken blijft.”*
 - » *“We willen graag dat je terugkomt als trainer, jouw band met de spelers is uniek.”*

KWALITATIEF (OPLEIDEN/BIJSHOLEN)

- Door o.a. de interne trainersbegeleider
 - » *“Ik kom even meekijken zodat we samen kunnen bespreken wat al goed loopt en waar we kunnen verbeteren.”*
 - » *“We organiseren volgende maand een workshop die perfect bij jouw team past.”*
 - » *“Je mag altijd feedback vragen, ook buiten de training om.”*
- Van Start2Coach via initiator/trainer C naar trainer B en trainer A
 - » *“Je hebt de basisopleiding afgerond, nu is trainer C de volgende stap.”*
 - » *“Met jouw ervaring kan je zeker doorgroeien naar trainer B.”*
 - » *“Het is mooi om te zien hoe je kennis en zelfvertrouwen toenemen met elke cursus.”*

SOCIAAL PLAN

Het sociaal plan is gericht op het creëren van een warme en hechte community

- *“Bedankt aan onze jeugdtrainers die elke week met zoveel inzet klaarstaan!”*
- *“We delen jullie succesverhalen graag op onze website en sociale media.”*
- *“Onze club groeit dankzij de inzet van onze jeugdtrainers—dat mag iedereen weten!”*

BESTUURLIJK PLAN

Het bestuurlijk plan is gericht op het versterken van de structuur binnen de club. O.a. het oprichten van een jongerenraad en het besturen met een visie zijn interessante thema's om als prioriteit te kiezen.

OPRICHTEN VAN EEN JEUGDRAAD

- *“We willen dat jullie stem gehoord wordt in de club.”*
- *“In de jeugdraad beslissen we samen over activiteiten en verbeteringen.”*
- *“Jullie ideeën maken de club sterker.”*

‘BESTUREN MET EEN VISIE’

- *“Met een sterke visie weten we waar we naartoe willen.”*
- *“Deze opleiding helpt ons om iedereen dezelfde richting uit te krijgen.”*
- *“Een duidelijke koers zorgt voor meer plezier en minder misverstanden.”*

PARTNERPLAN

Het partnerplan is gericht op samenwerking en verbinding op lokaal, regionaal of landelijk niveau. Dit kan door o.a. deelname aan sportclubcommunity ‘De trainer op 1’

- *“We wisselen ervaringen uit met andere clubs om van elkaar te leren.”*
- *“Door kennis te delen, maken we trainers sterker in de hele regio.”*
- *“We staan er niet alleen voor—er is altijd een netwerk om op terug te vallen.”*

VEILIG EN MOTIVEREND CLUBKLIMAAT ALS RODE DRAAD

INTEGRITEITSPIJLERS

Volgens Sport Vlaanderen (op basis van het decreet van 15 maart 2024) bestaat een veilig sportklimaat uit drie integriteitsspijlers. (bron: Sport Vlaanderen – Een veilig sportklimaat)

- 1. Fysieke integriteit:** Verhoogt het lichamelijk welzijn en vermindert letsels.
 - *“We plannen onze trainingen zo dat er voldoende rustmomenten zijn. Niemand hoeft door te trainen met pijn, want gezond blijven is belangrijker dan winnen.”*
 - *“We starten elke training met een goede opwarming, zodat blessures geen kans krijgen.”*
 - *“Techniek leren gaat stap voor stap; we bouwen rustig op om overbelasting te vermijden.”*
- 2. Psychische integriteit:** bevordert mentale weerbaarheid, zelfvertrouwen en positieve motivatie.
 - *“Bij ons krijgt iedereen speeltijd, ook als we tegen een sterke tegenstander spelen. Zo leert elke speler omgaan met zowel winnen als verliezen.”*
 - *“Fouten maken mag, daar leren we samen het meeste van.”*
 - *“We vieren niet alleen het doelpunt, maar ook de mooie pass ervoor.”*
- 3. Sociale integriteit:** creëert een harmonieuze en betrokken omgeving
 - *“In ons team maakt het niet uit waar je vandaan komt of hoe goed je bent—iedereen hoort erbij en verdient respect.”*
 - *“We groeten onze tegenstanders voor en na de match—respect tonen is net zo belangrijk als goed spelen.”*
 - *“We luisteren naar elkaar, ook als we het niet eens zijn, want zo blijven we één team.”*

Algemene voordelen van een veilig sportklimaat:

- Versterkt het welzijn op meerdere niveaus (lichamelijk, mentaal, socio-cultureel).
- Ondersteunt een positieve sportcultuur en integere organisatiestructuur.
- Maakt clubs aantrekkelijker en toegankelijker voor leden, vrijwilligers en sponsors.

MOTIVEREND COACHEN

Het M-factor-project focust op motivatie en welzijn via de ABC-behoeften.
(bron: mfactor.be).

- 1. Autonomie** – verhoogt betrokkenheid en intrinsieke motivatie
 - *“Kies vandaag zelf welke oefening je als eerste wil doen, dan bekijken we daarna de rest.”*
 - *“Bedenk samen met je team hoe jullie deze oefening kunnen verbeteren.”*
 - *“Vertel mij hoe jij denkt dat we de volgende wedstrijd kunnen aanpakken.”*
- 2. Binding** – stimuleert sociale cohesie en clubloyaliteit
 - *“Jullie hebben elkaar vandaag echt goed geholpen, dat maakt ons als team sterker.”*
 - *“Wie kan een compliment geven aan een ploegmaat voor wat hij net deed?”*
 - *“We vieren successen altijd samen, want elke speler draagt bij aan het resultaat.”*
- 3. Competentie** – versterkt zelfvertrouwen en doorzettingsvermogen
 - *“Je techniek is echt verbeterd sinds vorige week, blijf zo doorgaan.”*
 - *“Het ging vandaag nog niet perfect, maar je hebt grote stappen gezet.”*
 - *“Probeer het nog eens, ik weet dat je dit kan.”*

Wanneer aan deze drie behoeften wordt voldaan, voelen sporters zich beter in hun vel, staan ze meer open voor feedback, tonen ze meer veerkracht en presteren ze beter mfactor.be.

AAN DE SLAG IN DE PRAKTIJK

NIVEAU 1: SNELLE AD-HOC ACTIES OP KORTE TERMIJN

Dit niveau focust op onmiddellijke oplossingen om het tekort aan trainers tijdelijk op te vangen. Het zijn acties die snel opgezet kunnen worden zonder uitgebreide planning.

- Sportief plan
 - » Kwantiteit (pré-rekruteren/rekruteren en behouden/reïntegreren)
 - ◇ *“Vandaag spring ik in voor de U14, zodat ze toch kunnen trainen.”*
 - ◇ *“We bellen snel een oud-trainer die nog beschikbaar is om bij te springen.”*
 - ◇ *“Ik help een team tijdelijk, zodat ze niet zonder trainer zitten.”*
 - » Kwaliteit (opleidingen en bijscholingen)
 - ◇ *“Voor nu gebruik ik een kant-en-klaar schema van de club.”*
 - ◇ *“Ik geef korte tips op de training om fouten direct bij te sturen.”*
 - ◇ *“Het belangrijkste is dat het team vandaag kan trainen, leren volgt later.”*
- Sociaal plan
 - » *“Dank dat je vandaag inviel, dat maakt echt een verschil voor het team.”*
 - » *“Fijn dat iedereen samenwerkt om deze training door te laten gaan.”*
 - » *“Het voelt goed dat we snel oplossingen vinden als iemand afwezig is.”*

- *Bestuurlijk plan*
 - » *“Het bestuur belde me snel op om te vragen of ik kon invallen.”*
 - » *“Er is een duidelijk aanspreekpunt, dus ik weet meteen wie ik contacteer bij afwezigheid.”*
 - » *“Het is fijn dat beslissingen nu kort en duidelijk genomen worden.”*
- *Partnerplan*
 - » *“De buurclub stuurde een trainer als invaller, dat hielp enorm.”*
 - » *“We gebruiken het netwerk van scholen om extra handen te vinden voor vandaag.”*
 - » *“Het contact met partners werkt goed voor snelle oplossingen.”*

VOORDELEN	NADELEN
<ul style="list-style-type: none"> • Snel inzetbaar en flexibel • Lost acute problemen op • Maakt gebruik van de bestaande clubmiddelen 	<ul style="list-style-type: none"> • Niet duurzaam • Kan stress of overbelasting bij trainers veroorzaken • Minder consistent voor spelers en ouders

Een fictief voorbeeld van een jeugdsportclub die de uitdaging ‘trainers vinden en behouden’ met snelle ad-hoc acties op kort termijn wil aanpakken.

JEUGDSPORTCLUB FC IMPULS

STIP AAN DE HORIZON

Er is géén horizon. FC Impuls wil enkel “het seizoen overleven” en ervoor zorgen dat er vandaag of morgen iemand is om de training te geven.

Drie (niet-uitgesproken) waarden

- Nu oplossen
- Iedereen mag even invallen
- Morgen zien we wel verder

SPORTIEF PLAN (AD-HOC ACTIES)

Kwantitatief (aantrekken/behouden)

- Ouders worden op de parking aangesproken om die avond te helpen bij de training.
- Oud-spelers die toevallig langs de club passeren, worden gevraagd om *“even in te springen”*.
- Twee ploegen trainen tegelijk met één trainer om tijd te besparen.

Kwalitatief (opleiden/bijscholen)

- Er is geen bijscholing. Nieuwe hulptrainers krijgen mondeling wat tips op het veld: *“Zet maar wat kegeltjes uit en laat ze rondjes lopen.”*

SOCIAAL PLAN (AD-HOC ACTIES)

- Trainers krijgen een gratis drankje na de training als “bedankje”.
- Er wordt één keer een pizza-avond georganiseerd om de sfeer goed te houden, maar zonder vervolg.
- Er is geen structurele communitywerking; contact gebeurt vooral via snelle WhatsApp-berichten.

BESTUURLIJK PLAN (AD-HOC ACTIES)

- Er zijn geen vergaderingen of visie-avonden.
- Bestuurders beslissen last-minute: “Wie kan er morgen training geven?”
- De interne communicatie gebeurt ad-hoc via een telefoontje of sms.

PARTNERPLAN (AD-HOC ACTIES)

- Er wordt gebeld naar de plaatselijke sportwinkel: “Hebben jullie toevallig iemand die wat training kan geven?”
- Een bevriende club wordt soms gevraagd om een trainer één avond uit te lenen, zonder afspraken of samenwerkingsovereenkomst.

RODE DRAAD: VEILIG EN MOTIVEREND CLUBKLIMAAT

- **Fysieke integriteit:** Trainers zijn niet altijd bevoegd of opgeleid, waardoor blessurerisico's stijgen.
- **Psychische integriteit:** Trainers voelen zich snel opgebrand omdat ze onverwacht worden ingezet.
- **Sociale integriteit:** Er is geen duidelijke structuur; binding ontbreekt en trainers haken na korte tijd af.

MOTIVEREND COACHEN (M-FACTOR)

- **Autonomie:** Trainers mogen zelf bedenken wat ze doen, maar zonder ondersteuning of richting.
- **Binding:** Trainers voelen weinig verbondenheid, want ze weten niet of ze volgende week nog gevraagd worden.
- **Competentie:** Omdat er geen bijscholingen zijn hebben de trainers weinig vertrouwen in eigen kunnen.

FC Impuls is een typische club die **brandjes blust met losse acties**, waardoor het tekort aan trainers nooit structureel opgelost raakt.



NIVEAU 2: ACTIES OP MIDDELLANGE TERMIJN

Dit niveau focust op acties die een paar maanden tot enkele jaren meegaan.

- Sportief plan
 - » Kwantiteit (pré-rekruteren/rekruteren en behouden/reïntegreren)
 - ◇ *“Volgend seizoen wil ik helpen bij het werven van nieuwe jeugdtrainers.”*
 - ◇ *“Ik begeleid een stagiair zodat hij blijft hangen in de club.”*
 - ◇ *“We plannen samen hoe we oudere spelers kunnen inzetten als assistent-trainer.”*
 - » Kwaliteit (opleidingen en bijscholingen)
 - ◇ *“De interne coachingssessies helpen me om mijn training beter voor te bereiden.”*
 - ◇ *“Ik kan advies vragen over tactiek en techniek bij een ervaren trainer.”*
 - ◇ *“Door deze opleidingen voel ik me zekerder in mijn rol als trainer.”*
- Sociaal plan
 - » *“We organiseren eens per maand een sociale bijeenkomst voor alle trainers.”*
 - » *“Het voelt goed dat mijn inzet zichtbaar wordt gewaardeerd door het team.”*
 - » *“Samen evalueren na een reeks trainingen geeft een goed gevoel van betrokkenheid.”*
- Bestuurlijk plan
 - » *“De interne trainersbegeleider zorgt dat ik weet welke cursussen er gepland zijn.”*
 - » *“Er is een duidelijk schema voor evaluaties en opvolging.”*
 - » *“Het beleid zorgt dat ik weet welke stappen ik kan zetten om te groeien als trainer.”*
- Partnerplan
 - » *“We volgen een cursus samen met andere clubs, dat geeft nieuwe inzichten.”*
 - » *“Samenwerking met andere clubs maakt het makkelijker om stages te organiseren.”*
 - » *“Ik kan ideeën uitwisselen met trainers van andere clubs om mijn training te verbeteren.”*

VOORDELEN	NADELEN
<ul style="list-style-type: none">• Verbetert kwaliteit van trainers• Vergroot betrokkenheid en motivatie• Biedt meer continuïteit dan ad-hoc acties	<ul style="list-style-type: none">• Kost meer tijd en planning• Vereist coördinatie en inzet van begeleiders• Resultaten zijn niet onmiddellijk merkbaar

Een fictief voorbeeld van een jeugdsportclub die de uitdaging ‘trainers vinden en behouden’ met acties op middellange termijn wil aanpakken.

JEUGDSPORTCLUB FUTUREFIT

STIP AAN DE HORIZON

Binnen 2 à 3 jaar wil FutureFit voldoende trainers hebben om elke ploeg een vaste begeleider te bieden, zonder dat er noodoplossingen nodig zijn.

Drie gedeelde waarden

- Stabiliteit – de club wil voorspelbare bezetting van trainers.
- Groei – trainers krijgen ruimte om zich te ontwikkelen.
- Verbinding – trainers voelen zich deel van een hechte groep.

SPORTIEF PLAN (MIDDELLANGE TERMIJN-ACTIES)

Kwantitatief (aantrekken/behouden)

- Rekruteren via jeugdspelers: vanaf U15 krijgen spelers de kans om door te stromen als hulptrainer bij jongere ploegen. Dit wordt structureel in de clubwerking ingebouwd.
- Retention-programma: trainers krijgen jaarlijks een waarderingsgesprek waarin hun motivatie en wensen besproken worden.
- Flexibele engagementen: de club laat trainers kiezen tussen “light coaching” (1 training/week) en “full coaching” (training + wedstrijd), zodat meer mensen kunnen instappen.

Kwalitatief (opleiden/bijhouden)

- Jaarlijks organiseert de club twee interne vormingsavonden rond thema’s als blessurepreventie en motiverend coachen.
- De club betaalt gedeeltelijk mee aan officiële opleidingscursussen (bv. initiator of trainer B).
- Er komt een mentorensysteem: ervaren trainers begeleiden 1 of 2 nieuwe collega’s gedurende een volledig seizoen.

SOCIAAL PLAN (MIDDELLANGE TERMIJN-ACTIES)

- Trainerscommunity: er wordt een WhatsApp-groep én een kwartaalbijeenkomst ingericht, zodat trainers elkaar beter leren kennen.
- Waarderingsmoment: aan het einde van elk seizoen organiseert de club een barbecue of clubfeest waar trainers centraal in de bloemetjes gezet worden.
- Clubkledij: trainers krijgen een outfit met hun naam erop, wat erkenning en verbondenheid creëert.

BESTUURLIJK PLAN (MIDDELLANGE TERMIJN-ACTIES)

- Het bestuur stelt een trainercoördinator aan die verantwoordelijk is voor planning, opvolging en ondersteuning van trainers.
- Er komt een tweejaarlijks overlegmoment waarin trainers inspraak krijgen in het sportieve beleid (bv. prioriteiten in jeugdopleiding).
- De club werkt een beleidsnota trainers uit (max. 2 pagina’s, praktisch en beknopt) die richting geeft voor de komende 2 à 3 jaar.

PARTNERPLAN (MIDDELLANGE TERMIJN-ACTIES)

- Samenwerking met de hogeschool LO-opleiding: stagestudenten draaien minstens één seizoen mee.
- Overleg met de gemeentelijke sportdienst om trainerscursussen in de regio te laten doorgaan.
- Contact met een naburige club: er wordt afgesproken om trainers door te verwijzen indien er overschotten of tekorten zijn.

RODE DRAAD: VEILIG EN MOTIVEREND CLUBKLIMAAT

- **Fysieke integriteit:** Trainers krijgen standaard toegang tot een EHBO-kit en volgen één keer per jaar een korte opleiding blessurepreventie.
- **Psychische integriteit:** Vertrouwenspersoon beschikbaar bij stress of conflicten. Trainers kunnen maandelijks informeel feedback vragen aan de trainercoördinator.
- **Sociale integriteit:** Nieuwe trainers worden welkom geheten met een kennismakingsavond. Jongere hulptrainers krijgen een diploma-uitreiking (symbolisch certificaat) na hun eerste seizoen.

MOTIVEREND COACHEN (M-FACTOR)

- **Autonomie:** trainers kiezen hun eigen oefenvormen binnen de seizoensplanning.
- **Binding:** regelmatige trainersmomenten versterken groepsgevoel.
- **Competentie:** vorming en mentoring zorgen voor groei in zelfvertrouwen.

FutureFit positioneert zich duidelijk **tussen de ad-hoc aanpak en de lange termijn strategie:** er is stabiliteit voor enkele seizoenen, zonder dat de club meteen 10 jaar vooruit plant.

NIVEAU 3: TRAGE EN STRUCTURELE ACTIES OP LANGE TERMIJN

Dit niveau focust op strategische acties die gericht zijn op het duurzaam waarborgen van een permanente pool van competente trainers. Dit omvat beleidsontwikkeling, samenwerking met partners, en het creëren van een sterke clubcultuur.

- Sportief plan
 - » Kwantiteit (pré-rekruteren/rekruteren en behouden/reïntegreren)
 - ◇ "Ik weet dat nieuwe trainers gestructureerd worden aangetrokken via het clubplan."
 - ◇ "De club heeft een lange-termijnstrategie om trainers te behouden, dat geeft zekerheid."
 - ◇ "We hebben een plan voor reïntegratie van ervaren trainers die even weg waren."
 - » Kwaliteit (opleidingen en bijscholingen)
 - ◇ "Het traject van Start2Coach naar trainer A geeft duidelijk perspectief voor ontwikkeling."
 - ◇ "De permanente interne opleidingen maken dat je als trainer blijft groeien."
 - ◇ "Er is een opleidingsplan op lange termijn voor alle niveaus."
- Sociaal plan
 - » "De clubcultuur zorgt dat ik me gewaardeerd voel, ook als ik net begin."
 - » "Onze club organiseert jaarlijkse evenementen om trainers te vieren."
 - » "Het voelt als een echte community waarin iedereen bijdraagt en betrokken is."
- Bestuurlijk plan
 - » "Er is een jongerenraad die meedenkt over trainersbeleid."
 - » "Langdurige afspraken maken het makkelijker om plannen te maken voor het team."
 - » "De bestuursstructuur zorgt voor continuïteit, ook bij wisselingen in het bestuur."
- Partnerplan
 - » "Samenwerking met regionale partners biedt duurzame opleidingsmogelijkheden."
 - » "We delen kennis en trainers met andere clubs, dat versterkt onze club."
 - » "Partnerschappen zorgen voor stabiele ondersteuning op lange termijn."

VOORDELEN	NADELEN
<ul style="list-style-type: none">• Duurzame en stabiele oplossing• Verhoogt aantrekkingskracht van de club voor nieuwe trainers• Creëert een sterke en herkenbare clubcultuur	<ul style="list-style-type: none">• Kost tijd, vaak jaren om volledig effect te zien• Vereist betrokkenheid van bestuur en partners• Minder flexibel bij plotselinge tekorten

Een fictief voorbeeld van een jeugdsportclub die de uitdaging ‘trainers vinden en behouden’ met acties structureel op lange termijn wil aanpakken.

JEUGDSPORTCLUB VISIESPORT

STIP AAN DE HORIZON

Binnen 10 jaar wil VisieSport bekendstaan als een voorbeeldclub waar een permanente pool van goed opgeleide en gemotiveerde trainers actief is, gedragen door een sterke clubcultuur en brede samenwerkingsverbanden.

Drie gedeelde waarden

- Duurzaamheid – investeren in trainers en structuur op lange termijn.
- Professionaliteit – werken met een kwaliteitskader en opleidingsbeleid.
- Samenwerking – club, leden en externe partners dragen samen de verantwoordelijkheid.

SPORTIEF PLAN (STRATEGISCHE ACTIES)

Kwantitatief (aantrekken/behouden)

- Structurele trainerspijplijn: elk jaar doorstroomprogramma waarbij oudere jeugdspelers systematisch worden klaargestoomd tot hulptrainer en later volwaardige trainer.
- Levensfasebeleid: rekening houden met studerende trainers, jonge ouders of trainers op hogere leeftijd zodat iedereen blijvend betrokken kan blijven op een passende manier.
- Contractuele afspraken met kerntrainers (vrijwilligerscontract of kleine vergoedingen) om stabiliteit te waarborgen.

Kwalitatief (opleiden/bijscholen)

- Een meerjaren-opleidingsplan voor trainers, afgestemd op de visie van de club én nationale richtlijnen.
- Structurele samenwerking met de sportfederatie voor bijscholingen en permanente evaluatie van competenties.
- Trainersacademie binnen de club: interne workshops en mentorshipprogramma’s die jaarlijks terugkomen.

SOCIAAL PLAN (STRATEGISCHE ACTIES)

- Sterke clubcultuur: trainers worden niet enkel begeleiders maar ook cultuurdragers; ze nemen deel aan teambuildings, clubdagen en symbolische rituelen (bv. jaarlijkse trainerseed).
- Waarderingsbeleid: trainers krijgen erkenning via officiële momenten, certificaten en structurele zichtbaarheid (website, events).
- Wellbeing-programma: aandacht voor balans tussen inzet en vrije tijd, inclusief preventie van burn-out.

BESTUURLIJK PLAN (STRATEGISCHE ACTIES)

- Beleidsdocument “Trainers 2035” dat richting geeft voor de komende 10 jaar, met meetbare doelstellingen en evaluatiemomenten.
- Een trainerscel binnen het bestuur die structureel beleid maakt en uitvoert.
- Jongerenraad en trainerraad hebben inspraak in beslissingen en geven feedback aan het bestuur.
- Jaarlijkse beleidsreview: de club meet voortgang en past bij waar nodig.

PARTNERPLAN (STRATEGISCHE ACTIES)

- Structurele samenwerkingsovereenkomsten met hogescholen en universiteiten (L.O.-opleidingen en sportmanagement).
- Partnerschap met de gemeente en sportfederatie om subsidies, vormingen en expertise duurzaam te verankeren.
- Netwerken met buursportclubs in een regionaal trainersplatform: uitwisseling, gezamenlijke opleidingen, en gedeelde scouting van nieuw talent.
- Contacten met lokale bedrijven om sponsoring te koppelen aan trainersopleidingen en welzijnsinitiatieven.

RODE DRAAD: VEILIG EN MOTIVEREND CLUBKLIMAAT

- **Fysieke integriteit:** Structureel beleid rond blessurepreventie, jaarlijkse EHBO-opleiding en fysieke screenings voor trainers.
- **Psychische integriteit:** Aanstellen van een externe vertrouwenspersoon en jaarlijkse welzijnsenquête bij trainers.
Actieve preventie van druk en stress via coachingsgesprekken.
- **Sociale integriteit:** Trainers worden ingeschakeld als ambassadeurs voor fair play en respect in de club.
Cultuur van inclusie: diversiteit in het trainerskorps is een expliciete beleidsdoelstelling.

MOTIVEREND COACHEN (M-FACTOR)

- **Autonomie:** trainers worden actief betrokken in beleidskeuzes en opleidingsprogramma's.
- **Binding:** sterke clubidentiteit waarin trainers zich langdurig verbonden voelen.
- **Competentie:** systematische opleidingslijn die coaches voortdurend sterker maakt.

VisieSport werkt niet met lapmiddelen of tijdelijke oplossingen, maar met een duurzaam systeem dat garandeert dat er altijd voldoende, competente en gemotiveerde trainers aanwezig zijn, vandaag én in de toekomst.



LANGDURENDE STEUN VOOR SPORTCLUBS

- *“De inzet van onze jeugdtrainers, vrijwilligers en bestuursleden vormt de kern van onze club. Hun jarenlange betrokkenheid is de basis waarop alles rust, en daar zijn we ontzettend dankbaar voor.”*
- *“Het is geweldig dat onze gemeente en regionale organisaties ons adviseren, ondersteunen en kansen bieden bij o.a. het vinden en behouden van jeugdtrainers.. Dankzij hun betrokkenheid kunnen we onze club professioneel en duurzaam verder ontwikkelen.”*
- *“We waarderen ook de steun van Vlaamse sportfederaties en zelfs Europese initiatieven. Door hun kennis, opleidingen en middelen kunnen we onze club en o.a. onze jeugdtrainers verbinden met bredere sportnetwerken en onze werking naar een hoger niveau tillen.”*

Clubniveau

Het clubniveau is het belangrijkste en primaire niveau van steun. Vrijwilligers, bestuurders, trainers en ouders vormen samen de basis van een sterke, stabiele club. Hun langdurige inzet en betrokkenheid zorgen ervoor dat de club kan groeien en dat andere vormen van ondersteuning – lokaal, regionaal of Vlaams – effectief kunnen aansluiten.

Lokaal niveau

Op lokaal niveau is de gemeente of stad een belangrijke partner. Je kan in eerste instantie terecht bij de sportdienst of dienst vrije tijd voor ondersteuning en advies.

Regionaal/provinciaal niveau

Op regionaal of provinciaal niveau is er ondersteuning wanneer die georganiseerd is. Bijvoorbeeld: de Sportregio Zuiderkempen organiseert via Jeugdsportnet Zuiderkempen de sportclubcommunity “De trainer op 1”. In de Sportregio Noorderkempen is er een regionale sportclubondersteuner beschikbaar. Bij het Netwerk Lokaal Sportbeleid vind je een overzicht van regionale samenwerkingsverbanden in Vlaanderen. Ook sportfederaties hebben vaak een regionale sportclubondersteuner.

Vlaams niveau

Vlaamse sportfederaties bieden vooral sportieve ondersteuning. Daarnaast geeft de Vlaamse Sportfederatie steun op bestuurlijk vlak. Tal van andere Vlaamse organisaties staan klaar om lokale sportclubs te helpen. Sport Vlaanderen, inclusief de Vlaamse Trainersschool, is een belangrijke duurzame steun en organisator voor clubs.

Internationaal niveau

Voor clubs die internationaal willen werken, is er EU Sport Link, bereikbaar via bart.verschueren@eusportlink.be bij het Netwerk Lokaal Sportbeleid. Ook Sport Vlaanderen biedt informatie en ondersteuning via sport.vlaanderen/sport-en-europa.

