

# Beleidsplan

Waterpolocommissie  
Deurnese Zwemvereniging Triton '62



Geschreven door de waterpolocommissie van DZT'62  
Deurne, september 2009

## Voorwoord

Voor u ligt het beleidsplan van de Waterpolocommissie van de Deurnese Zwemvereniging Triton'62 (DZT'62). Deze zwemvereniging is in 1962 opgericht en heeft zich in de afgelopen jaren ontwikkeld tot een bloeiende, actieve vereniging. Zeker in de laatste 15 jaar zijn de sportieve prestaties erg gegroeid.

Het ledenaantal van de afdeling waterpolo is in de laatste 20 jaar explosief gegroeid. Als je het relatief bekijkt is explosief misschien niet het juiste woord. Echter de demografische omstandigheden in ogenschouw nemend en rekening houdend met de culturele en maatschappelijke beleving van de tegenwoordige generatie is het opmerkelijk dat het waterpolo gebeuren zo is gegroeid.

Demografische en culturele omstandigheden nopen ons om actiever te zijn met betrekking tot het werven van leden. Dit legt een steeds groter beslag op ons vermogen om het waterpolo beleid effectief te kunnen uitvoeren. Het ledenaantal is namelijk de onvoorspelbare factor die nauwelijks beïnvloedbaar is. Alle operationele beslissingen zijn afhankelijk van het ledenaantal en worden voor een aantal jaren vastgesteld. Het ledenaantal is een redelijk dynamisch gegeven terwijl het operationeel beleid een statisch gegeven is. Hierdoor kan de situatie ontstaan dat een eenmaal ingezet beleid op middellange termijn niet in de pas loopt met het ledenaantal. Het is de taak van de waterpolocommissie om hier zorgvuldig mee om te gaan. Daarbij heeft zij onverminderd de steun nodig van haar leden. De waterpolo leden vormen het doel, de basis van het hele gebeuren. Dit houdt ook in dat er ook wat verwacht mag worden van de leden in de vorm van een tegenprestatie. De waterpolocommissie heeft een verantwoordelijkheid t.o.v. de waterpolo leden. De leden hebben een verantwoordelijkheid naar de commissie toe en naar collega-leden. Zonder deze wisselwerking is er géén waterpolo mogelijk.

De waterpolocommissie neemt een duidelijk standpunt in over de manier waarop de wisselwerking moet plaatsvinden en hoe het waterpolo beleid gevoerd moet worden. Zij heeft een eigen visie daarover en koppelt daar doelstellingen aan. Dit is één van de oorzaken waarom dit beleid tot stand is gekomen, namelijk het formaliseren van beleid, standpunten en doelstellingen. Daarnaast staat de waterpolocommissie voor openheid en duidelijkheid en maakt er geen geheim van hoe de waterpolocommissie over bepaalde zaken denkt en welk standpunt zij daarover inneemt. Het is natuurlijk ook haar taak om verantwoordelijkheid af te leggen aan haar leden. Daarvoor dient dit beleidsplan mede als handvat. Ten vierde wil de waterpolocommissie met het beleidsplan richting geven aan visie en doelstellingen.

Het beleidsplan is tot stand gekomen op basis van informatie die door de jaren heen is verzameld uit commissievergaderingen, de jaarlijkse polojaarvergaderingen, de reeds door eerder commissieleden opgestelde plannen en doelstellingen en uiteraard door de huidige commissieleden ingebracht informatie. Ook de visie en missie van de vereniging is richtinggevend voor dit beleid. Het is immers een afgeleide van de visie en missie van de vereniging als beleidsbepalend en sturend orgaan. Daarnaast is de kennis en ervaring die door de jaren heen is ontstaan van onuitwisbare betekenis voor het waterpolo beleid.

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	3
Historie .....	4
Toekomstperspectief.....	5
S.W.O.T.....	5
Beleidsplan .....	6
Missie.....	7
Visie .....	7
Doelstellingen.....	8
Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden .....	11
Algemene taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.....	11
Specifieke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.....	11

## Historie

Vanaf 1966 kon er voor het eerst gepoloëd worden. Dit gebeurde nog in de Clarinet, daar de gemeente Deurne nog geen binnenbad tot haar beschikking had. Drijvende goals en een veld van 30 lang maakte het mogelijk dat vanaf 1967 twee waterpoloteams, een dames en een herenteam, van Triton'62 deelnamen aan de competitie. Het eerste herenteam kwam uit in de 1<sup>ste</sup> klasse district.

Het aantal leden is sterk gegroeid door demografische omstandigheden. Echter eind jaren negentig liet het ledenaantal een autonome stijging zien die explosief te noemen was. Door de jaren heen was er altijd sprake van vijftal teams. Dit groeide in seizoen 2002/2003 uit tot maar liefst tien teams. Voor waterpolobegrippen en de positie van de vereniging in ogenschouw nemend een ongekend grote stijging.

Het ledenaantal steeg tussen seizoen 1999/2000 en 2004/2005 dan ook van 66 naar 127 leden. Op het moment van in werking treden van het beleidsplan zijn er acht teams met 125 leden.

Enkele cijfers (alleen jaren vermeld met wijzigingen):

1994/1995	Heren1, Heren2, Dames1, Heren jeugd en jongens aspiranten
1995/1996	Heren1, Heren2, Heren3, Dames1, Heren jeugd, Jongens aspiranten en minipolo
1998/1999	Heren1, Heren2, Heren3, Dames1, Heren jeugd, Jongens aspiranten, Gemengd aspiranten en minipolo
2002/2003	Heren1, Heren2, Heren3, Heren4, Dames1, Heren jeugd, Meisjes aspiranten, Jongens aspiranten, Gemengd aspiranten en minipolo
2004/2005	Heren1, Heren2, Heren3, Heren4, Dames1, Dames2, Heren jeugd, Jongens aspiranten, Gemengd aspiranten en minipolo
2008/2009	Heren1, Heren2, Heren3, Heren4, Dames1, Dames2, Jongens aspiranten, Gemengd aspiranten en minipolo

# Toekomstperspectief

Voor de komende jaren zijn er verschillende uitdagingen waar de waterpolocommissie rekening mee moet houden.

Als eerste en als enige constante uitdaging noemen we de overgang van jeugd naar senioren. Gezien de visie en doelstellingen is het belangrijk dat de jeugd op een zodanige manier wordt ingepast in de seniorenteams dat de visie en doelstellingen nog steeds van kracht kunnen blijven. Dit vergt veel aandacht voor de jeugdteams en pupillen, maar ook voor hun begeleiders en trainers. Daarnaast moeten we er voor zorgen dat de aanwas van jeugd voldoende is zowel in aantal als kwaliteit.

Ten tweede noemen we de bezetting. Wij zijn op het punt aangekomen dat we zonder extra middelen geen nieuwe pololeden aan kunnen trekken. We zitten 'aan het plafond'. We kunnen nieuwe leden op dit moment geen mogelijkheden bieden om optimaal te laten trainen en wedstrijden te laten spelen.

## ***S.W.O.T.***

Als hulpmiddel voor het beleidsplan en als referentiekader en indicatoren voor het te voeren beleid kunnen we een aantal sterke en zwakke punten en kansen en bedreigingen benoemen:

### **Sterke punten:**

- Hoog stabiel ledenaantal plus een grote groep jeugdleden
- Voldoende kennis op operationele vlak
- Klasseniveau
- Enthousiast en betrokken kader

### **Zwakke punten:**

- Vrijwilligers voor scheidsrechter/w-functionarissen
- Vrijwilligers voor coaching
- Effectief communicatiemiddel naar leden toe
- Capaciteit/bezetting
- Doorstroming jeugd

### **Kansen:**

- Mogelijkheden tot volgen opleidingen
- Betrokken bestuur
- Sponsoring
- Doorstroming elementair

### **Bedreigingen:**

- Beschikbare en gewenste badhuur
- Demografische en sociaal-culturele omstandigheden
- Financiën
- Aanbod trainers
- Eisen zwembond m.b.t. scheidsrechters en functionarissen
- Onduidelijkheden over toekomst zwembad

# Beleidsplan

Het beleidsplan van de waterpolocommissie is gericht op het formaliseren en omschrijven van de taken, doelstellingen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de waterpolocommissie die ook voortvloeien uit de algemene doelstellingen die zijn opgelegd door het bestuur van de vereniging. Daarnaast creëert het beleidsplan een kader waarbinnen de waterpolocommissie volledige verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en vrijheid kent. Taken, bevoegdheden en doelstellingen die beschreven zijn in het waterpolobeleidsplan en de omschreven kaders vormen voor de waterpolocommissie het handvat om haar beleid ten uitvoer te brengen. De waterpolocommissie is alleen verantwoording verschuldigd over het haar gevoerde beleid zoals dat in deze kaders en dus in het beleidsplan is omschreven. De waterpolocommissie is dus geen verantwoording verschuldigd buiten de algemene ledenvergadering om te leggen over beslissingen en besluiten die al in het beleidsplan zijn omschreven en binnen de kaders zijn vastgelegd.

Samenvattend kunnen we enkele criteria noemen waarvoor een beleidsplan dient:

- Vastleggen en formaliseren van taken en doelstellingen
- duidelijkheid verschaffen over ingenomen standpunten
- middel tot het afleggen van verantwoordelijkheid aan leden en bestuur
- richting geven aan visie en beleidsbepaling voor de toekomst
- algemene openheid verschaffen over toekomstig en huidig beleid

Het beleid wordt ten uitvoer gebracht door middel van taakverdeling of functiescheiding. De volgende functies binnen de waterpolocommissie zijn te onderscheiden:

- Voorzitter/communicatie
- Trainers/coaches
- Jurytafel/startkaarten
- Teams
- Jeugdzaken/opleidingsplan
- Competitiezaken/scheidsrechters
- Materialen

Voor een beschrijving van de functies verwijzen wij naar het hoofdstuk “taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden”. Door omstandigheden kan het voorkomen dat verschillende functies in één hand liggen.

## ***Missie***

De missie van de waterpolocommissie is een directe afgeleide van de missie zoals die door het bestuur is vastgesteld.

De afdeling waterpolo is gericht op het verschaffen van de mogelijkheden tot het bedrijven van waterpolo met als belangrijk kenmerk de synergie van prestatie, plezier en kwaliteit. De afdeling waterpolo streeft ernaar om bij de top van Brabant te horen. Hiermee verwijzen wij naar de missieformulering zoals die in het algemeen bestuur voor de hele vereniging is vastgesteld.

## ***Visie***

DZT staat voor prestatiegericht in combinatie met plezier voor de zwemsport. De waterpoloafdeling van DZT streeft naar behoud en uitbreiding van kwaliteit in de breedte. De vaandelteams, selecties en jeugd zijn daarom de aandachttrekkers van de waterpoloafdeling. De kwaliteit dient ook op korte termijn behouden te blijven om een bepaalde uitstraling te creëren buiten de vereniging, al dan niet binnen de zwembond om zodoende nieuwe spe(e)l(st)ers en trainers bekend en bewust te maken met onze prestaties en cultuur. Dit wil niet zeggen dat de andere teams en trainingsgroepen geen aandacht krijgen. Dit houdt wel in dat de WPC streeft naar een evenwichtige samenstelling van de teams en de bijbehorende klasse waarin gespeeld wordt met als uitgangspunt de beoogde doelstellingen. Als er een team wordt samengesteld dan moet dat bestaansrecht hebben, ongeacht het niveau.

Dit kan alleen maar bereikt worden met de steun van de leden. Als WPC beseffen wij dat het bedrijven van de waterpolosport in onze vereniging een hobby is. Dat moet ook zo blijven. Wel vinden wij dat een aantal kernelementen van groot belang zijn voor de missie die wij gesteld hebben en die hand in hand gaan met prestatie en plezier. Deze kernelementen zijn:

- Verantwoordelijkheidsgevoel
- Toewijding, inzet en gedrevenheid
- Teamgevoel en teamgeest

Wij vinden dat deze kernelementen niet als onredelijk bezwarend beschouwd hoeven te worden. Wij beogen een zeker bewustwordingsproces uit te dragen dat spelers bewust worden van het feit dat deze kernelementen van meerwaarde zijn voor het beleven van plezier aan de sport, en deze elementen niet zozeer zien als een belasting of een plicht. Wij zijn van mening dat deze kernelementen juist het plezier vergroten.

Wij verlangen van alle spelers dat zij hun verantwoordelijkheden nakomen zoals beschreven in het hoofdstuk "Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden" onder het kopje "teams/spelers/selectie". Verantwoordelijkheden van selectiespelers en vaandelteams zijn van een ander niveau dan verantwoordelijkheden van andere spelers en lager geklasseerde teams. Dit geldt ook voor de aanspraken die de verschillende doelgroepen kunnen maken. Ons standpunt is dat rechten samengaan met plichten. Indien spelers zich aan hun plichten houden kunnen zij ook aanspraak maken op rechten. Of die rechten gehonoreerd worden hangt ook af van andere factoren waarop de polocommissie en/of de vereniging geen invloed op heeft. Concreet betekent dit dat elke doelgroep of speler gebruik kan maken van de faciliteiten die door de vereniging, in deze vertegenwoordigd door de waterpolocommissie aangeboden worden, ongeacht de mate waarin hij zijn verantwoordelijkheid neemt, zich houdt aan afspraken of de mate waarin hij op enigerlei wijze de sport bedrijft met betrekking tot inzet, toewijding etc. Deze mate van verantwoordelijkheid wordt echter gekoppeld aan aanspraken en/of rechten die daaraan ontleend kunnen worden.

Wij zijn van mening dat wanneer iemand voor een teamsport kiest dit vanuit een bepaald plichtsbesef beleefd en beoefend dient te worden. Je verplicht jezelf deel te nemen aan trainingen en wedstrijden omdat men nu eenmaal in teamverband speelt en men zich aan elkaar bereid verklaart om aan de competitie deel te nemen.

De WPC is van mening dat o.a. het verzaken van verantwoordelijkheden de motivatie en het plezier negatief beïnvloedt. Als motivatie en plezier te wensen overlaten heeft dat direct invloed op de prestaties en zal dat uiteindelijk de visie van de afdeling waterpolo ondermijnen. Motivatie en plezier wordt gevormd door “commitment” ten opzichte van je team.

Samengevat komt de visie van de waterpolo neer op het volgende:

- Prestatiegericht in combinatie met plezier
- Behoud en/of uitbreiding van kwaliteit
- Verantwoordelijkheid en inzet
- Aanspraken en rechten afhankelijk van doelgroep
- Verantwoordelijkheid en inzet afhankelijk van doelgroep
- Bewustzijn creëren bij spelers

## ***Doelstellingen***

De verantwoordelijkheid van de commissie waterpolo betreft het beschikbaar stellen en organiseren van alles wat te maken heeft met trainingen, competitiewedstrijden en toernooien van alle waterpololeden. Tevens is de waterpolocommissie verantwoordelijk voor alle randvoorwaarden en bijkomende taken die met bovenstaande te maken hebben.

### **Algemene doelstellingen/kaders**

Vanuit het bestuur zijn een aantal algemene doelstellingen al bepaald:

#### Niveau

Dames 1 spelen in de bondsafdeling

Heren 1 en 2 spelen in de bondsafdeling waarbij heren 1 een klasse hoger speelt dan heren 2

#### Minimaal aantal leden

Heren:	30 senioren	(3 teams)
	10 jongens jeugd 15 – 19 jaar	(1 team)
	10 jongens jeugd 13 – 15 jaar	(1 team)
	10 jongens minipolo	
Dames:	20 senioren	(2 teams)
	10 meisjes jeugd 13 – 15 jaar	(1 team)
	10 meisjes minipolo	

### Minimaal aantal kaderleden

Senioren training:	25 – 1
Senioren wedstrijd:	Senioren 1 en 2 dienen een coach te hebben
Junioren training:	15 – 1
Junioren wedstrijd:	Junioren dienen altijd een coach te hebben
Minipolo training:	10 – 1
Minipolo wedstrijd:	voor ieder team gaat er 1 begeleider mee
Scheidsrechters:	8

### Niveau kaderleden

Uitgangspunt is betrokkenheid en gedrevenheid.

Iedere drie jaar streven we naar de opleiding van 1 waterpolotrainer. Voor een waterpolotrainer zijn criteria vastgelegd waaraan zij moeten voldoen afhankelijk van zijn functie en/of rangorde. Hierbij verwijzen wij naar het hoofdstuk "Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden" met betrekking tot trainers.

### Minimaal aantal commissieleden

Het minimum aantal bestaat uit 5 leden:

competitiezaken  
jurytafel/startkaarten  
jeugdzaken/opleidingsplan  
trainers/coaches  
voorzitter/communicatie/materialen/teams

### **Concrete doelstellingen/kaders**

Afgeleid van de algemene doelstelling kunnen we nu een concretere doelstelling en kaders formuleren. De waterpolocommissie heeft als concreet doel om de kwaliteit van trainers, begeleiders, teams, trainingen en individuele spelers op een dusdanige manier te verbeteren of in stand te houden dat aan de algemene doelstelling kan worden voldaan. Tevens creëert de waterpolocommissie omstandigheden en voorzieningen die ervoor moeten zorgen dat ook wordt voldaan aan de visie van de waterpolocommissie, zoals spelvreugde, bewustwording, commitment, eenheid en teamgevoel. Daarbij verliest de waterpolocommissie niet het bestaanrecht en eigenwaarde uit het oog van alle teams, begeleiders, trainers en individuele spelers. Een belangrijk aspect is het reeds in de visie omschreven koppeling tussen aanspraken en verantwoordelijkheden welk aspect de waterpolocommissie gebruikt als middel ter beoordeling van het bestaansrecht van doelgroepen en het invullen van doelstellingen. De waterpolocommissie vindt het belangrijk dat de jeugd in een vroeg stadium mee kan groeien met de selectie of eventueel de andere seniorenteams om zodoende de kwaliteit op breed vlak uit te breiden of te handhaven. Hiervoor is een apart

jeugdopleidings- en beleidsplan opgezet (zie hoofdstuk Jeugdopleidings- en beleidsplan). Als we de algemene doelstelling nog concreter omschrijven en formuleren in prestatie indicatoren dan komen we tot de volgende opsomming van doelstellingen op korte en middellange termijn:

- Heren 1 en dames 1: (stabiele) plek in de 2<sup>e</sup> klasse Bond;
- Heren 2: klassering bij eerste zes in de 4<sup>e</sup> klasse Bond;
- Dames 2: hoge klassering in de 2<sup>e</sup> klasse district: opstap naar en leerteam van dames 1;
- Implementatie en uitvoeren jeugdplan waaronder het betrekken van jeugdspelers bij trainingen en wedstrijden van de selectie;
- Implementatie van “De huisstijl” als rode draad in alle teams en trainingen;
- Uitstralen van regels en afspraken binnen alle teams;
- Voldoende trainers voor elk team of cluster van teams;
- Betere afstemming tussen trainers van opeenvolgende jaarlagen;
- Aanbod van prestatiegerichte teams (heren 1 en 2 en dames 1 en 2) en van gezelligheidsteams;
- Naleven van afspraken rondom trainingen en afspraken voor alle teams/spelers;
- Mentaliteits- en normbesef en moreel vergroten en naleven voor alle teams/spelers;
- Creëren van teamgeest en –gevoel voor alle teams/spelers;
- Bewustzijn creëren;
- Individuele aandacht en begeleiding daar waar nodig en zinvol geacht wordt;
- Creëren en handhaven van voldoende kader;
- Afspraken maken en eenduidigheid creëren tussen WPC, trainers en coaches.

Als afgeleide concrete doelstelling draagt de waterpolocommissie de zorg voor een goed communicatiesysteem als hulpmiddel om haar hoofddoelstellingen te bereiken en haar visie en beleid tot uiting te brengen. De waterpolocommissie verplicht zichzelf om periodiek in overleg te treden met trainers en coaches. Hiermee wordt ook bewerkstelligd dat de waterpolocommissie kennis neemt van specifieke know-how die van belang is voor het uitvoeren van haar beleid en de jaarlijkse vastgestelde doelstellingen per team.

# **Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden**

## ***Algemene taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden***

Het is de taak en de verantwoordelijkheid van de waterpolocommissie naar de leden toe om de haar toebedeelde taken op een zodanige manier ten uitvoer te brengen dat hiermee de door haar vastgestelde doelstellingen worden nagestreefd en de door haar geformuleerde visie uitgedragen wordt.

De waterpolocommissie houdt zich het recht voor om leden en kader te wijzen op hun verantwoordelijkheden en deze desnoods af te dwingen teneinde de concrete en derhalve de algemene doelstellingen te bereiken.

De waterpolocommissie houdt zich niet verantwoordelijk voor interne en externe factoren die niet in haar macht liggen en welke factoren van invloed kunnen zijn op het beleidsplan waardoor de doelstellingen niet gehaald of nagestreefd kunnen worden.

Binnen de omschreven kaders welke vorm geven aan de algemene en concrete doelstellingen heeft de waterpolocommissie alle bevoegdheden en verantwoordelijkheden binnen de redelijkheid van algemeen aanvaardbare normen en waarden. De bevoegdheden zijn zo concreet en volledig mogelijk vastgelegd in de specifieke taken en verantwoordelijkheden die de waterpolocommissie dient uit te voeren. Mochten er zich echter toch nog gebeurtenissen voordoen waarover door de waterpolocommissie geen bevoegdheden zijn vastgelegd of standpunten zijn ingenomen houdt de waterpolocommissie zich het recht voor om daarover alsnog een standpunt in te nemen en/of een bevoegdheid vast te leggen. Deze bevoegdheid of dit standpunt zal dan alsnog opgenomen worden in het beleidsplan en opnieuw voorgelegd worden aan het bestuur.

De waterpolocommissie is tevens belast met het handhavingsbeleid aangaande het huishoudelijk reglement en boete- en sanctiebeleid WPC.

## ***Specifieke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden***

### **Trainers**

De waterpolocommissie is bevoegd tot het contracteren en/of aanstellen van de trainers en stelt een aantal eisen aan de waterpolotrainers. Van de trainers wordt verwacht dat zij de visie en de doelstellingen van de waterpolocommissie uitdragen en implementeren in hun trainingsopbouw en geformuleerde doelstelling op korte termijn. Verder is het de taak van de trainers samen onder verantwoordelijkheid van de hoofdtrainer dat "De Huisstijl" geïmplementeerd wordt in alle teams en trainingen zodat onderlinge uitwisselbaarheid en het inpassen van jeugdspelers soepeler verloopt. De waterpolocommissie verlangt heldere communicatie van de trainers en hij of zij verschaft duidelijkheid en openheid naar de spe(e)l(st)ers toe. De trainer handelt niet in strijd met het

gehanteerde beleid en met de redelijkheid en aanvaardbare normen en waarden. Verder onderkent de waterpolocommissie een onderscheid tussen een trainer die belast is met de selectie (hoofdtrainer), andere trainers met een A of B status en overige (hulp)trainers.

- De verantwoordelijkheid van de hoofdtrainer is als volgt samen te vatten:  
De hoofdtrainer is verantwoordelijk voor alle operationele taken die te maken hebben met de selectietrainingen en de eerste vaandelteams. Hij of zij formuleert doelstellingen voor korte en middellange termijn en geeft een analyse van de behaalde resultaten van de trainingen en eerste twee herenteams. Hij is nauw betrokken bij de jeugdopleiding en heeft een adviserende rol ten opzichte van de waterpolocommissie. Binnen zijn bevoegdheden communiceert hij zelfstandig met coaches en andere trainers en informeert de waterpolocommissie. Hij heeft een sturende rol op technisch gebied en draagt hierover direct eindverantwoordelijkheid. Hij draagt de visie uit van de vereniging en bewaakt tevens de "huisstijl". De wisselwerking tussen kader zoals overige trainers, coaches en andere kaderleden wordt gecoördineerd door de hoofdtrainer. Als instrument is het periodieke coaches/trainers overleg hiervoor een geschikt medium.

Ook voor de overige trainers geldt dat zij zelfstandig opereren en verantwoordelijk zijn voor hun trainingsopzet en jaarlijks hun doelstelling voor het komende seizoen kenbaar maken. Ook zij hebben de bevoegdheid om zelfstandig de waterpolocommissie te informeren en te adviseren zolang dit niet in strijd is met de visie, doelstellingen zoals die ook mede door de hoofdtrainer zijn bepaald. Ook overige trainers zorgen ervoor dat zij de visie uitdragen en de "huisstijl" bewaken.

De trainers zijn het "middel" van de waterpolocommissie om de geformuleerde doelstellingen te concretiseren en uit te stralen. Zij hebben alle een belangrijk stemrecht in de samenstelling van teams en trainingsdoelgroepen.

Minimaal drie keer per jaar vindt er een trainer/coaches overleg plaats. In augustus wordt de doelstelling voor het komende seizoen vastgesteld. De doelstellingen worden zoveel mogelijk vertaald naar prestatie indicatoren zoals deze in hoofdstuk "DOELSTELLINGEN" onder het kopje "concrete doelstelling en kaders" beschreven zijn. De trainers en coaches worden aan deze "kaders" herinnerd om zodoende de geformuleerde doelstellingen te kunnen waarborgen. Daarnaast worden nog andere zaken besproken zoals huishoudelijke richtlijnen en mededeling, jaarplanning van de trainingen en verbeterpunten en/of probleempunten. In december/januari vindt een evaluatie plaats tussen WPC en trainers enerzijds en WPC en teams anderzijds. In april/mei vindt de eindevaluatie plaats en geven de verantwoordelijke trainers een analyse van de behaalde resultaten afgezet tegen de doelstelling zoals zij die aan het begin van het seizoen geformuleerd hebben.

Tevens vindt omstreeks mei/juni een WPC vergadering plaats waarin de teamsamenstellingen voor het aankomende seizoen in concept besproken worden.

In deze WPC vergadering hebben de trainers ook zitting. De trainers dienen bij steeds meer facetten betrokken te worden in de overlegstructuur van de WPC.

Een aantal redenen zijn hiervoor aan te dragen:

- Er dient een groter draagvlak te zijn voor een aantal beslissingen die binnen het pologebeuren plaats moeten vinden (denk aan teamindeling, selectie, trainers, coaches etc.);
- De kennis van trainers moet bijdragen aan een positieve besluitvorming; zij zijn immers ook badverantwoordelijke.
- De problemen die op dit moment spelen binnen de polo vragen om meer expertise; de WPC kan deze problemen niet alleen managen.

## Coaches

De coaches zijn verantwoordelijk voor het uitdragen van de manier van spelen, technisch en tactisch zoals door de trainers in de trainingsopzet is vastgelegd. Hetzij anders is geformuleerd zowel schriftelijk als mondeling, de zogenoemde "huisstijl". Daarnaast zien zij erop toe dat het huishoudelijk reglement voor zover van toepassing wordt nageleefd. Zij zien erop toe dat de algemeen aanvaardbare normen en waarden gehandhaafd en gerespecteerd worden. Zij regelen en organiseren het vervoer, de badopbouw en operationele zaken omtrent de wedstrijd zelf. Zij zijn verantwoordelijk voor het uitvoeren van het protocol met betrekking tot scheidsrechters. Indien er geen coach is vervangt de aanvoerder de taken van de coach.

## Teams/spelers/selectie

De waterpolocommissie is bevoegd om binnen de omschreven beleidskaders en met inachtneming van de visie en doelstellingen teams samen te stellen, spelers toe te wijzen en te accepteren en richtlijnen te geven voor de samenstelling van de selectie. De waterpolocommissie laat zich hierbij adviseren door de trainers, en zij hebben hierin een belangrijk stemrecht.

De waterpolocommissie neemt hierin een aantal standpunten in die als een richtlijn gezien kunnen worden:

- Voor acceptatie van nieuwe minipoloërs wordt geëist dat de spelers minimaal zwemdiploma B hebben en de techniek van borstcrawl redelijk onder de knie hebben. Voor seniorenspelers geldt dat zij minimaal het niveau van het laagst geklasseerde team moeten hebben. Voor overige aspiranten- en jeugdspelers bezitten zij minimaal dezelfde eigenschappen als de minipoloërs plus een acceptabel niveau van de waterpolotechniek en – tactiek;
- Er wordt verondersteld dat iedereen op de hoogte is van het huishoudelijk reglement, de statuten, het boete- en sanctiebeleid en de missie en de visie van de waterpolocommissie;
- Er wordt verwacht dat elke speler zijn verantwoordelijkheid neemt zoals beschreven in dit beleidsplan en het huishoudelijk reglement.
- De eisen om als selectiespeler in aanmerking te komen zijn als volgt:
  - de betreffende speler moet een bepaald kwaliteitsniveau hebben of moet het talent bezitten om dit kwaliteitsniveau te kunnen halen
  - hij is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid naar zijn medespelers toe en naar trainers/coaches/begeleiders en commissie
  - hij heeft de spirit om onderdeel uit te maken van een selectieteam
  - hij heeft de inzet die nodig is voor een selectiespeler
  - hij is zeer gedreven en bezit de toewijding die hoort bij de doelstellingen en de visie van de afdeling waterpolo
  - van een selectiespeler wordt verwacht dat hij minimaal twee keer per week op de training aanwezig is; de voorkeur gaat uit naar de twee polotrainingen.

Indien één van deze criteria ontbeert wordt is er de kans dat een speler toch wordt opgenomen in de selectie maar geen onderdeel uitmaakt van de eerste teams. Andere criteria gaan dan een rol spelen zoals bezetting, aanbod van (betere) spelers die aan alle eisen voldoen, de klasse waarin op dat moment gespeeld wordt en het aantal malen dat een speler traint.

Van andere spelers wordt een andere verantwoordelijkheid verwacht dan die van een selectiespeler. Aan hen worden geen stringente eisen gesteld voor wat betreft opkomst van trainingen. Dat houdt wel in dat de waterpolocommissie kan besluiten om bepaalde voorzieningen voor deze groep van

spelers niet meer ter beschikking te stellen, enerzijds omdat dat niet meer rendabel is, anderzijds de waterpolocommissie niet meer bij machte is deze voorzieningen aan te bieden door niet te beïnvloeden omstandigheden.