

Preventieve Organisatie Diagnose



Hannah Neijboer

Luuk Adema

15-04-2016

Preventieve Organisatie Diagnose

GSVV Donitas

Auteurs: Hannah Neijboer (345465)
Luuk Adema (341011)

Docent: Ronald Zoodma

Opdrachtgever: Donitas
Robin Sluiter
Voorzitter

Hanzehogeschool Groningen
Instituut voor sportstudies
Sport, gezondheid & Management

15 april 2016, Groningen

Voorwoord

Wij, Hannah Neijboer en Luuk Adema, zijn twee eerste jaar Sport, Gezondheid en Management studenten van de Hanzehogeschool in Groningen. Voor het vak Preventieve Organisatie Diagnose is ons gevraagd om het bestaansrecht van een vereniging te analyseren. Op basis van dit onderzoek wordt een diagnose gesteld en daaropvolgend drie adviezen meegegeven aan de vereniging. Wij hebben contact gezocht met GSVV Donitas. Donitas is een studenten volleybalvereniging die is gevestigd in Groningen. Het is een goedlopende vereniging die al jaren meedoet op de hogere niveaus in de Nederlandse competitie. In dit verslag leest u de onderzoeksmethode die wij hebben gebruikt en de conclusies die wij uit het onderzoek konden trekken. Ook leest u de definitieve adviezen die wij aan Donitas willen mee geven. Wij wensen u veel leesplezier toe en hopen u doormiddel van dit een verslag een duidelijk overzicht te laten zien van het Preventieve Organisatie Diagnose onderzoek.

Hannah Neijboer en Luuk Adema, april 2016

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Voorwoord | 4 |
| Management samenvatting | 7 |
| 1. Inleiding | 9 |
| 1.1 Situatieschets | 9 |
| 1.2 Missie..... | 9 |
| 1.3 Visie | 9 |
| 1.3.1 Overige visies..... | 10 |
| 1.4 Doelstellingen..... | 11 |
| 1.5 Succesformules..... | 12 |
| 2. Onderzoeksopzet..... | 13 |
| 2.1 Aanleiding voor het onderzoek | 13 |
| 2.2 Doelstelling..... | 13 |
| 2.3 Onderzoeksvraag & probleemstelling | 13 |
| 2.4 Deelvragen..... | 13 |
| 2.5 Dataverzamelmethode | 14 |
| 2.5.1 Opzet | 14 |
| 2.5.2 Dataverzameling..... | 15 |
| 2.5.3 Data-analyse | 15 |
| 3. Interne analyse | 18 |
| 3.1 Cultuur | 18 |
| 3.1.1 Symbolen | 19 |
| 3.1.2 Helden | 19 |
| 3.1.3 Rituelen | 19 |
| 3.1.4 Normen en waarden..... | 19 |
| 3.2 Aanbod | 20 |
| 3.3 Accommodatie | 21 |
| 3.4 Beleid | 22 |
| 3.4.1 Maatschappelijke projecten..... | 22 |
| 3.4.2 Communicatie | 23 |
| 3.5 Kader | 25 |
| 3.5.1 Technisch kader..... | 25 |
| 3.5.2 Bestuurlijk kader..... | 26 |
| 3.5.3 Ondersteunend kader | 26 |
| 3.6. Bestuur | 27 |
| 3.7 Vrijwilligers | 28 |

| | |
|---|----|
| 3.8 Leden | 30 |
| 3.9 Financiën | 30 |
| 3.9.1 Contributie..... | 30 |
| 3.9.2 Sponsoring..... | 30 |
| 3.9.3 Inkomsten & uitgaven | 31 |
| 3.10 Conclusie interne analyse..... | 32 |
| 3.10.1 Sterkten: | 32 |
| 3.10.2 Zwakten: | 32 |
| 4. Externe analyse | 33 |
| 4.1 Stakeholders analyse..... | 33 |
| 4.1.1 Primaire stakeholders..... | 33 |
| 4.1.2 Secundaire stakeholders | 34 |
| 4.2 DESTEP-analyse | 35 |
| 4.2.1 Demografisch..... | 35 |
| 4.2.2 Economisch..... | 37 |
| 4.2.3 Sociaal/cultureel..... | 39 |
| 4.2.4 Technologisch..... | 41 |
| 4.2.5 Ecologisch | 42 |
| 4.2.6 Politiek-juridisch | 43 |
| 4.3 Conclusies externe analyse | 44 |
| 4.3.1 Kansen | 44 |
| 4.3.2 Bedreigingen..... | 44 |
| 5. SWOT analyse & Confrontatiematrix | 45 |
| 5.1 SWOT-analyse..... | 45 |
| 5.2 Confrontatiematrix..... | 45 |
| 6. Advies en implementatie..... | 46 |
| 6.1 Andere communicatiemiddelen gebruiken..... | 46 |
| 6.2 Missie uitstralen | 47 |
| 6.3 Omgang verbeteren | 48 |
| 6.4 Overige adviezen | 49 |
| 7. Literatuurlijst | 50 |
| 8. Bijlagen | 52 |
| Activiteitenlogboek | 52 |
| Link van de video van de presentatie | 52 |

Management samenvatting

Voor het vak Preventieve Organisatie Diagnose is ons gevraagd om het bestaansrecht van een vereniging te analyseren. Op basis van dit onderzoek wordt een diagnose gesteld en daaropvolgend drie adviezen meegegeven aan de vereniging. Wij hebben contact gezocht met GSVV Donitas. Donitas is een studenten volleybalvereniging die is gevestigd in Groningen.

Onderzoeksvraag

Zou Donitas het bestaansrecht over 10 jaar behouden wanneer het blijft functioneren als in de huidige situatie?

Tijdens het onderzoek wordt er een start gemaakt doormiddel van dataverzameling. Wanneer alle data is verkregen en is geanalyseerd worden de interne en externe analyse onderzocht. Uiteindelijk wordt er na de desk- en fieldresearch een SWOT-analyse gemaakt hierin worden alle sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen benoemd die naar voren zijn gekomen vanuit de analyses. Vervolgens komt hieruit een diagnose van de huidige situatie van de vereniging. Van de drie meest opvallende punten wordt een advies opgesteld met betrekking tot het houden van het bestaansrecht van de vereniging

Interne analyse

In de interne analyse wordt gekeken naar de micro omgeving van Donitas. De interne analyse is gemaakt met behulp van het AKB-model. Om de binnenste cirkel te kunnen beoordelen moet eerst de buitenste cirkel geanalyseerd worden. In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de cultuur, het beleid, de accommodatie, het kader, het aanbod en het bestuur van Donitas. Ook wordt er gekeken naar de leden, financiën en vrijwilligers. Er wordt gebruik gemaakt van het beleidsplan, enquêtes, diepte-interviews, desk- en fieldresearch en observaties.

Sterkten:

- Vrijwilligers
- Ledenaantal
- Sfeer binnen vereniging

Zwakten:

- Communicatiemiddelen
- Accommodatie
- Aanvangstijden trainingen
- Omgang

Externe analyse

In de externe analyse wordt er gekeken naar de meso-omgeving en de macro-omgeving. De meso-omgeving wordt geanalyseerd door middel van de stakeholders analyse en de macro-omgeving wordt geanalyseerd aan de hand van de DESTEP-methode.

Kansen

- Social Media
- Technologische ontwikkelen
- Subsidie

Bedreigingen

- Afschaffing basisbeurs
- Vergrijzing

Adviezen

Advies 1. Gebruik nieuw communicatiemiddel

De nieuwsbrief via de mail vervangen door een nieuwe applicatie voor op de smartphone. Een nieuw initiatief van de Nevobo is de 'mijn club' applicatie.

Advies 2. Missie uitstralen

Een mogelijke oplossing hiervoor zou kunnen zijn dat Donitas zichtbaar hun missie en visie delen met de leden maar ook buiten de vereniging. Dit kan doormiddel van een publicatie op de website, in de sporthal of via Social Media. Om de missie en de visie compleet te delen is waarschijnlijk te veel. Daarom is het advies om een korte missie en visie uit te schrijven die gemakkelijk gepubliceerd kan worden.

Advies 3. Omgang verbeteren

- *Eigen bewustzijn creëren.*
Om de trainer/coach zich bewust te maken van zijn eigen opvattingen, waarden en normen wordt er geadviseerd om de 2 testen uit te voeren, de Belbin test & de Kolb test.
- *Respect en sportiviteit vergroten*
Actieplan 'Naar een veiliger sportklimaat'. Vanuit het actieplan zijn er kant-en-klare activiteiten en producten beschikbaar, zoals workshops, verenigingstrajecten en bijscholingen om kennis en vaardigheden te vergroten. In deze workshop krijgen de bezoekers tips en praktijkvoorbeelden over hoe verenigingen sportiviteit en respect kunnen stimuleren en verankeren binnen de sportvereniging.

Conclusie

Het antwoord op de hoofdvraag 'heeft Donitas nog bestaansrecht over 10 jaar als je zo blijven functioneren zoals ze nu doen?' is ja. Uit ons onderzoek blijkt dat de vereniging erg goed in elkaar zit. De drie factoren die het bestaansrecht bepalen (leden, vrijwilligers & financiën) zijn alle drie voldoende.

1. Inleiding

1.1 Situatieschets

Groninger Studenten Volleybal Vereniging Donitas is de grootste en hoogst spelende studentenvolleybalvereniging van Nederland. Met 20 damesteams en 9 herenteams is er altijd een team voor elk niveau. Donitas ontstaat in 1971 uit een fusie van Donar (de volleybalvereniging van Vindicat) en Unitas (een gezelligheidsvereniging). In het eerste jaar zijn er nog wat strubbelingen die voortkomen uit mentaliteitsverschillen tussen de voormalig Donar-leden met hun corporale gedrag en voormalig Unitas-leden. Donitas groeit echter in die eerste jaren voorspoedig en bereikt in 1977 de grootte van 23 teams (toenmalig bestaande uit 13 herenteams en 10 damesteams). Hoogtepunten zijn bij de heren het seizoen 1990/1991 en bij de dames het seizoen 2002/2003. De teams kwamen toen uit in de eredivisie. In het seizoen 2007/2008 komt Donitas met zowel het eerste dames als heren team uit in de toenmalige B-League (nu Topdivisie). In het seizoen 2015/2016 komt het eerste damesteam uit in de Eredivisie. Helaas moest het team degraderen en zal het volgend jaar evenals de heren spelen in de Topdivisie. (geschiedenis, 2016)

1.2 Missie

Donitas wil de grootste studenten volleybalvereniging van Nederland zijn wat betreft competitie spelende teams. Donitas wil haar leden meer bieden dan alleen volleybal. Naast volleybal staat bij Donitas gezelligheid hoog in het vaandel. Tevens wil ze hen de mogelijkheid bieden zich te kunnen ontwikkelen op andere gebieden. Leden kunnen ervaring opdoen als commissielid, bestuurslid, scheidsrechter, coach of trainer. De kracht van Donitas is de unieke combinatie tussen topsport, breedtesport, zelfontplooiing, een rijk en actief verenigingsleven, studentenkarakter en professionaliteit. (Beleidsplan, 2013/2014)

1.3 Visie

Donitas wil de grootste en hoogst spelende studentenvolleybalvereniging van Nederland zijn en een plek zijn waar alle leden zich kunnen ontwikkelen op sportief en sociaal gebied. (Beleidsplan, 2013/2014)

1.3.1 Overige visies

De visie van Donitas kan worden opgedeeld in verschillende onderdelen. Deze visie kan worden gerealiseerd door bepaalde doelen te behalen. Om deze doelen te behalen wordt een aantal succesformules opgesteld. Een succesformule is een operationalisering van een doel.

- Donitas staat bekend als de grootste competitie spelende studentenvolleybalvereniging van het land. Dit moet ook in de toekomst behouden blijven.
 - Momenteel is Donitas de hoogst spelende studentenvolleybalvereniging van Nederland. Het streven is om ook in de toekomst de hoogst spelende vereniging te blijven.
 - Donitas moet een volleybalvereniging blijven met zo veel mogelijk studerende leden die het liefst een heel seizoen blijven volleyballen, met een goede man/vrouw verhouding.
 - Donitas wil ieder team goede trainings- en wedstrijdfaciliteiten bieden.
 - Donitas moet zich realiseren dat de vereniging draaiende wordt gehouden door vrijwilligers en dat deze van essentieel belang zijn voor het voortbestaan.
 - Donitas moet zich realiseren dat de studiedruk op studenten toeneemt en ook in de toekomst zal blijven toenemen. Donitas wil zo georganiseerd worden dat bestuurswerk en commissiewerk goed te combineren zijn met een studie.
 - Alle stakeholders van Donitas moeten ten alle tijden op de hoogte zijn van de voor hen relevante informatie.
 - Donitas wil een financieel beleid voeren gericht op de continuïteit van de vereniging.
 - Donitas wil een rendabel netwerk van sponsors creëren.
 - Donitas moet waardering laten blijken voor haar actieve leden.
 - Donitas moet de druk op vrijwilligers monitoren en binnen proporties houden.
 - Donitas moet ieder jaar een volledig en competent bestuur hebben.
 - Donitas voert een duidelijk, gestructureerd en transparant financieel beleid.
 - Donitas streeft naar gestructureerd en creatief beleid ten aanzien van sponsors gericht op lange termijn relaties.
 - De betrokkenheid van de leden bij de vereniging, het zogenaamde Donitasgevoel, moet groter worden.
 - Donitas vindt een goed contact met externe partijen belangrijk en waardevol
 - Een goede naamsbekendheid draagt bij aan het imago van Donitas, wat belangrijk is voor het aantrekken van nieuwe leden en het vergroten van het Donitas netwerk.
- (Beleidsplan, 2013/2014)

1.4 Doelstellingen

- Donitas wil de komende drie jaar een stabiel ledenaantal boven de 320 realiseren en groeien indien mogelijk.
- Donitas streeft naar een plek in de Topdivisie voor de dames, mits aan de vijf pijlers voldaan kan worden. Donitas streeft naar een plek in de eerste divisie bij de heren, eventueel incidenteel Topdivisie. Daarnaast moet Donitas op alle tussenliggende niveaus vertegenwoordigd zijn.
- Donitas moet proberen de man/vrouw verhouding van respectievelijk 1/3 en 2/3 te handhaven en er naar streven 90% studerende leden te hebben die zich bij voorkeur een volledig seizoen committeren aan een team.
- Zoveel mogelijk Donitasteams moeten op de ACLO trainen en spelen.
- De aangeboden faciliteiten moeten passend zijn bij het speelniveau.
- Donitas moet een studenten karakter houden.
- Donitas moet een rijk en actief verenigingsleven houden
- De leden van Donitas moeten tijdens wedstrijden uniformiteit en professionaliteit uitstralen.
- Donitas moet een plek hebben waar de leden buiten het volleybal om met elkaar kunnen feesten, borrelen en na kunnen zitten.
- Donitas moet een transparant en gestructureerd communicatiebeleid voeren.
- Donitas streeft naar een goed en intensief contact met haar externe omgeving.
- Donitas streeft ernaar om bij een zo groot mogelijk publiek positief, studentikoos en professioneel bekend te staan (Beleidsplan, 2013/2014)

1.5 Succesformules

- Elk seizoen moet er tenminste één trainersbijeenkomst georganiseerd worden door een WC.
- Vanuit Donitas nemen zoveel mogelijk geïnteresseerden, met een minimum van vier, deel aan de trainerscursus gesubsidieerd door de ACLO. Er wordt naar gestreefd deze één keer in de twee jaar aan te bieden, waarbij de vt-2 en de vt-3 worden afgewisseld.
- Elk seizoen moet er een trainersconsulent worden aangesteld, WC's moeten trainers wijzen op het bestaan hiervan en naar hem/haar verwijzen als trainers problemen ondervinden.
- Er moet altijd naar worden gestreefd om Donitopteams op hun wedstrijdveld te laten trainen.
- Donitas moet jaarlijks een Actieve Leden Eten en Borrel (ALEB) organiseren aan het einde van het seizoen om haar actieve leden te bedanken.
- De intern coördinator moet jaarlijks zijn/haar verenigingsscheidsrechters bedanken voor hun inzet middels een attentie of een uitnodiging voor de ALEB.
- Bestuursleden en commissieleden moeten hun draaiboeken goed op orde houden om zo een betere kennisoverdracht te realiseren.
- Iedere bestuurder zorgt voor een goede overdracht met zijn/haar opvolger.
- Het bestuur verstuurt regelmatig nieuwsbrieven per mail.
- Het bestuur zorgt voor een goed beheer van de agenda op de website en wijst commissies erop dat zij zelfactiviteiten aan de agenda moeten toevoegen.
- Het bestuur vraagt jaarlijks naar de mening van de leden middels de Donopinie. Geef deze digitaal uit, dit scheelt veel tijd.
- De intern coördinator zorgt voor de communicatie met de commissies. Dit gebeurt regelmatig en bij voorkeur via de telefoon of e-mail.
- Vier keer per jaar wordt er een gesprek georganiseerd met de Donitoptrainers, de betrokken WC's, de CT en de voorzitter om de lopende zaken te bespreken en continu te evalueren en te verbeteren. Het eerste gesprek vindt plaats aan het begin van het seizoen.
- Donitas moet herkenbaar vertegenwoordigd zijn op formele en informele bijeenkomsten van de ACLO en het Sportcentrum.
- Donitas moet een eigenvermogen hebben tussen de 15% en 20% van het afrekening totaal na resultaatverdeling.
- Donitas dient ieder jaar per lid €1,- opzij te leggen ten behoeve van het lustrum. In het lustrumjaar moet €5,- opzij worden gelegd.
- De penningmeester zorgt voor een jaarlijkse en halfjaarlijkse afrekening op een ALV.
- Donitop moet haar reservering op peil houden.
- Donitas moet haar contributie zo laag mogelijk houden.
- Donitas moet ieder jaar een hoofdsponsor proberen te vinden voor de eerste teams.
- De CT houdt regelmatig contact met huidige sponsors om zo betrokkenheid bij de vereniging te creëren.
- Donitas verstuurt minimaal vier keer per jaar een sponsornieuwsbrief naar sponsors.
- De CT evalueert jaarlijks de wensen van de huidige sponsors en onderzoekt hun tevredenheid.
- Donitas zorgt ervoor dat het duidelijk is dat de CT het centrale aanspreekpunt is ten aanzien van sponsors.
- De CT en zijn/haar commissie zijn actief bezig met het ontwikkelen van alternatieve vormen van sponsoring.
- Teams moeten een actieve houding aannemen ten aanzien van de integratie van nieuwe spelers/speelsters. (Beleidsplan, 2013/2014)

2. Onderzoeksopzet

2.1 Aanleiding voor het onderzoek

Donitas is een grote studentensportvereniging in Groningen. Tijdens het Preventief Organisatie Diagnose onderzoek wordt gekeken naar het bestaansrecht over tien jaar van de vereniging en kleine knelpunten binnen de vereniging. Hannah Neijboer en Luuk Adema zijn de onderzoekers. Deze onderzoekers stappen blind in de vereniging en zullen de hele vereniging analyseren.

2.2 Doelstelling

De doelstelling van de Preventieve Organisatie Diagnose is om een goed advies te geven wat Donitas kan gebruiken om het bestaansrecht te behouden. Dit wordt gedaan door eerst de interne en externe omgeving van Donitas te onderzoeken. In een periode van zes weken wordt er onderzoek gedaan, hiervan wordt een analyse gemaakt en op basis van de uitkomsten van de SWOT-analyse wordt er een passend advies geschreven. Het advies zal aan de vereniging gepresenteerd worden.

2.3 Onderzoeksvraag & probleemstelling

- Zou Donitas het bestaansrecht over 10 jaar behouden wanneer het blijft functioneren als in de huidige situatie?

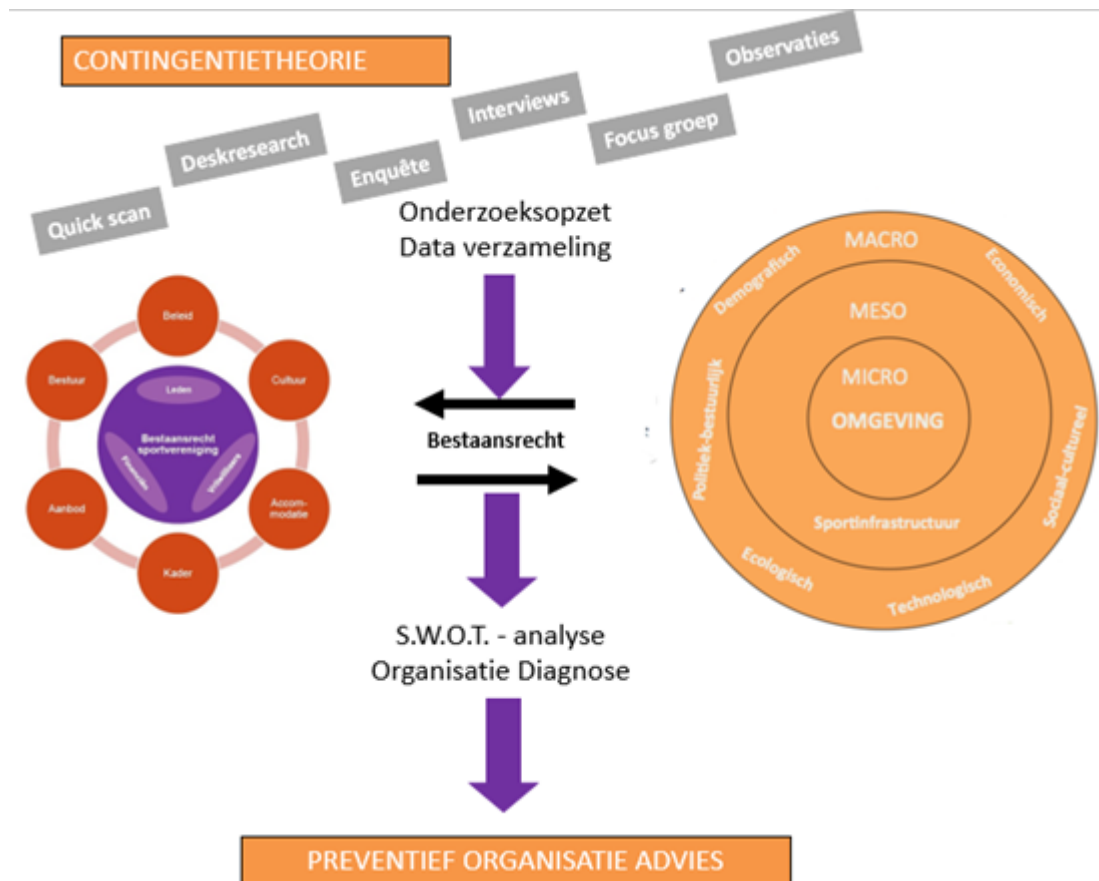
2.4 Deelvragen

- Hoe staat de vereniging er momenteel intern voor?
- Wat zijn de huidige externe ontwikkelingen die relevant zijn voor de vereniging?
- Hoe zorgen we dat de financiën/bestaansrecht net zo blijft als nu over 10 jaar?
- Hoe staat het met aantal jeugd/studenten die volleyballen? Gaan ze studeren in Groningen?
- Hoe kan Donitas ervoor zorgen dat hun trainers/coaches goed zijn opgeleid?

2.5 Dataverzamelmethode

2.5.1 Opzet

Tijdens dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van de contingentietheorie, deze is hieronder weergegeven.



Tijdens het onderzoek wordt er een start gemaakt doormiddel van dataverzameling. Wanneer alle data is verkregen en is geanalyseerd worden de interne en externe analyse onderzocht.

Uiteindelijk wordt er na de desk- en fieldresearch een SWOT-analyse gemaakt hierin worden alle sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen benoemd die naar voren zijn gekomen vanuit de analyses.

Vervolgens komt hieruit een diagnose van de huidige situatie van de vereniging. Van de drie meest opvallende punten wordt een advies opgesteld met betrekking tot het houden van het bestaansrecht van de vereniging.

2.5.2 Dataverzameling

Vanuit de dataverzameling wordt er gezocht naar nuttige informatie met betrekking tot de preventieve organisatie diagnose. De vereniging zelf wordt belicht en de omgeving waarin de vereniging zich bevindt wordt geanalyseerd. De vereniging wordt ook gevraagd om mee te werken met eventuele verslagen of documentaties af te staan aan de onderzoekers.

Er wordt door de onderzoekers samen met de vereniging een QuickScan ingevuld. Hieruit komt de eerste belangrijke informatie naar voren. De meeste informatie van dit onderzoek wordt uit de enquête gehaald die aan de vereniging wordt gepresenteerd. Hieraan mag iedereen meedoen die betrokken is bij Donitas. Ook worden er drie interviews gehouden, deze worden zowel gedaan met bestuursleden als vrijwilligers. Als laatste wordt er nog gebruik gemaakt van een bezoek aan de vereniging tijdens een vergadering of algemene ledenvergadering. Hier wordt door de onderzoekers geobserveerd.

2.5.3 Data-analyse

Voor de analyse worden verschillende modellen gebruikt. Voor de interne analyse wordt er gebruikt gemaakt van het AKB-model. Deze is hiernaast weergegeven.



Figuur 2: Analyse kader bestaansrecht sportvereniging

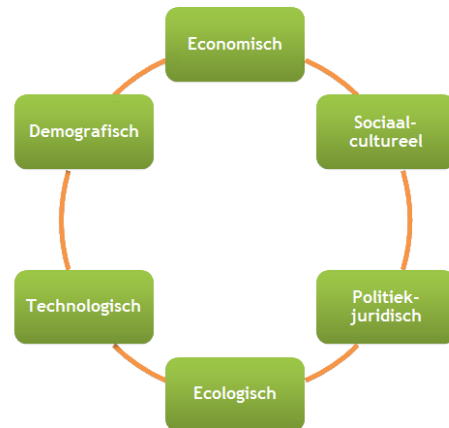
Voor het onderwerp cultuur van de interne analyse wordt gebruikt gemaakt van het Ui-model van Hofstede. Deze is hiernaast weergegeven.



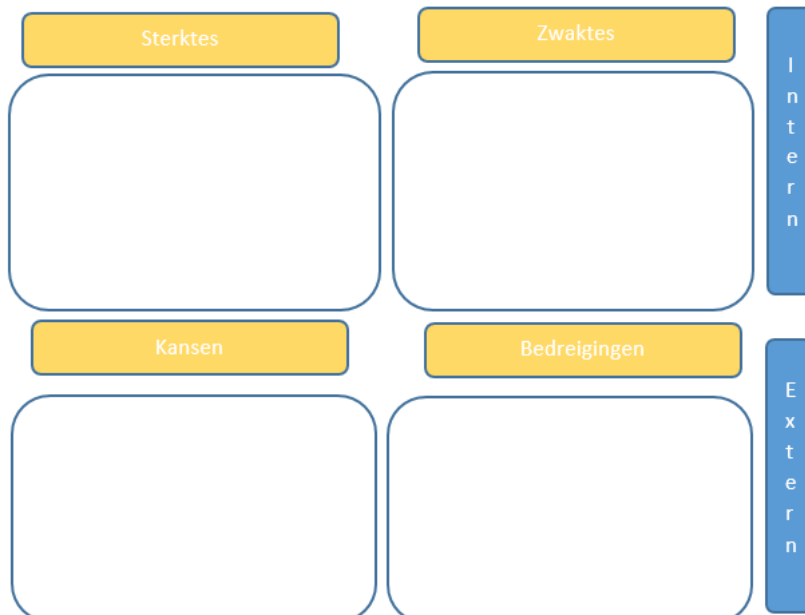
Voor de externe analyse wordt er gebruikt gemaakt van de stakeholders analyse. Deze analyse wordt gebruikt voor de meso-omgeving. Het model is hieronder weergegeven.

| Stakeholder | Relatie | Belang | Macht | Prioriteit |
|-------------|---------------------|---|--|---|
| Stakeholder | (--, -, -/+, +, ++) | Wat wil de stakeholder bereiken in samenwerking met de vereniging | (--, -, -/+, +, ++) De macht die de stakeholder kan uitoefenen op de vereniging | Welke prioriteit heeft de vereniging bij deze stakeholder |

Voor de externe analyse wordt ook gebruik gemaakt van het DESTEP-model. Dit is voor het bepalen van de macro-omgeving. Het DESTEP-model is hiernaast weergegeven.



Voor de SWOT-analyse wordt er gebruikt gemaakt van het gelijknamige model. SWOT staat voor strengths, weaknesses, opportunities en threats. Dit betekent in het Nederlands: sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen. De SWOT-analyse is hieronder weergegeven.



In een confrontatiematrix worden de zwakten en sterkten én de bedreigingen en kansen uit de SWOT-analyse met elkaar verbonden. Hierbij wordt er van buiten naar binnen gekeken. De confrontatiematrix wordt hieronder weergegeven.

| | Kansen | Bedreigingen |
|-----------------|--------------------------------|------------------------|
| Sterktes | SK-Strategie(groeistrategieën) | Verbeter strategieën |
| | | |
| Zwaktes | Verdediging strategieën | Overleving strategieën |
| | | |

3. Interne analyse

In de interne analyse wordt gekeken naar de micro omgeving van Donitas. De interne analyse is gemaakt met behulp van het AKB-model. Om de binnenste cirkel te kunnen beoordelen moet eerst de buitenste cirkel geanalyseerd worden. In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de cultuur, het beleid, de accommodatie, het kader, het aanbod en het bestuur van Donitas. Ook wordt er gekeken naar de leden, financiën en vrijwilligers. Er wordt gebruik gemaakt van het beleidsplan, enquêtes, diepte-interviews, desk- en fieldresearch en observaties.



Figuur 2: Analysekader bestaansrecht sportvereniging

3.1 Cultuur

De cultuur in een vereniging bestaat uit het gemeenschappelijk gedrag en de normen en waarden, inzake de wijze waarop de leden van Donitas met elkaar, met de taak, met de leiding en met de buitenwereld omgaan. Om een goed beeld te krijgen van de cultuur van Donitas wordt er een analyse gemaakt met het UI-model van Hofstede. Symbolen vormen de meest oppervlakkige laag en de normen en waarden de diepste.

De typische cultuur binnen Donitas wordt vaak omschreven als studentikoos. Met dit studentikoze karakter en een sportieve achtergrond onderscheidt Donitas zich van andere (sport)verenigingen.

Wanneer men het over een studentencultuur heeft, dan impliceert dit vaak een gezellige, ongeorganiseerde cultuur. Hierdoor kan de houding van instanties ten opzichte van Donitas anders zijn dan de houding die ze hebben ten opzichte van andere verenigingen.

Binnen Donitas komt de cultuur voornamelijk voort uit de samenstelling van de vereniging. De leden van Donitas willen gezelligheid combineren met (top)volleybal. De leden van Donitas zijn over het algemeen studenten waardoor er een studentikoze cultuur ontstaat.

Door deze cultuur onderscheidt Donitas zich van andere verenigingen en is Donitas in staat om te concurreren met deze verenigingen. Daarom is het van belang dat de studentencultuur binnen Donitas behouden blijft. Om deze cultuur te behouden zal een groot deel van de leden student moeten zijn of een band met het studentenleven moeten hebben. (Beleidsplan, 2013/2014)



3.1.1 Symbolen

Kleding

Door de hele vereniging in uniforme wedstrijd kleding te laten spelen straalt de vereniging eenheid en professionaliteit uit. Leden zijn verplicht kleding aan te schaffen via de kledinglijn van Donitas. Hierin wordt een uniform, het wedstrijdtenue aangeboden.

Club logo: Hiernaast is het logo van Donitas weergegeven.

Clubkleuren: Geel en blauw. Deze kleuren zie je overal terug.

Mascotte: Groot blauw konijn met een Donitas shirtje aan, deze gaat altijd mee naar de wedstrijden.



3.1.2 Helden

De ereleden

| | |
|-------------------|-------------------|
| Dethmer Boels: | Erelid sinds 1989 |
| Joop Alberda: | Erelid sinds 1991 |
| Klaas Gansevoort: | Erelid sinds 1991 |
| Klaas Knot: | Erelid sinds 1995 |

3.1.3 Rituelen

- Nieuw lid moet een dopje Loef nemen.
- Streepregelement: alles wat je 'fout' doet, wordt een streepje, eind van het jaar moet je het aantal streepjes betalen en wordt hier het teamweekend van betaald.
- Het Donitaslied: Tijdens het openingsfeest en het glurgidsfeest dient de voorzitter het Donitaslied in te zetten aan het begin van de avond.
- Vrouwen doen aan taarten bakken.
- Donitas organiseert jaarlijks een Actieve Leden Eten en Borrel (ALEB) aan het einde van het seizoen om haar actieve leden te bedanken.
- Geen groen dragen

3.1.4 Normen en waarden

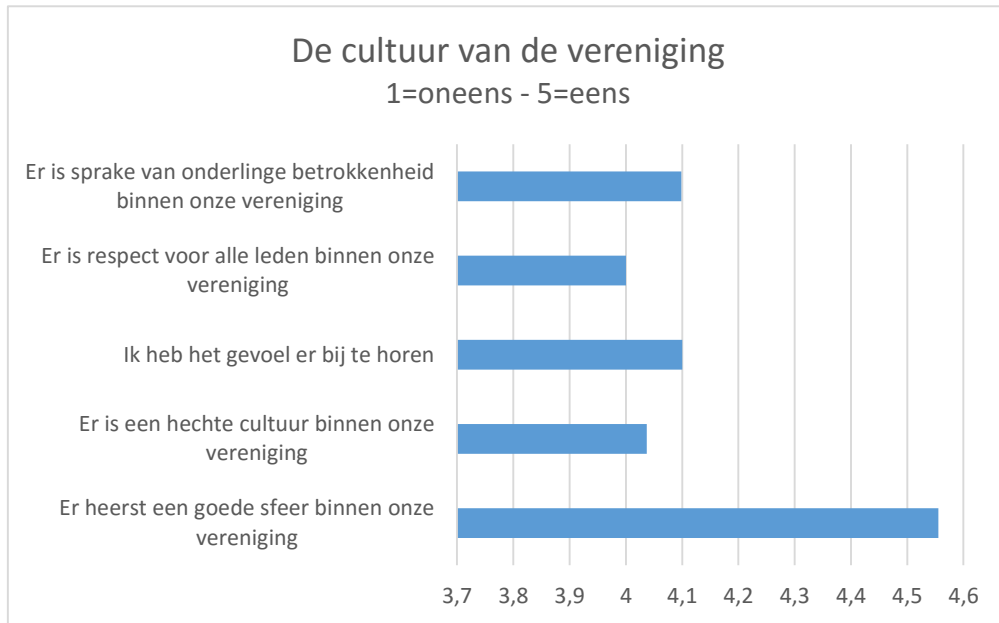
Informatie uit de interviews:

Maruschka Sluiter: "De cultuur is Gezellig en open. Iedereen hoort erbij. Wel wordt je als aankomend lid op de proef gesteld, zoals bij veel studentenverenigingen gebeurt, maar wel altijd op een humoristische manier."

Jill Stuifzand: "Gezelligheid is een heel groot ding. Naast de gezelligheid wordt er ook fanatiek getraind. De normen en waarden zijn vooral respect voor elkaar hebben en met iedereen rekening houden."

Jaco van Burgsteden: "Open, vriendelijk en Donitas staat altijd open voor andere meningen en andere levensopvattingen".

De cultuur van de vereniging scoort gemiddeld een 4,1. Dit is gebleken uit de enquête. Dit is een prima cijfer. Vooral de sfeer binnen de vereniging scoort erg hoog. De stelling 'er is respect voor alle leden binnen de vereniging' scoort het laagst met een 4.



(Enquête, 2016)

3.2 Aanbod

Donitas biedt alleen de sport volleybal aan. Dit zowel als breedtesport en als topsport. Donitas heeft 16 damesteams, 9 herenteams en 4 weekdames teams.

Uitkomsten uit de enquête

Donitas scoort op de kwaliteit van het aanbod gemiddeld een 3,9. Dit is niet heel slecht, maar kan natuurlijk altijd beter. Vooral de factoren 'keuze in het moment van sporten' en 'aanvangstijden trainingen' scoren lager. Daarentegen scoort 'organisaties nevenactiviteiten' weer een stuk hoger.

Informatie uit de enquête:



(Enquête, 2016)

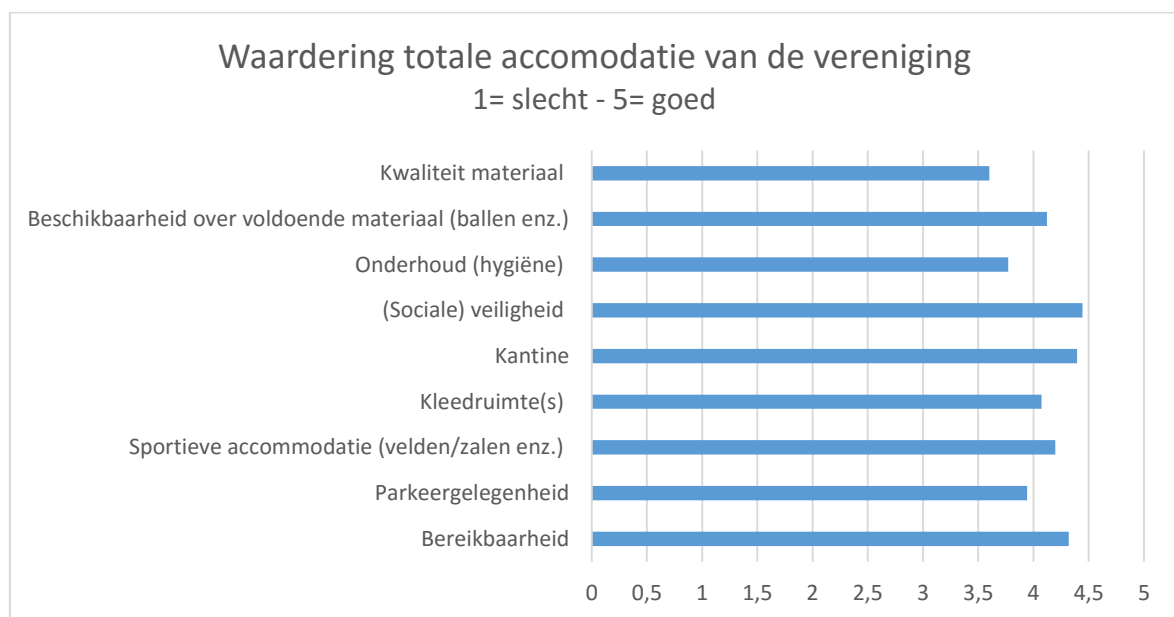
3.3 Accommodatie

Donitas beschikt niet over een eigen accommodatie maar maakt gebruik van sportcentrum de Aclo en de gemeentezalen. Het aantal leden van Donitas kent een stijgende lijn, maar door gebrek aan ruimte kan Donitas niet veel meer leden werven dan dat ze nu hebben.

Ieder jaar heeft Donitas als vereniging te maken met een krapte wat betreft de aangeboden faciliteiten vanuit de ACLO en gemeentezalen. Het aantal toegekende begeleide en onbegeleide uren vanuit de ACLO verandert ieder jaar. Deze uren worden vastgesteld op basis van een parameter, het gemiddelde tussen het ideale en maximale aantal personen op een training volgens de ACLO. Het is voor Donitas van belang om deze parameter zo laag mogelijk te krijgen en te houden. Hiervoor is een goed contact met de ACLO van belang, maar ook met de andere studentenvolleybalverenigingen uit Groningen om mee samen te werken. Vanaf het seizoen 2011/2012 is er op Aclo een extra hal tot de beschikking van Donitas, dit is de Koos Duppenhal. Dit betekent voor Donitas meer capaciteit, maar niet meer begeleide of onbegeleide uren. Het blijft nodig om gemeentezalen bij te huren.

Informatie uit de enquête:

Gemiddeld scoort de waardering van de accommodatie een 4,1.



(Enquête, 2016)

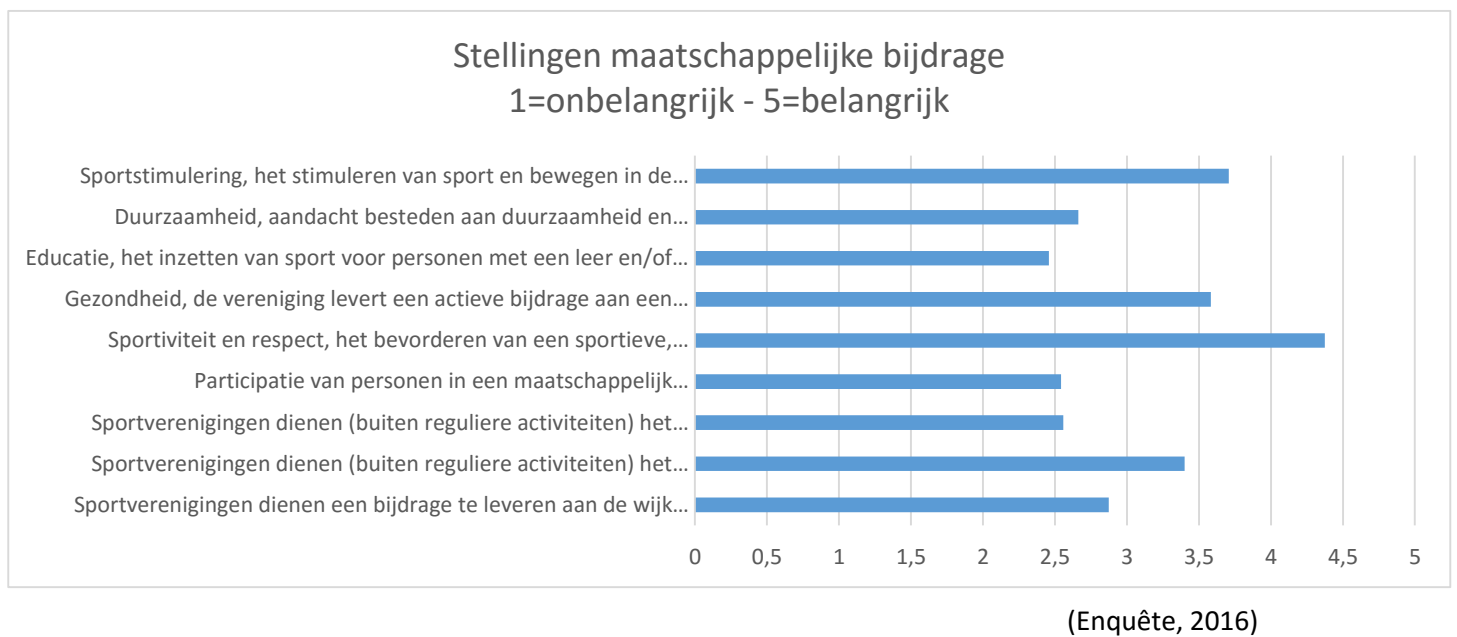
3.4 Beleid

Elke 3 jaar wordt het beleidsplan herschreven. Er is voor dit onderzoek gebruik gemaakt van het beleidsplan 2013/2014. Op dit moment wordt er een nieuw beleidsplan geschreven.

3.4.1 Maatschappelijke projecten

Informatie uit de enquête en interviews:

Gemiddeld scoort de stelling over de maatschappelijke bijdrage een 3,1, dit is niet heel hoog. Ook uit de interviews blijkt dat er niet veel maatschappelijke projecten georganiseerd worden en dat hier weinig animo voor is vanuit de leden.



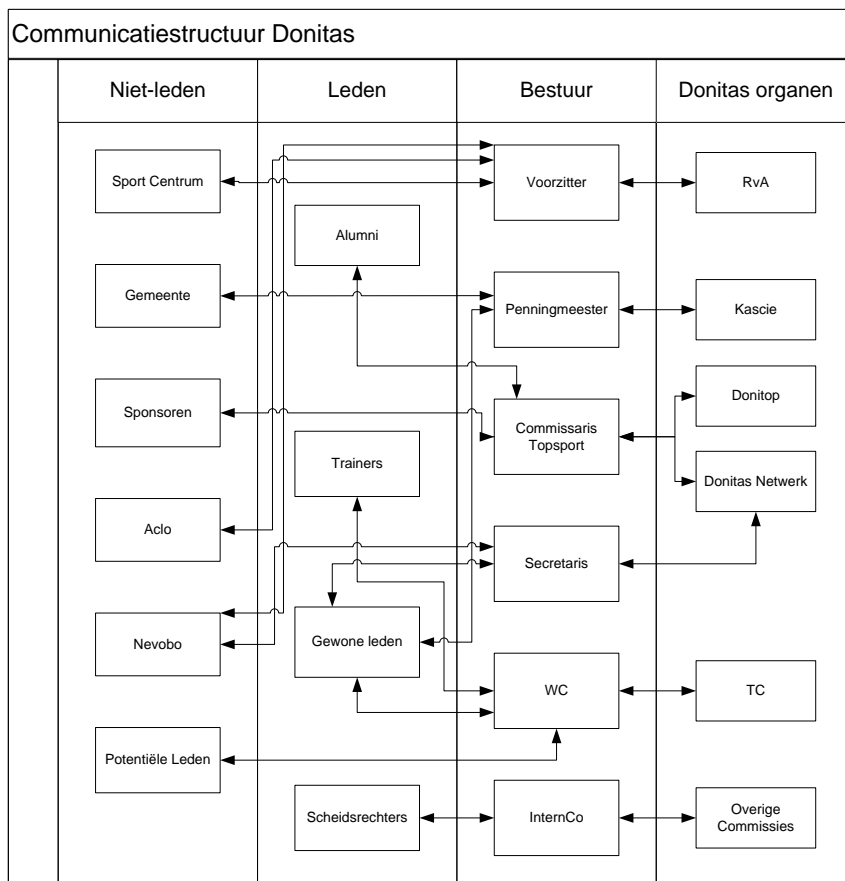
3.4.2 Communicatie

Donitas is een vereniging met een ledenaantal dat structureel rond de 330 ligt. Een grote vereniging met veel activiteiten is natuurlijk prachtig, maar brengt ook problemen met zich mee. Een heikel punt is al jaren de communicatie. Hier kan over het algemeen nog een verbeterstap in worden gemaakt.

Het is voor een bestuur of commissie onmogelijk alle leden persoonlijk over allerlei zaken te informeren, met als gevolg dat er vaak ongestructureerd en niet transparant gecommuniceerd wordt. In het jaar 2010/2011 is een communicatiestructuur gemaakt, aan de hand waarvan de communicatie duidelijker en eenvoudiger zou moeten verlopen. Deze is hieronder weergegeven:

Communicatiestructuur

Hieronder is de communicatiestructuur binnen Donitas te vinden, zoals deze zou moeten zijn. Er wordt naar gestreefd om naar buitenstaande partijen één aanspreekpunt binnen de vereniging te creëren. Dit zorgt voor de meeste duidelijkheid. Voor de communicatie tussen leden en het bestuur geldt dat volleybal gerelateerde zaken via de desbetreffende werkcommissies gaan, financiële zaken via de penningmeester, administratieve zaken via de secretaris, commissie zaken via de intern coördinator en sponsorzaken via de commissaris topsport. Natuurlijk vindt binnen het bestuur communicatie plaats en heeft deze de verantwoordelijkheid voor het gevoerde communicatiebeleid. (Beleidsplan, 2013/2014)



Interne communicatie

Voor de interne communicatie heeft het bestuur een aantal middelen tot haar beschikking. Waar de website eerder het belangrijkste middel was, wordt tegenwoordig steeds meer gebruik gemaakt van Facebook en WhatsApp. Andere middelen die Donitas tot haar beschikking heeft zijn:

- Het Doniteurtje (6 keer per jaar)
- De website (www.donitas.nl)
- E-mail (informatie mail 1 keer per maand)
- Social media (Facebook & Twitter)
- ALV's

Externe communicatie

Donitas onderhoudt veel contacten met externe partijen. Het is van belang dat deze communicatie goed en soepel verloopt. Voor de externe communicatie is het essentieel dat iedere externe partij slechts één contactpersoon binnen een vereniging heeft. Dit maakt de communicatie voor deze partijen ook overzichtelijk.

Social Media

Bij externe communicatie moet ook gedacht worden aan de Social Media. In het seizoen 2010/2011 is hier onderzoek naar gedaan voor de bestuurstaak alumni. Facebook, Twitter en LinkedIn bleken de meest relevante media voor Donitas. In het seizoen 2011/2012 is dit onderzoek uitgebreid in de bestuurstaak Social Media'. Ook is er een bestand opgesteld met richtlijnen waaraan commissies zich moeten houden met betrekking tot deze sociale media. De intern-commissaris moet erop toezien dat de commissies zich aan deze richtlijnen houden, zodat de communicatie georganiseerd verloopt.

3.5 Kader

In dit hoofdstuk wordt het kader van Donitas beschreven. Het kader van de vereniging bestaat uit 3 verschillende onderdelen: Het technisch kader (de trainers, coaches en begeleiders), het bestuur en het ondersteunend kader, dit zijn alle vrijwilligers.

3.5.1 Technisch kader

Technische Commissie Dames hoog

| Dames hoog | Functie |
|------------------------|----------------|
| Roland Boekweg | Voorzitter |
| Wout Bodewes | |
| Rob Bouwmeester | |
| Barh Brouwer | |
| Anoek Haan | |
| Thomas Kluts | |
| Jill Stuifzand | |

Technische Commissie Dames laag

| Naam | Functie |
|---------------------------|----------------|
| Eline Meijer | Voorzitter |
| Marit Kruise | |
| Kiki Nierop | |
| Jolande Nijzink | |
| Amber Pauli | |
| Frans Piter Schaap | |
| Thomas Scheffers | |
| Yde van der Veen | |
| Marije der Zee | |

Technische Commissie Heren

| Naam | Functie |
|------------------------|----------------|
| Jill Stuifzand | Voorzitter |
| Erwin Enter | |
| Robin Hagenauw | |
| Eva Hamhuis | |
| Tiemen Huiting | |
| Friso de Jong | |
| Karen Ketelaar | |
| Mathijs Linders | |
| Roland Boekweg | |

Technische staf Ubbo Emmius Fonds / Donitas Dames 1

| Functie | Naam |
|--------------------------------|-------------------------|
| Hoofdcoach/trainer | Arno van Solkema |
| Assistent coach/trainer | Willem de Wit |
| Fysiotherapeut | Tom Kroon |
| Krachtttrainer | Jan Arend |

3.5.2 Bestuurlijk kader

Het bestuur van Donitas bestaat uit de volgende bestuursleden:

| Functie | Naam |
|---------------------------------|------------------------|
| Voorzitter | Robin Sluiter |
| Secretaris | Else-Marleen Schuurman |
| Penningmeester | Jaco van Burgsteden |
| Commissaris topsport | Yde van der Veen |
| Intern Coördinator | Vera Mulder |
| Wedstrijdcommissaris Heren | Jill Stuifzand |
| Wedstrijdcommissaris Dames Hoog | Roland Boekweg |
| Wedstrijdcommissaris Dames Laag | Eline Meijer |

3.5.3 Ondersteunend kader

Donitas beschikt over een aantal commissies:

| Commissies | Voorzitter |
|-----------------------|------------------------|
| Alumnicie | Else-Marleen Schuurman |
| Accie | Vera Tissingh |
| Donitop | Carien de Raad |
| Beachcie | Hanne de Haas |
| DKVcie | - |
| Gluurgidscie | Maruschka Sluiter |
| Kascie | - |
| Redacie | Frans Piter Schaap |
| Sponsorcie | Yde van der Veen |
| Vakancie | Wout Bodewes |
| Dictcie | - |
| KElcie | Sophie Albers |
| Toernooicie | Amber Pauli |
| Technische Commissies | Roland Boekweg |

(Donitas, 2016)

Informatie uit de enquête:

Uit de enquêtes blijkt dat het sporttechnisch kader gemiddeld een 3,8 scoort. Vooral het pedagogische bekwaamheid kader scoort lager.



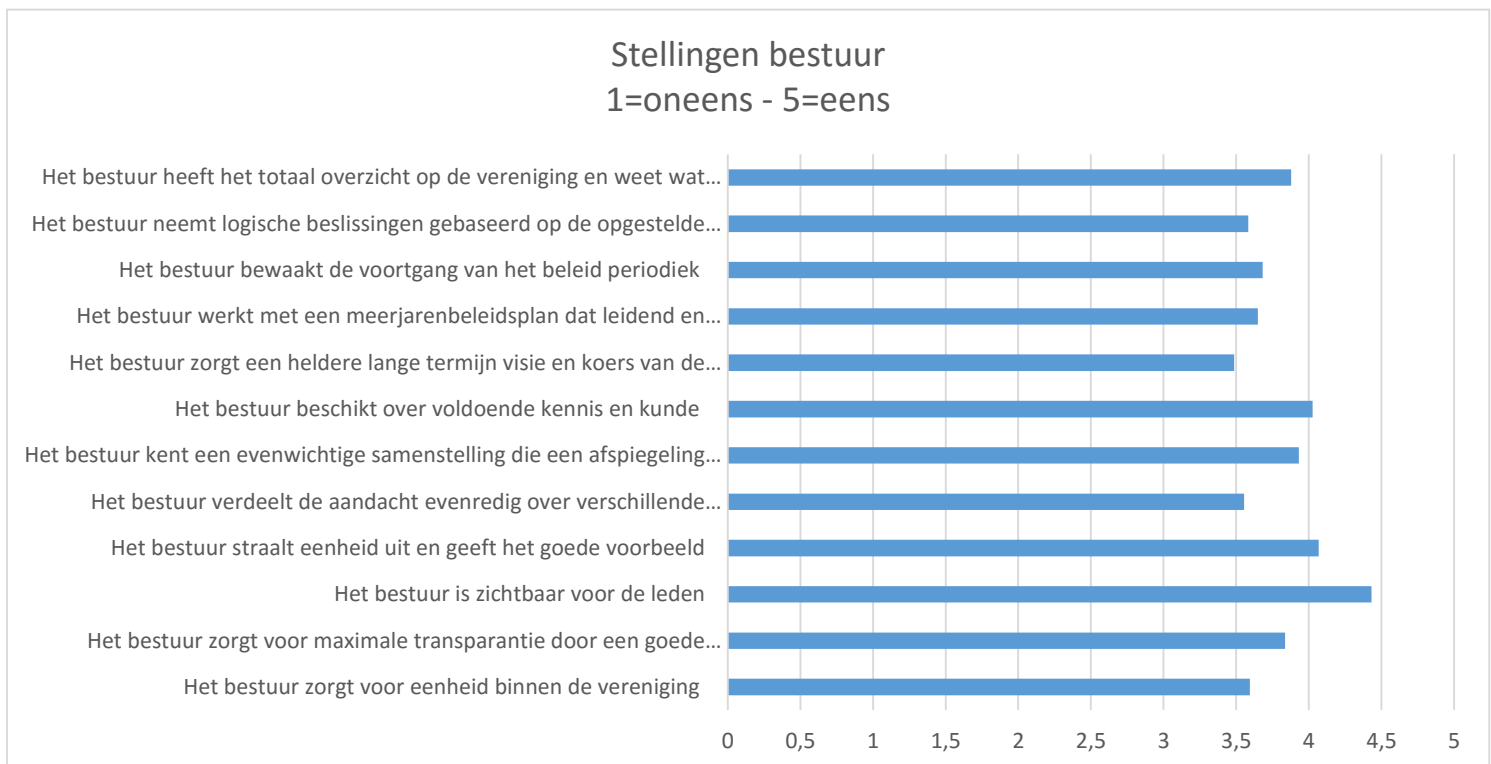
(Enquête, 2016)

3.6. Bestuur

Het bestuur van Donitas bestaat uit 4 dames en 4 heren van allemaal tussen de 20 en 30 jaar oud. Het bestuur bestaat uit de volgende bestuursleden:

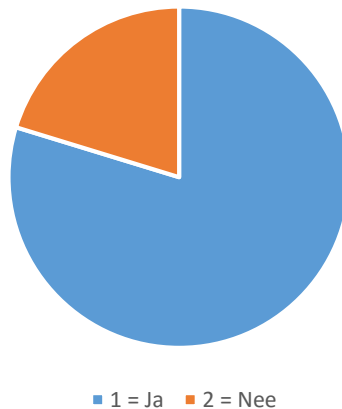
| Naam | Functie |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| Robin Sluiter (2014) | Voorzitter |
| Else-Marleen Schuurman (2014) | Secretaris |
| Jaco van Burgsteden (2014) | Penningmeester |
| Yde van der Veen (2014) | Commissaris topsport |
| Vera Mulder (2014) | Intern Coördinator |
| Jill Stuifzand (2014) | Wedstrijdcommissaris Heren |
| Roland Boekweg (2013) | Wedstrijdcommissaris Dames Hoog |
| Eline Meijer (2014) | Wedstrijdcommissaris Dames Laag |

Het invullen van het bestuur van Donitas is niet altijd eenvoudig. Voor een aantal functies is vaak voldoende aanmeldingen. Een lastige positie om te vullen is met name de commissaris topsport. Deze functie is relatief nieuw en kent nog geen gedetailleerde invulling. In de komende jaren moet de functie steeds meer worden gespecificeerd zodat duidelijker is wat er van deze persoon wordt verwacht. De afgelopen jaren is gebleken dat het verstandig is om ook via het informele circuit mensen warm te maken voor het bestuur. Er is voor gekozen om de penningmeester ook zitting te laten nemen in de sponsorCie. Dit zorgt voor een betere informatiestroom vanuit de sponsorCie naar het bestuur. (Beleidsplan, 2013/2014)



(Enquête, 2016)

Kent u de samenstelling (functies en personen)
van het bestuur van uw vereniging?



(Enquête, 2016)

3.7 Vrijwilligers

Verenigingen zijn afhankelijk van leden die zich op vrijwillige basis inzetten en actief zijn. De actieve leden kunnen onderverdeeld worden in onder andere het bestuur, trainers, coaches, scheidsrechters en commissieleden. Hoewel er nauwelijks ruimte bestaat om vrijwilligers financieel te compenseren, moet er zeker een 'beloning' voor het geleverde werk bestaan. De belangrijkste beloning voor actieve leden is waardering. Het is van groot belang om als vereniging deze waardering te laten blijken. Creativiteit is hierbij een belangrijk punt. (Beleidsplan, 2013/2014)

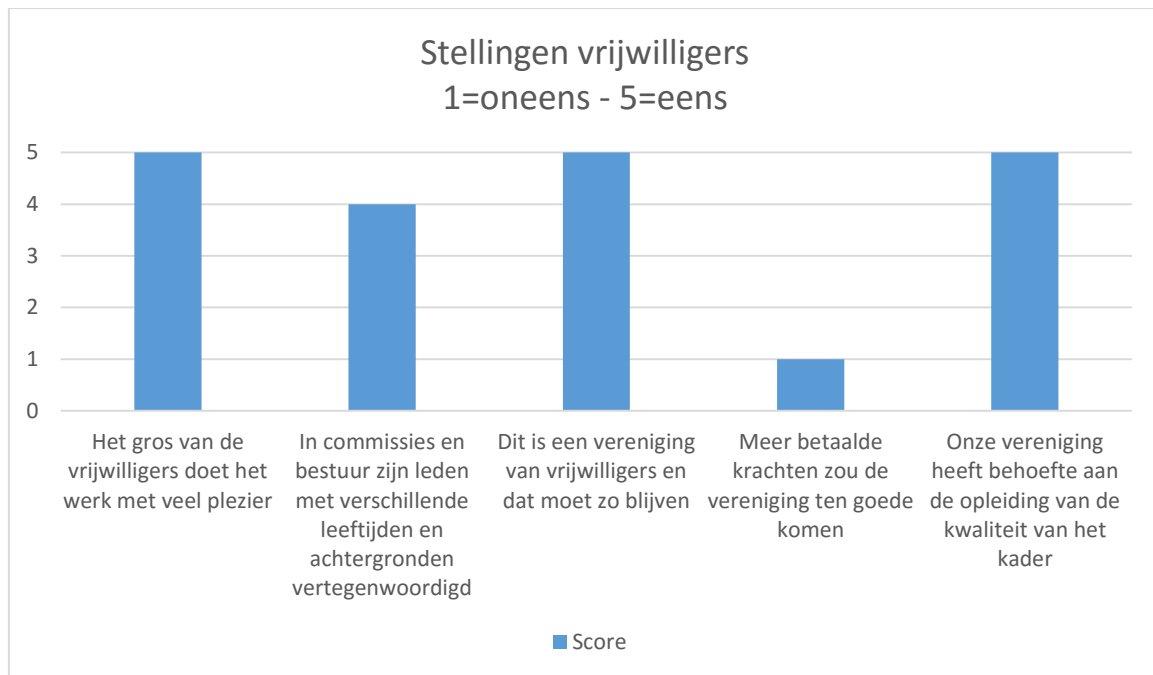
Aantal vrijwilligers

Donitas heeft rond de 120 vrijwilligers, dit is voldoende om de vereniging draaiende te houden. De meeste vrijwilligers komen voort uit de vele commissies die Donitas heeft. Op dit moment is Donitas niet op zoek naar meer vrijwilligers. (Donitas Q. S., 2016)

Visie vrijwilligers

Donitas moet zich realiseren dat de vereniging draaiende wordt gehouden door vrijwilligers en dat deze van essentieel belang zijn voor het voortbestaan. (Beleidsplan, 2013/2014)

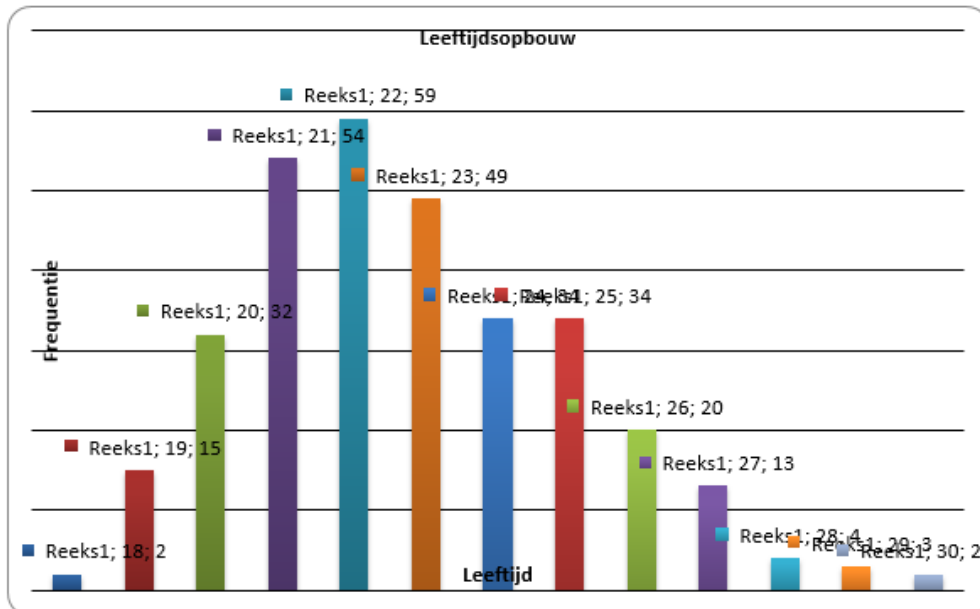
Stellingen vrijwilligers



(Donitas Q. S., 2016)

3.8 Leden

Donitas telt in het seizoen 2015/2016 333 leden, waarvan 1/3 man is en 2/3 vrouw. De gemiddelde leeftijd is 22,7. In de onderstaande grafiek is een overzicht te vinden van de leeftijdsopbouw binnen Donitas. Op dit moment bestaat Donitas uit 9 herenteams, 16 damesteams en 4 weekdamesteams.



Figuur 1 - Leeftijdsopbouw Donitas 2013/2014

Het aantal leden ligt al geruime tijd zo rond de 330. De groei is de laatste jaren niet erg groot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de beschikbare faciliteiten. Wel ziet Donitas een stijging in het aantal halve leden.

3.9 Financiën

3.9.1 Contributie

Er moet gelet worden op dat de contributie niet te veel gaat stijgen. Ieder jaar moet door het bestuur goed gekeken worden of het realiseerbaar is om alle teams evenveel te laten trainen als het seizoen ervoor. Verder moet er wel voldoende budget blijven om de andere doelstellingen na te streven. Vanaf het seizoen 2011/2012 is begonnen met het innen van geld door middel van machtigingen. Op deze manier heeft Donitas meer controle over haar inkomsten. Het incasseren van de contributie, weekend Ameland, wintersport e.d. levert veel werk op voor de penningmeester maar het houdt alles wel overzichtelijk voor de betreffende commissies. (Beleidsplan, 2013/2014)

3.9.2 Sponsoring

Naast de contributie-inkomsten is Donitas grotendeels financieel afhankelijk van sponsoren. Bijna alle commissies lopen acquisitie en onderhouden (regelmatig) contact met de sponsoren. Op het gebied van sponsoring heeft Donitas veel te bieden. De komende jaren zal veel aandacht besteedt moeten worden aan de opbouw van lange termijn relaties met sponsoren. Nieuwe sponsoren moeten via zoveel mogelijk kanalen gezocht worden. Ook moet creatiever omgegaan worden met de mogelijkheden die er zijn. Sponsoren moet meer geboden worden dan alleen 'geld-voor-naamsbekendheid' opties. Een goede, relatief nieuwe optie is om sponsoren te noemen op facebook of een aantal likes op te halen voor hun pagina.

Het behouden van huidige sponsors is essentieel. Zij moeten intensief op de hoogte gehouden worden zowel bij goed als slecht nieuws. Dit houdt de sponsors betrokken bij Donitas.

Het vinden van een hoofdsponsor blijft voor Donitas lastig. Dit wordt met name veroorzaakt door de huidige financiële situatie van veel bedrijven. De verantwoordelijkheid voor het vinden van een hoofdsponsor voor de eerste twee teams ligt bij het bestuur. Om de teams zelf meer te betrekken bij het zoeken naar sponsors is in het jaar 2012/2013 gekozen voor een andere inrichting van de Sponsorcommissie. In deze commissie zit nu naast de Commissaris Topsport en de Penningmeester een speler uit elk van de 4 donitop teams. Op deze manier worden teams zich meer bewust van de noodzaak om sponsors te vinden en hoopt het bestuur op meer samenwerking om Donitop te bekostigen.

De Commissaris Topsport begeleidt de commissies binnen Donitas bij het acquisitie lopen. Hierbij is de afgelopen jaren gebleken dat sponsors vaak doorstromen vanuit relatief kleine sponsoring van een commissie naar relatief grotere sponsoring van Donitop. Hierdoor wordt het netwerk van Donitas groter. Het is daarom voor de Commissaris Topsport belangrijk om ook de kleine commissie sponsors in de gaten te houden en warm te maken voor een groter sponsorschap.

3.9.3 Inkomsten & uitgaven

Percentage inkomstenbronnen als aandeel van de begroting

| Inkomstenbronnen | Percentage |
|----------------------------|-------------|
| Uit contributies van leden | 85% |
| Horecabesteding | 0% |
| Sponsoring en reclame | 5% |
| Gemeentelijke bijdrage | 0% |
| Giften | 3% |
| Overige inkomsten | 7% |
| Totaal | 100% |

(Donitas Q. S., 2016)

Percentage uitgavecategorieën als aandeel van de begroting

| Uitgavecategorieën | Percentage |
|--------------------|-------------|
| Accommodatie | 23% |
| Wedstrijdkosten | 35% |
| Inkoop horeca | 0% |
| Betalen kader | 15% |
| Overige uitgaven | 27% |
| Totaal | 100% |

(Donitas Q. S., 2016)

3.10 Conclusie interne analyse

Uit de observaties, enquêtes en interviews zijn de volgende conclusies getrokken:

3.10.1 Sterkten:

- **Vrijwilligers**
 - Donitas beschikt momenteel over zo'n 120 vrijwilligers, dit is genoeg om de vereniging draaiende te houden.
- **Ledenaantal**
 - Het ledenaantal ligt al geruime tijd op de 330 leden. De laatste jaren ligt er een kleine stijgende lijn in.
- **Sfeer binnen vereniging**
 - Uit de enquête blijkt dat de sfeer van de vereniging heel hoog scoort.

3.10.2 Zwakten:

- **Communicatiemiddelen**
 - Uit de interviews blijkt dat de communicatie naar de leden niet altijd goed verloopt. De informatiemail die elke maand verstuurd wordt, wordt lang niet door alle leden gelezen. Ook de informatie die via het bestuur naar de aanvoerders wordt verstrekt is niet altijd even duidelijk. Hier zit ruis op de lijn.
- **Accommodatie (vraag-aanbod)**
 - Donitas maakt op dit moment gebruik van het sportcentrum, de Aclo en nog een aantal gemeentezalen in Groningen. Op dit moment is er net genoeg ruimte voor alle teams, maar het is niet mogelijk om nog meer teams te laten trainen en wedstrijden te laten spelen.
- **Aanvangstijden trainingen**
 - De aanvangstijden scoren relatief laag.
- **Omgang**
 - Uit de enquêtes blijkt dat de pedagogische bekwaamheid lager scoort dan het gemiddelde over het kader. Ook het respect naar de leden toe scoort lager dan het gemiddelde in de categorie cultuur.

4. Externe analyse

In de externe analyse wordt er gekeken naar de meso-omgeving en de macro-omgeving. De meso-omgeving wordt geanalyseerd door middel van de stakeholders analyse en de macro-omgeving wordt geanalyseerd aan de hand van de DESTEP-methode.

4.1 Stakeholders analyse

Wanneer er wordt gesproken over de directe omgeving van een vereniging dan wordt dit de meso-omgeving genoemd. Door middel van deze stakeholders analyse worden de belanghebbende personen of instellingen in kaart gebracht. Stakeholders kunnen invloed op de vereniging uitoefenen of de vereniging kan dit uitoefenen op de stakeholders. Vandaar dat deze groepen in de externe analyse worden behandeld.

Stakeholders worden verdeeld in twee verschillende groepen. Als eerste worden de primaire stakeholders behandeld. Deze worden gezien als directe belanghebbenden. Als tweede worden de secundaire stakeholders behandeld. Deze worden gezien als indirecte belanghebbenden.

4.1.1 Primaire stakeholders

Sportcentrum en Aclo

Het belang van hoog niveau voor Donitas en de volleybalsectie zal duidelijk gemaakt moeten worden bij het ACLO-bestuur, het Sportcentrum en andere belangengroepen. Als ACLO-vereniging zal Donitas moeten functioneren binnen de kaders en randvoorwaarden van deze instanties. Het kan geen kwaad om deze kaders en randvoorwaarden aan te scherpen en de belangen van Donitas kenbaar te maken.

Als ACLO-vereniging kan Donitas ook invloed uitoefenen op het beleid van de ACLO. Door aanwezig te zijn op vergaderingen, borrels en andere gelegenheden; door een goed contact te onderhouden met het ACLO-bestuur en ook het Sportcentrum (SC) is het mogelijk om invloed uit te oefenen op het ACLO-beleid. Doordat Donitas op een aantal gebieden een bijzondere positie (Topvolleybal, grote zaalsportvereniging) inneemt binnen de ACLO is het verstandig om de belangen van Donitas veelvuldig onder de aandacht te brengen bij het ACLO-bestuur en het Sportcentrum (SC). (Beleidsplan, 2013/2014)

De Nevobo

Ook de randvoorwaarden en eisen van de Nevobo zijn belangrijk. Donitas neemt als studentenvolleybalvereniging een zeer bijzondere positie in door de omvang en samenstelling van de vereniging. Een goed contact met personen bij de Nevobo kan veel betekenen voor de bereidwilligheid om problemen op te lossen. Daarom is het belangrijk om aanwezig te zijn op bijeenkomsten, van welke aard dan ook. In het seizoen 2013/2014 is gebleken dat het zeer waardevol is om met de Nevobo een afspraak te maken, om elkaar te leren kennen. Op deze manier wordt voor het bestuur duidelijk wie aanspreekpunten zijn bij de bond en kunnen we ondanks een elk jaar wisselend bestuur toch enige continuïteit uitstralen naar de Nevobo. De afspraak met de Nevobo voorkomt een boel conflicten gedurende het jaar. (Beleidsplan, 2013/2014)

De gemeente

Tot slot is de gemeente nog steeds belangrijk voor Donitas aangezien er een deel van de teams in gemeentezaaltjes moet trainen. Vooral door de sterke groei van andere sporthalgebruikers, moeten we ons blijven oriënteren naar andere alternatieve oplossingen voor onze trainingsaccommodatie. (Beleidsplan, 2013/2014)

Stakeholders analyse

| Stakeholder | Relatie | Belang | Macht | Prioriteit |
|----------------------|---------|---|-------|--|
| Sportcentrum en ACLO | ++ | Verhuur accommodaties | ++ | De accommodaties zo vol mogelijk krijgen |
| Nevobo | + | Competitie realiseren in samenwerking met de verenigingen | -/+ | Zoveel mogelijk leden voor de competitie |
| De gemeente | +/- | Verhuur accommodaties | ++ | De accommodaties zo vol mogelijk krijgen |

4.1.2 Secundaire stakeholders

Public relations

Het contact met de pers verloopt op dit moment via Donitop. Donitas heeft de afgelopen jaren gemerkt dat dit te wensen overlaat. De aandacht wordt alleen gevestigd naar dames en heren 1, terwijl er ook aandacht voor heel Donitas dient te zijn. Wanneer Donitas in de media komt, is het belangrijk dat het op een professionele en consistente manier gebeurt. Het belangrijk om hierbij vast te houden aan de ontwikkelde Donitas huisstijl. (Beleidsplan, 2013/2014)

Sponsors

Donitas grotendeels financieel afhankelijk van sponsors. Bijna alle commissies lopen acquisitie en onderhouden (regelmatig) contact met de sponsors. Op het gebied van sponsoring heeft Donitas veel te bieden. De komende jaren zal veel aandacht besteedt moeten worden aan de opbouw van lange termijn relaties met sponsors. Nieuwe sponsors moeten via zoveel mogelijk kanalen gezocht worden. Ook moet creatiever omgegaan worden met de mogelijkheden die er zijn. Sponsors moet meer geboden worden dan alleen 'geld-voor-naamsbekendheid' opties. Een goede, relatief nieuwe optie is om sponsors te noemen op facebook of een aantal likes op te halen voor hun pagina. (Beleidsplan, 2013/2014)

Stakeholders analyse

| Stakeholder | Relatie | Belang | Macht | Prioriteit |
|------------------|---------|--|-------|--|
| Public Relations | - | Persberichten schrijven om nieuws te kunnen maken. | -/+ | Donitas in de media om een zo'n goed mogelijk beeld te geven van de vereniging en prestaties |
| Sponsors | + | Goede prestaties waardoor naamsbekendheid van de sponsor wordt gecreëerd | ++ | (financiële) ondersteuning waardoor naamsbekendheid of good will wordt gecreëerd |

4.2 DESTEP-analyse

De macro-omgeving wordt weergegeven door middel van de DESTEP-analyse. Op de macro-omgeving kan de vereniging geen invloed uitoefenen. Wel kan de vereniging met de strategie hier rekening mee houden. De afkorting DESTEP staat voor: demografisch, economisch, sociaal-cultureel, technologisch, ecologisch en politiek juridisch.

4.2.1 Demografisch

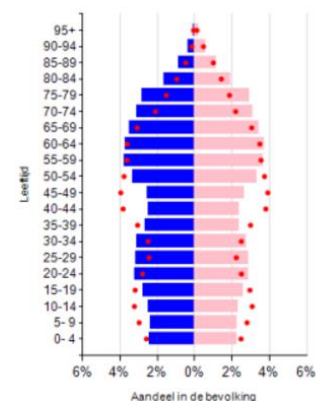
Demografisch kenmerken zijn zoals inwoneraantal, man/vrouwverhouding en leeftijdsopbouw.

De inwoners uit de stad Groningen hebben een gemiddelde leeftijd van 36,4 jaar. Hiermee is Groningen de jongste stad van Nederland. Dit komt voornamelijk door de ruim 50.000 studenten die in de stad aan het Hoger- of Universitair onderwijs studeren en waarvan een groot gedeelte in Groningen woont.

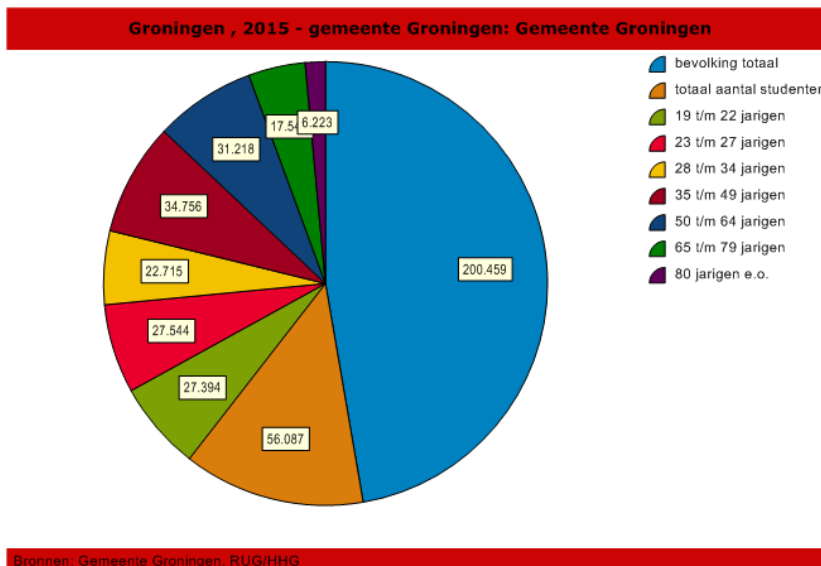
De ontwikkeling van de bevolking naar leeftijd laat grote verschillen zien tussen de leeftijdsgroepen. De bevolking van 65 jaar en ouder neemt naar verwachting fors toe, terwijl de bevolking van 0 tot 20 jaar licht afneemt en de potentiële beroepsbevolking juist iets toeneemt. De bevolking van Nederland zal hierdoor aanzienlijk vergrijzen. In de bevolkingspiramide is te zien dat de leeftijd vanaf 35 jaar ongeveer toeneemt. Dit is een negatief gevolg voor de doelgroep waar Donitas zich op richt.

De gemeente Groningen heeft een inwoneraantal van 200.459 inwoners. Hiervan zijn 56.087 studenten. Dit is 28% van de inwoners van de gemeente Groningen. Ongeveer 19.000 studenten zijn lid van sportcentrum de Aclo waar Donitas ook onder valt.

De leeftijdsopbouw wordt weergegeven in de hiernaast gelegen tabel. In het onderzoek wordt er gefocust op 19 t/m 22-jarigen en 23 t/m 27-jarigen. Dit is namelijk de doelgroep van Donitas. De kolommen is de leeftijdsopbouw op dit moment en de rode stippellijn is de leeftijdsopbouw in 2025.

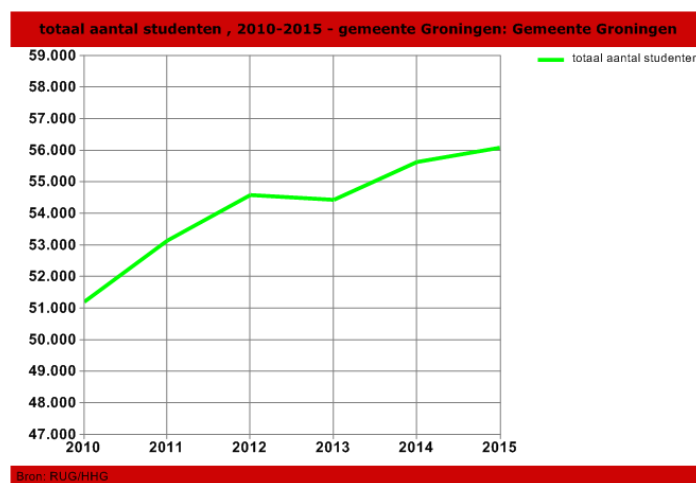


(Groningen B. , 2016)



(buurtmonitor, Groningen buurtmonitor, 2016)

Het aantal studenten wat in Groningen woont, stijgt elk jaar lichtelijk. In 2013 is er een lichte daling geweest maar over het algemeen stijgt het aantal wonende studenten in Groningen. Dit is gunstig voor Donitas. Wel wordt er verwacht dat er een lichte stijging zal zijn van jonge studenten (16-20 jaar) en een lichte daling zal zijn van oudere studenten (20-29 jaar). De verhoudingen in leeftijd gaan dus verschuiven in de vereniging.



(buurtmonitor, Groningen buurtmonitor, 2016)

De man-/vrouwverhouding in de stad Groningen is nagenoeg gelijk. In Groningen is 49,8% man en 50,2% vrouw. Onder de woonachtige studenten in Groningen is dit percentage nagenoeg gelijk. Het aantal vrouwelijke studenten woonachtig in Groningen is 50,4%, het aantal mannelijke studenten woonachtig in Groningen is 49,6%. (Groningen/HHG/RUG, 2016)

| | Percentage |
|-----------------------|------------|
| Vrouwen | 50,2% |
| Mannen | 49,8% |
| Vrouwelijke studenten | 50,4% |
| Mannelijke studenten | 49,6% |

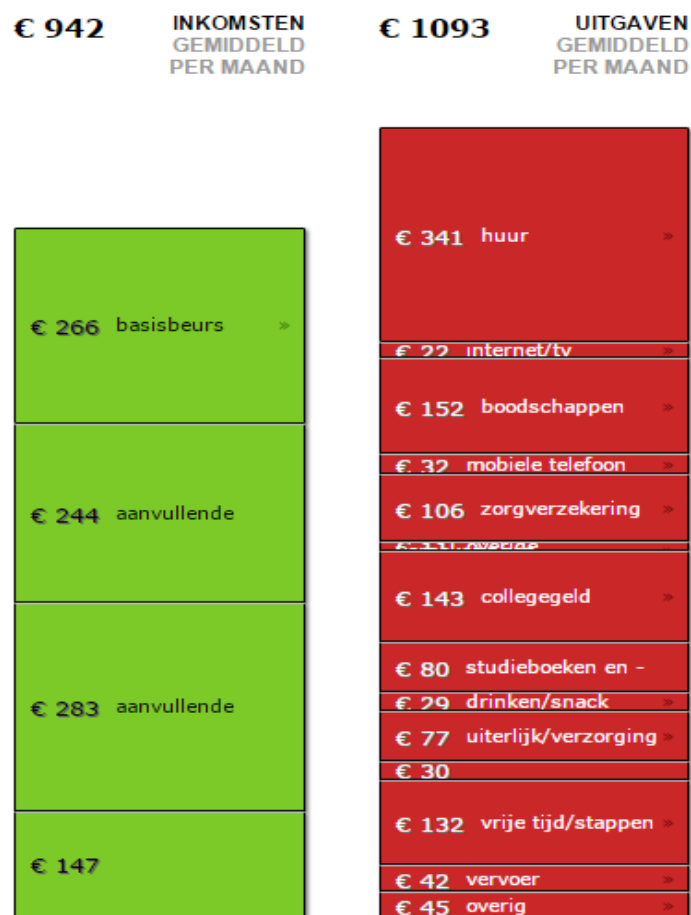
(Groningen B. , 2016)

In de stad Groningen worden binnen onbepaalde tijd maximaal 1200 vluchtelingen verwacht. In maart 2016 zitten er 550 vluchtelingen in een noodopvang. De gemeente wil voor 1 januari 2017 de eerste 600 vluchtelingen huisvesten op de voormalige Suikerunie. De tweede groep van 600 vluchtelingen is nog niet bekend waar deze een huisvesting krijgen toegewezen. (vluchtelingen, 2016)

4.2.2 Economisch

Bij het economische deel wordt er gekeken naar de inkomsten en uitgaven van studenten. Ook wordt er gekeken naar de conjunctuur van de Nederlandse bevolking.

De gemeente Groningen beschikt over ongeveer 130.000 arbeidsplaatsen. Deze worden zowel ingevuld door inwoners van de gemeente als door werknemers van buitenaf. In de stad Groningen wonen 14.485 niet werkende werkzoekende. Dit is 9,6% van de potentiële beroepsbevolking. Dit percentage is provinciaal 8,5%. Dat is over het algemeen van Nederland aan de hoge kant. Gemiddeld ligt dit percentage landelijk op 7,4%. (CBS, 2016)



bron: DUO, Nibud

bron: Nibud

(masters, 2016)

Het gemiddelde gestandaardiseerde huishoudensinkomen ten opzichte van het Nederlands gemiddelde waarbij dit gemiddelde op 100 gesteld wordt. De koopkracht van de gemeente Groningen ligt op 90. Dit is licht onder het Nederlandse gemiddelde.

Nederlandse studenten geven gemiddeld 132 euro per maand uit aan vrije tijd. Hieronder valt ook sporten. Het betalen van de contributie of andere lidmaatschappen.

Het consumentenvertrouwen is vanaf januari 2016 gedaald. Dit heeft te maken met het dalen van het vertrouwen in het Nederlands economisch klimaat. Een grote oorzaak hiervan is het korten van de pensioenen de grote en vele faillissementen van bekende winkelketens. Wel ligt het consumentenvertrouwen nog altijd hoger dan het gemiddelde van de afgelopen 20 jaar. Deze lag op -8.

Ten opzichte van het consumentenvertrouwen is de koopkracht in Nederland gestegen. Consumenten doen makkelijker grotere uitgaven dit komt doordat consumenten meer vertrouwen hebben in hun eigen financiële situatie. (NRC, 2016)

| Onderwerpen <input checked="" type="checkbox"/> | Consumentenvertrouwen | Koopbereidheid |
|---|----------------------------------|-----------------------------|
| | Seizoensgecorrigeerde reeks | Seizoensgecorrigeerde reeks |
| | Consumentenvertrouwen: indicator | Koopbereidheid: indicator |
| Perioden <input checked="" type="checkbox"/> | Gem. saldo pos. en neg. antw. | |
| 2015 1e kwartaal | . | . |
| 2015 april | 1 | -7 |
| 2015 mei | 2 | -5 |
| 2015 juni | 7 | -3 |
| 2015 2e kwartaal | . | . |
| 2015 juli | 5 | -1 |
| 2015 augustus | 6 | -3 |
| 2015 september | 5 | -2 |
| 2015 3e kwartaal | . | . |
| 2015 oktober | 6 | 0 |
| 2015 november | 9 | 1 |
| 2015 december | 6 | 1 |
| 2015 4e kwartaal | . | . |
| 2015 | . | . |
| 2016 januari | 4 | 0 |
| 2016 februari | -1 | -5 |
| 2016 maart | -4 | -2 |
| 2016 1e kwartaal | . | . |

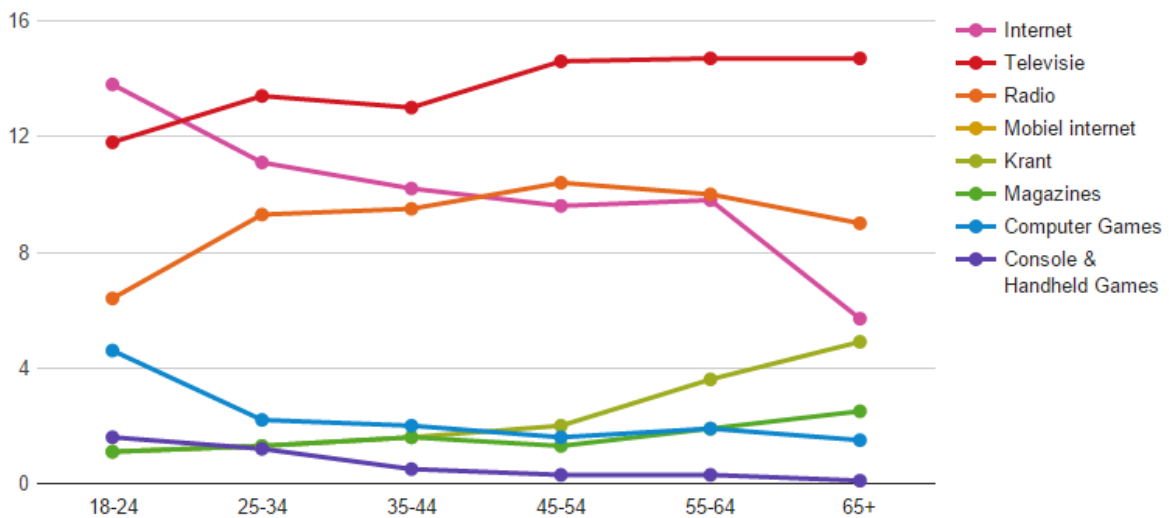
© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen 4-4-2016

(Statistiek, 2016)

4.2.3 Sociaal/cultureel

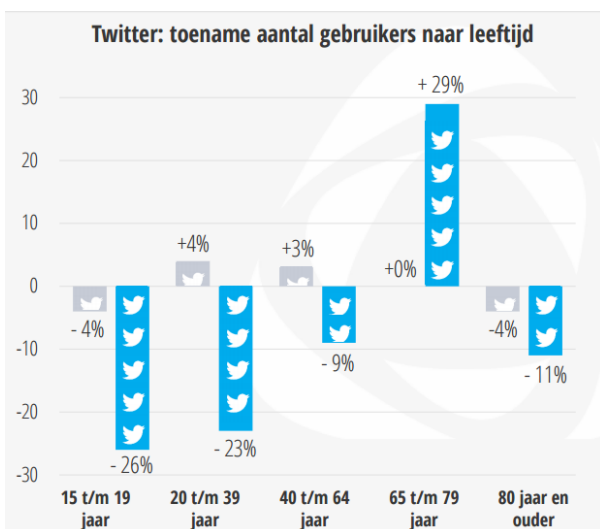
Sociaal culturele factoren hebben vooral te maken met opvoeding, normen en waarden, geloof en gedrag.

In de moderne tijd is media erg belangrijk, met name Social Media. Dit is het communicatiemiddel van jongeren/jongvolwassenen. Deze doelgroep gebruikt vooral internet om te communiceren. Populaire internetcommunicatiemiddelen zijn: WhatsApp, Facebook, Twitter, LinkedIn en Instagram. In de tabel hieronder is te zien welke media er het meeste wordt gebruikt:

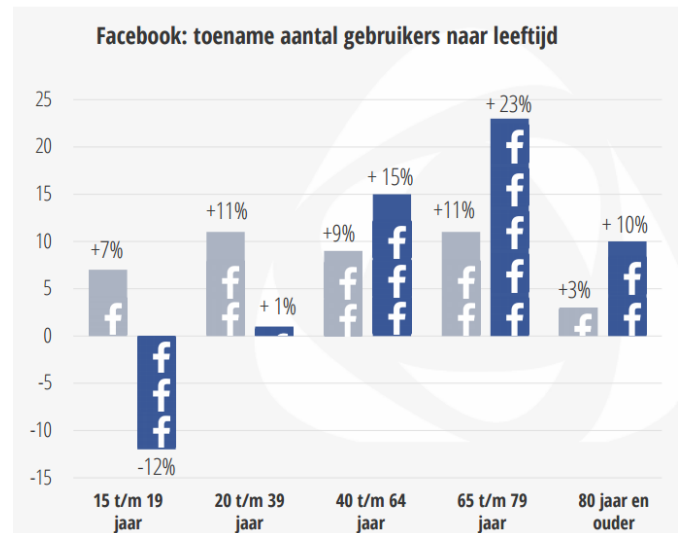


(Facts, 2016)

Toch blijkt dat de populaire communicatiemiddelen als Facebook en Twitter moeten inleveren qua aantal gebruikers. Hiervoor in de plaats worden andere communicatiemiddelen populairder. Dit zijn met name Instagram en Snapchat.



(C-works, 2016)



(C-works, 2016)

De tabellen die hier worden weergegeven laten het toename aantal gebruikers naar leeftijd zien. De eerste staaf is van 2014, de tweede staaf van 2015.

In de gemeente Groningen licht het percentage van overgewicht ver onder het gemiddelde van Nederland.

De gemiddelde percentages zijn:

- Nederland: 48,3%
- Gemeente Groningen: 36,7%

Ook qua Obesitas doet de gemeente Groningen het goed.

De gemiddelde percentages zijn:

- Nederland: 13%
- Gemeente Groningen: 8,6%

| Gemeente: Groningen | |
|---------------------|------------|
| Indicator | Percentage |
| Overgewicht | 36,7 |
| Overgewicht mannen | 39,5 |
| Overgewicht vrouwen | 34,0 |
| Obesitas | 8,6 |
| Obesitas mannen | 8,3 |
| Obesitas vrouwen | 8,9 |

(Volksgezondheidszorg.info, 2016)

Het percentage van de Fitnorm ligt in de gemeente Groningen hoger dan het gemiddelde van Nederland. De fitnorm houdt in dat tenminste drie keer per week gedurende minimaal 20 minuten zwaar intensieve lichamelijke activiteit plaats vindt. Dit geldt zowel voor jong als oud.

| Gemeente: Groningen | |
|------------------------|---------------------|
| Norm | Percentage gemeente |
| Voldoet aan beweegnorm | 71,5 |
| Voldoet aan fitnorm | 24,8 |
| Voldoet aan combinorm | 72,9 |
| Wekelijkse sporters | 61,6 |

(Volksgezondheidszorg.info, 2016)

4.2.4 Technologisch

Bij technologische factoren wordt er gekeken naar de ontwikkelingen. Dit wordt onderzocht doormiddel van de aanwezige technologie, innovatie en trends.

Camera en Hawkeye systemen

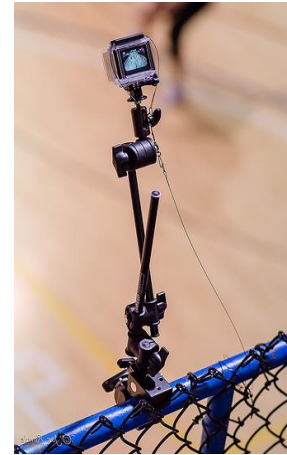
In de volleybalwereld wordt er op dit moment veel gediscussieerd over verschillende camera- of Hawkeye systemen. Deze worden in het internationale volleybal al wel gebruikt maar bijna niet in de nationale competitie. Op technologisch gebied is dit de vernieuwing.

Smashbal

De nieuwe trend in het volleybal is Smashbal. Dit is een sport die is ontwikkeld door de Nevobo om kinderen en met name jongens enthousiast te krijgen voor het volleybal. Deze vorm wordt ook veel gebruikt in toernooien of events.

“Mijn Club” applicatie

Een nieuw initiatief van de Nevobo is de “Mijn Club” app. Deze app is speciaal ontwikkeld voor volleybalverenigingen waardoor ze de hele vereniging kunnen bereiken. Hier kan een agenda op gemaakt worden, clubnieuws naar buiten worden gebracht etc. Het is een verzameling van clubnieuws en volleybalnieuws.



(Nevobo, 2016)

4.2.5 Ecologisch

Ecologische factoren zijn die te maken hebben met het milieu, klimaat en weersomstandigheden. Vanuit de staat is er dit jaar een subsidie vrijgekomen voor sportverenigingen. Dit heeft te maken met energiebesparing. Sportverenigingen kunnen voor deze subsidie in aanmerking komen wanneer er wordt bezuinigd op de volgende middelen;

- **Verlichting**
 - Sportveldverlichting, buitenverlichting, binnenverlichting
- **Ventilatie en verwarming**
 - Warmteterugwinning
 - Warmtepomp
- **Tapwater**
 - Direct gasgestookte condenserende boiler
 - Direct gasgestookt condenserend warmwaterdoorstroomtoestel
 - Warmtepompboiler
 - Warmteterugwinning uit douchewater
- **Bouwkundig**
 - Vervanging glas
 - Isolatie wand, vloer en plafond
- **Duurzame energieopwekking**
 - Zonnecollectorsysteem
 - Zonnepanelen
 - Biomassaketel

Er kan maximaal een subsidie van 125.000 euro worden aangevraagd per jaar. Subsidieaanvragen onder de 3.000 euro komen niet in aanmerking.

(RVO, 2016)

4.2.6 Politiek-juridisch

Politiek-juridisch heeft te maken met de invloed van de overheid. Wat is het politiek klimaat, subsidies en wetgevingen.

Rol van de overheid

De rol die de overheid in de sportwereld inneemt verandert. Er gaan veel meer taken naar de gemeentes toe. Deze beschikken over de goede middelen en kunnen een regionaal te werk gaan. Hierdoor kunnen de capaciteiten van de vereniging beter worden benut.

Het grootste deel van het budget gaat voornamelijk naar accommodaties. Gemeentes kijken tegenwoordig steeds meer naar de maatschappelijke waarde van sportverenigingen.

Subsidies

Wanneer een sportvereniging subsidies wil ontvangen van de gemeente of andere instantie dan kan deze het beste maatschappelijk gericht zijn. Dit omdat er dan een grote kans is dat de subsidie wordt toegewezen. De volgende subsidie is geschikt voor Donitas:

- *De provincie Groningen heeft voor de periode 2016-2019 maximaal 100.000 euro per jaar beschikbaar voor het ondersteunen van activiteiten voor de integratie van asielzoekers in de Groninger gemeenschap en het leveren van een bijdrage aan een zinvol verblijf van asielzoekers in de provincie Groningen, ongeacht de duur van dat verblijf. (Groningen P. , 2016)*

Afschaffing leenstelsel

Sinds het studiejaar 2015/2015 is de basisbeurs voor studenten afgeschaft. Studenten kunnen nu via een leenstelsel financiële middelen krijgen van de overheid.

4.3 Conclusies externe analyse

4.3.1 Kansen

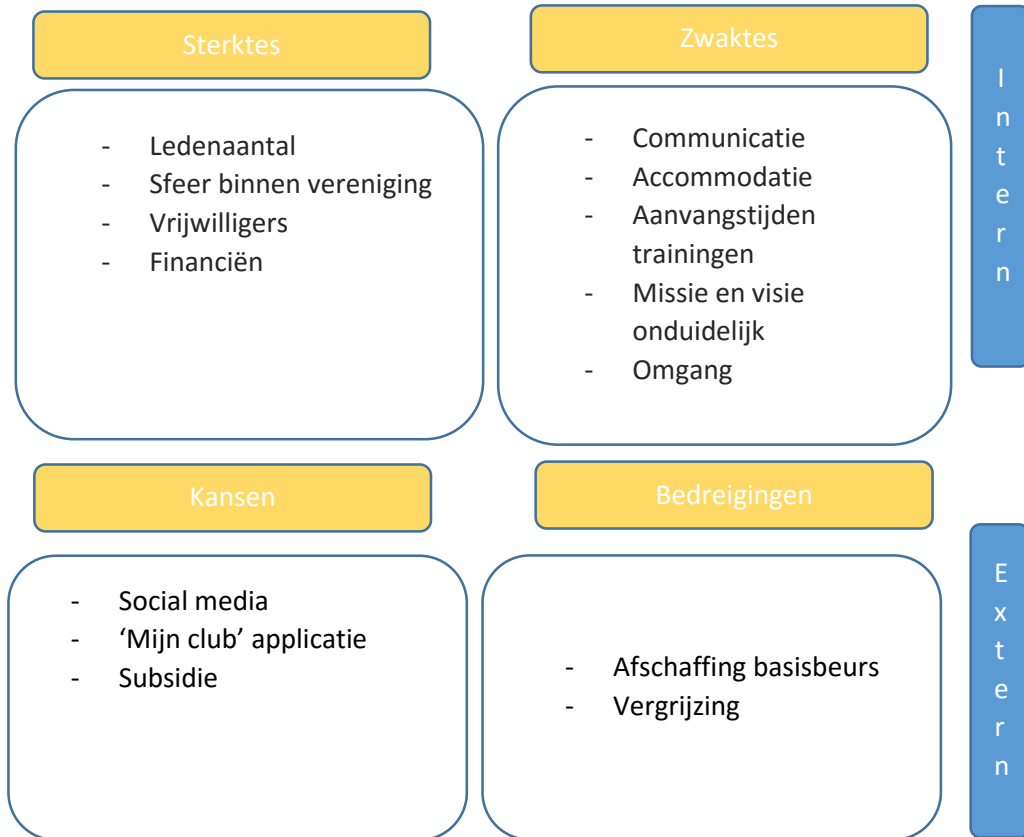
- **Social Media**
 - Social Media is de manier om in contact te komen met jongeren en jongvolwassenen. Hierbij zijn de populairste communicatiemiddelen WhatsApp, Facebook en Instagram. Door de toename van gebruikers van Instagram biedt dit een kans voor Donitas om hierop in te spelen.
- **Technologische ontwikkelen**
 - Een nieuw initiatief van de Nevobo is de 'mijn club' applicatie. Via deze applicatie kunnen verenigingen een eigen profiel aanmaken en hierop zijn de belangrijkste zaken te vinden zoals: het laatste nieuws, overzicht van alle teams, standen en programma en links naar Social Media.
- **Subsidie**
 - De provincie Groningen heeft voor de periode 2016-2019 maximaal 100.000 euro beschikbaar per jaar voor het ondersteunen van activiteiten voor de integratie van asielzoeker. Dit is een kans voor Donitas om maatschappelijk meer betrokken te raken en hiervoor in de plaats een subsidie te krijgen.

4.3.2 Bedreigingen

- **Afschaffing basisbeurs**
 - Door het afschaffen van de basisbeurs hebben studenten minder financiële middelen om uit te besteden aan vrijetijdsbesteding, waaronder sport. Sporten op hoog niveau kost veel tijd, hierdoor maken veel student de keuze om op een lager niveau aan sport deel te nemen om zo tijd over te houden om financiële middelen op een andere manier te verkrijgen.
- **Vergrijzing**
 - De bevolking 65 jaar en ouder neemt naar verwachting forst toe, terwijl de bevolking 20 tot 30 jaar licht afneemt. Dit betekent dat het aantal studenten in Groningen licht zal afnemen.

5. SWOT analyse & Confrontatiematrix

5.1 SWOT-analyse



5.2 Confrontatiematrix

| | Kansen | | Bedreigingen | |
|-----------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|-------------|
| | Social media | 'Mijn club' applicatie | Afschaffing basisbeurs | Vergrijzing |
| Sterktes | Groeistrategieën | | Verbeter strategieën | |
| Ledenaantal | ++ | - | = | = |
| Sfeer binnen de vereniging | + | -/+ | - | - |
| Vrijwilligers | ++ | + | = | - |
| Zwaktes | Verdediging strategieën | | Overleving strategieën | |
| Communicatie | ++ | ++ | = | = |
| Missie en visie onduidelijk | + | + | = | = |
| Omgang | + | - | = | = |

6. Advies en implementatie

6.1 Andere communicatiemiddelen gebruiken

Probleemstelling

Donitas is een vereniging met een ledenaantal dat structureel rond de 330 ligt. Een grote vereniging met veel activiteiten is natuurlijk prachtig, maar brengt ook problemen met zich mee. Een heikel punt is al jaren de communicatie. Hier kan over het algemeen nog een verbeterstap in worden gemaakt.

Uit de interne analyse en de diepte-interviews blijkt dat de communicatie naar de leden niet altijd soepel verloopt. Er wordt van verschillende communicatiemiddelen gebruikt gemaakt. Een van de belangrijkste is de nieuwsbrief. Elke maand ontvangen de leden een nieuwsbrief via de mail met hierin vooral informatieve informatie. Deze mail wordt niet door alle leden gelezen waardoor niet iedereen op de hoogte is van de nieuwe ontwikkelingen.

Mogelijke oplossingen

1. 'Mijn Club' applicatie gebruiken

De nieuwsbrief via de mail vervangen door een nieuwe applicatie voor op de smartphone. Een nieuw initiatief van de Nevobo is de 'mijn club' applicatie. Mijn Club is dé app voor alle volleybalverenigingen, hun leden en iedereen die bij de vereniging is betrokken. Via deze applicatie kan Donitas een eigen profiel aanmaken en het laatste nieuws delen met alle leden. Leden hoeven op deze manier niet 1 keer in de maand al het nieuws te lezen maar kunnen dit gewoon per keer lezen. Voor de leden wordt het op deze manier makkelijker om het nieuws te blijven volgen. De applicatie stuurt push-berichten wanneer er nieuwe mededelingen zijn.

o 'Mijn Club' applicatie biedt de volgende mogelijkheden:

- Het laatste nieuws voor leden en betrokkenen
- Activiteiten delen van de vereniging
- Overzicht van alle teams, standen en programma
- Links naar social media
- Sponsors
- Zet polls uit om ideeën te peilen

2. Gebruik maken van Instagram en Snapchat

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat Facebook de laatste jaren steeds minder gebruikt wordt. Op dit moment communiceert Donitas vooral via Facebook op Social Media. Maar de applicaties Instagram en Snapchat worden steeds populairder. Wanneer Donitas via deze applicaties meer zal communiceren, zullen de leden meer op de hoogte zijn van de leuke nieuwtjes.

6.2 Missie uitstralen

Probleemstelling

Uit het onderzoek en de QuickScan blijkt dat de missie bij veel Donitas leden onbekend is. Een missie definieert het bestaansrecht en identiteit van een organisatie. Door middel van je missie geef je aan wie je bent, wat je doet en wat je wil bereiken. Je missie is tijdloos, maar wel toe te passen op dit moment.

Zowel bij het bestuur, commissieleden en gewone leden is deze onbekend. Veel leden weten wel dat Donitas staat voor de hoogst spelende studenten volleybalvereniging van Nederland maar het is onduidelijk wat de missie en visie zijn van de vereniging. Dit blijkt uit de interne analyse en de diepte-interviews.

Mogelijke oplossing

Een mogelijke oplossing hiervoor zou kunnen zijn dat Donitas zichtbaar hun missie en visie delen met de leden maar ook buiten de vereniging. Dit kan doormiddel van een publicatie op de website, in de sporthal of via Social Media. Om de missie en de visie compleet te delen is waarschijnlijk te veel. Daarom is het advies om een korte missie en visie uit te schrijven die makkelijk gepubliceerd kan worden. Dit kan zoets zijn zoals het volgende:

“Donitas: de hoogst spelende studenten volleybalvereniging waar jij je sociaal en als volleyballer ontwikkeld tot de top!”

Door het meer uitdragen van de missie en visie komen meer leden en buitenstaanders te weten waar Donitas voor staat! Een verkortere versie van de missie en visie is makkelijk uit te dragen naar de buitenwereld. Het kan het handelsmerk worden van Donitas waar de leden trots op mogen zijn!

Ook werkt dit stimulerend tijdens de promotie voor nieuwe leden in bijvoorbeeld de Keiweek. Laat zien waar de vereniging voor staat!

6.3 Omgang verbeteren

Probleemstelling

Uit de interviews die zijn gehouden met het kader, wordt er veel gesproken over de openheid en gezelligheid van Donitas.

Uit de enquête die is gehouden onder de leden blijkt dat dit niet helemaal klopt. Er zijn verschillende vragen gesteld over de communicatie, sfeer en cultuur van Donitas. Uit de uitkomsten van deze vragen wordt er geconcludeerd dat het niveau van de communicatie naar de leden toe vanuit het kader relatief laag scoort. Dit blijkt uit de volgende stellingen:

- De stelling 'er is respect voor alle leden' scoort lager dan het gemiddelde over de cultuur.
- De stelling over het sporttechnisch kader scoort gemiddeld een 3,8. De stelling 'pedagogische bekwaamheid kader' scoort een 3,6.
- De stelling 'Het bestuur zorgt voor een eenheid binnen de vereniging' scoort een 3,7.

Pedagogische bekwaamheid

Een trainer/coach die pedagogisch competent is, biedt de leden in een veilige leer- en werkomgeving houvast en structuur bij de keuzes die zij moeten maken en hij bevordert dat zij zich verder kunnen ontwikkelen. Zo'n trainer/coach zorgt ervoor dat:

- Dat de leden weten dat ze erbij horen, welkom zijn en gewaardeerd worden
- Op een respectvolle manier met elkaar omgaan en uitgedaagd worden om verantwoordelijkheid voor elkaar te nemen
- Initiatieven kunnen nemen en zelfstandig kunnen werken
- Hun affiniteiten en ambities leren ontdekken en op basis hiervan keuzes kunnen maken

Indicatoren van de pedagogische competentie

- De trainer/coach ziet hoe leden met elkaar omgaan en wat dat voor gevolgen heeft voor het welbevinden van (individuele) leerlingen/deelnemers. Hij bespreekt met hen de sfeer in de groep en de omgang met elkaar.
- De trainer/coach waardeert de inbreng van de leden, is nieuwsgierig naar hun ideeën en complimenteert hen regelmatig. Hij stimuleert hen om kritisch na te denken over hun opvattingen en gedrag en om daarover in de groep te communiceren.
- De trainer/coach doet recht aan (culturele) verschillen tussenleden: hij houdt er rekening mee en maakt er in zijn pedagogisch handelen een goed gebruik van.
- De trainer/coach is zich bewust van zijn eigen beroepsopvatting, zijn waarden en normen en hij laat dat merken aan zijn leden. Hij kan bijvoorbeeld toelichten welke rol zijn normen, waarden en beroepsopvatting spelen bij de begeleiding van de leden.
-

Mogelijke oplossingen

1. *Eigen bewustzijn creëren.*

Om de trainer/coach zich bewust te maken van zijn eigen opvattingen, waarden en normen wordt er geadviseerd om de 2 testen uit te voeren. Pas wanneer een trainer/coach bewust is van hoe hij zelf is, kan hij dit ook goed overbrengen naar de leden. De onderstaande testen kunnen gratis online uitgevoerd worden.

- Belbintest: Deze test brengt uw behoeftes, gedragingen en kenmerkende uitspraken in kaart. Aan de hand daarvan worden uw teamrollen vastgesteld. Beantwoord de vragen en zie direct uw resultaten.
- Kolb: Mensen verschillen nogal in de wijze waarop ze leren. Leren is op te vatten als een proces dat uiteindelijk leidt tot gedragsverandering. In dit proces zijn verschillende fasen te onderscheiden, zoals het verzamelen van informatie, het toetsen van nieuwe inzichten of het nadenken over dingen die je overkomen.

2. *Respect vergroten:*

Om te zorgen dat sport leuk blijft, en nog leuker wordt, hebben ruim 40 sportbonden en NOC*NSF, in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, het actieplan 'Naar een veiliger sportklimaat' ontwikkeld. Door positief gedrag te stimuleren, kennis en vaardigheden te vergroten en ongewenst gedrag aan te pakken, werken sportverenigingen, sportbonden en NOC*NSF samen aan een veiliger sportklimaat. Een klimaat waarin je met plezier sport en jezelf kan zijn.

- Vanuit het actieplan zijn er kant-en-klare activiteiten en producten beschikbaar, zoals workshops, verenigingstrajecten en bijscholingen om kennis en vaardigheden te vergroten. In deze workshop krijgen de bezoekers tips en praktijkvoorbeelden over hoe verenigingen sportiviteit en respect kunnen stimuleren en verankeren binnen de sportvereniging.

Het programma wordt gesteund door het ministerie van VWS, het ministerie van Veiligheid en Justitie, de Vereniging Nederlandse Gemeenten en de MOgroep. Het programma loopt van 2012 t/m 2016, er doen inmiddels +/- 40 sportbonden mee.

Programma kent de volgende deelprogramma's:

- Bewustwording en communicatie
- Verenigingen en bestuurders
- Trainers, coaches en begeleiders
- Scheidsrechters/officials
- Aanpak van excessen
- Effectief tuchtrecht

(Academie voor Sportkader, 2016)

6.4 Overige adviezen

- Duidelijke visie en missie hanteren
- Kwaliteit trainers en coaches verbeteren
- Communicatie leden verbeteren
- Accommodatie mogelijkheden uitbreiden

7. Literatuurlijst

- Academie voor Sportkader. (2016). Opgehaald van <http://www.academievoorsportkader.nl/cms/showpage.aspx?id=15279>
- Beleidsplan. (2013/2014). *Beleidsplan Donitas 2013/2014*. Groningen: Donitas.
- buurtmonitor, G. (2016, 03 03). *Groningen buurtmonitor*. Opgehaald van Groningen buurtmonitor: <http://groningen.buurtmonitor.nl/>
- buurtmonitor, G. (2016, 03). *Groningen buurtmonitor*. Opgehaald van Groningen buurtmonitor: <http://groningen.buurtmonitor.nl/>
- CBS. (2016, 03). *CBS*. Opgehaald van CBS: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82208NED&D1=11-12&D2=0&D3=5-16&D4=I&VW=T>
- C-works. (2016). Opgehaald van http://c-works.be/cw1/sites/default/files/Newcom%20-%20Nationale%20Social%20Media%20Onderzoek%202015_2.pdf
- Donitas. (2016). *www.donitas.nl* . Opgehaald van <https://www.donitas.nl/home>
- Donitas, Q. S. (2016).
- Enquête, D. (2016). *Enquête Donitas*.
- Facts, M. (2016, 03). Opgehaald van <https://www.marketingfacts.nl/statistieken/detail/mediaconsumptie>
- geschiedenis, D. (2016). *www.donitas.nl/geschiedenis*. Opgehaald van www.donitas.nl/vereniging/geschiedenis
- Groningen, B. (2016, 03). Opgehaald van http://groningen.buurtmonitor.nl/default.aspx?cat_open_code=c650&presel_code=ps5
- Groningen, P. (2016). Opgehaald van <http://www.provinciegroningen.nl/loket/subsidies/wonen-en-welzijn/integratie-van-asielzoekers/>
- Groningen/HHG/RUG, G. (2016, 03). *Buurtmonitor Groningen*. Opgehaald van Buurtmonitor Groningen: http://groningen.buurtmonitor.nl/default.aspx?cat_open_code=c650&presel_code=ps5
- masters, A. H. (2016). *allehbomasters.nl*. Opgehaald van [allehbomasters.nl: http://allehbomasters.nl/wat-kost-studeren/uitwonend/](http://allehbomasters.nl/wat-kost-studeren/uitwonend/)
- Nevobo. (2016). Opgehaald van https://www.google.nl/search?q=sport+app+nevobo&biw=1242&bih=606&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjEga37rfXLAhVEESwKHaVWDD0Q_AUIBigB&dpr=1.1#tbm=isch&q=mijn+club+nevobo&imgsrc=CwR2zcRnGt6icM%3A
- NRC. (2016).
- RVO. (2016, 03). Opgehaald van <http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/subsidieregeling-sportaccommodaties>

Statistiek, C. b. (2016, 03). Opgehaald van
[http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=7388PCR&D1=6,22&D2=\(I-17\)-I&VW=T](http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=7388PCR&D1=6,22&D2=(I-17)-I&VW=T)

vluchtelingen, G. G. (2016, 03).

Volksgezondheidszorg.info. (2016, 03). Opgehaald van
<https://www.volksgezondheidszorg.info/onderwerp/overgewicht/regionaal-internationaal/regionaal#node-obesitas-gemeente>

8. Bijlagen

Activiteitenlogboek

Link van de video van de presentatie

<https://www.youtube.com/watch?v=TFuyJZHjdSE>

Observatie veilig sportklimaat

Wij zijn samen naar een wedstrijddag gegaan op 26 maart. Dit was een wedstrijd met Donitas tegen VC Bolsward, er werden meerdere wedstrijden gehouden.

1. Welke gedragingen waren opvallend?

Er was veel lichamelijk contact tijdens de wedstrijd, hiermee bedoelen we dat er veel high fives werden gegeven en veel omhelzingen. Het publiek moedigde veel aan met trommels en gejuich. Wat ons ook heel erg opviel is dat echt beide teams tot het uiterste gingen bij deze wedstrijd.

2. Welke conclusies kan je trekken op basis van de observatie?

Er werd vaak naar de scheids toegestapt omdat teams het er bijvoorbeeld niet mee eens waren, dit kwam vooral omdat het zo'n spannende wedstrijd was en beide teams natuurlijk wouden winnen. De aanvoerders die naar de scheidsrechters liepen waren altijd wel respectvol. Wij waren het er allebei mee eens dat de omgang bij een volleybalwedstrijd heel anders is dan bij een voetbalwedstrijd bijvoorbeeld. Tuurlijk zijn er ook weleens discussies met de scheids maar dit is snel weer opgelost en er wordt weer verder gespeeld. Het publiek moedigt veel aan en er hangt geen negatieve sfeer.

| | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. Naam: Hannah Neijboer | 2. Naam: Luuk Adema |
| Datum: 15-04-2016 | Handtekening docent: |

| Wie beoordeel je? Beoordelaar? | 1. Luuk | 2.Hannah | Totaal |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|
| 1. Hannah | -1 -0,5 0 +0,5 +1 | -1 -0,5 0 +0,5 +1 | 0 |
| 2. Luuk | -1 -0,5 0 +0,5 +1 | -1 -0,5 0 +0,5 +1 | 0 |
| Eindscore / 2 | 0 | 0 | 0 |

Beoordeel alle teamgenoten, inclusief jezelf met -1, -0,5, 0, +0,5 of +1 op je eindcijfer (omcirkel wat van toepassing is)

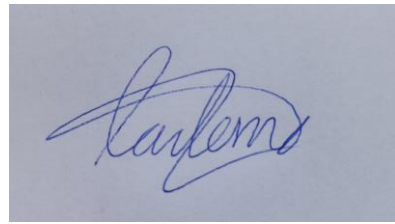
In totaal moeten de punten die jij uitdeelt uitkomen op 0, zodat het team gemiddeld het eindcijfer houdt.

Verantwoord individueel de gegeven punten en schrijf een korte reflectie op het eigen functioneren.

| | |
|--|--|
| 1. Hannah Neijboer | Handtekening  |
| <u>Verantwoording gegeven beoordeling aan teamgenoot:</u> Ik heb samen met Luuk Adema gewerkt aan het POD project, en dit beviel mij goed. We zijn meteen begonnen met het zoeken van een vereniging en Donitas sprak ons allebei aan. Ondanks dat Luuk 2 weken weg is geweest naar China heb ik hier geen problemen mee gehad. We hebben duidelijke afspraken gemaakt en hebben ons hier allebei aan gehouden. Het project en de samenwerking verliep goed en we hebben allebei erg ons best gedaan en er veel tijd in gestoken. | <u>Zelfreflectie op eigen beoordeling:</u> Ik heb veel tijd in dit project gestoken en vond het ook leuk doen. Vooral het onderzoeken door middel van de enquête, interviews, observaties, gesprekken etc. vond ik leuk om te doen en de uitkomsten waren soms verrassend. Ik heb veel tijd in het project gestoken en ben ook blij met het resultaat. Het contact met Donitas verliep goed, ze waren erg tevreden met ons. De presentatie ging ook goed en ze waren blij met de adviezen. 1 advies, over social media, hebben ze zelfs meteen al uitgevoerd. Ik kijk terug op een leuke en leerzame periode. |

**2.
Handtekening**

Luuk Adema



Verantwoording gegeven beoordeling aan
teamgenoot:

Samen met Hannah heb ik het POD onderzoek gedaan. Dit vond ik een hele fijne samenwerking. We hebben allebei dezelfde leerstijl en weten daarom ook goed wat we aan elkaar hebben. Er waren geen strubbelingen in onze samenwerking en de gemaakte afspraken werden altijd nagekomen.

Het werk wat je afleverde was altijd goed verzorgt en dat werkt erg fijn. Samen hebben we hard gewerkt om een zo goed mogelijk product neer te zetten. Ik zou een samenwerking met jou zo weer aangaan!

Zelfreflectie op eigen beoordeling:

Voor mij persoonlijk was het een druk blok. Door twee weken afwezigheid in verband met een toernooi in China heb ik veel theorie gemist. Wel vond ik het een opdracht waarin ik ontzettend veel heb geleerd zowel in het onderzoek zelf als in de samenwerking met Donitas. Dit had ik nog nooit gedaan en vond ik een leerzame ervaring.

De samenwerking heb ik ook als prettig ervaren. Hannah en ik hebben hard gewerkt om het onderzoek goed vorm te geven.

Ik ben erg trots op het resultaat en vond de opdracht erg leuk. Veel van geleerd en een nieuwe ervaring rijker.

Ondertekend formulier activiteitenlogboek



Hanzehogeschool Groningen

Instituut
voor Sportstudies

Activiteitenlogboek

Naam student: Hannah Neijboer

| Criteria | Voldaan op | Paraaf bestuurslid |
|--|------------|--------------------|
| Minimaal 20 uur aanwezig | 13-04-16 | <i>[Signature]</i> |
| Aanwezigheid bij minimaal 1 wedstrijddag | 26-03-16 | <i>[Signature]</i> |
| Aanwezigheid bij minimaal bestuursvergadering/ ALV | 28-04-16 | <i>[Signature]</i> |
| Bezoeken van minimaal 1 training | 10-03-16 | <i>[Signature]</i> |
| Interview met "supervrijwilliger" | 04-04-16 | <i>[Signature]</i> |
| Observatie veilig sportklimaat | 26-03-16 | <i>[Signature]</i> |
| Het verzorgen van een presentatie van het advies | 13-04-16 | <i>[Signature]</i> |

Naam student: Luuk Adema

| Criteria | Voldaan op | Paraaf bestuurslid |
|--|------------|--------------------|
| Minimaal 20 uur aanwezig | 13-04-16 | <i>[Signature]</i> |
| Aanwezigheid bij minimaal 1 wedstrijddag | 26-03-16 | <i>[Signature]</i> |
| Aanwezigheid bij minimaal bestuursvergadering/ ALV | 28-02-2016 | <i>[Signature]</i> |
| Bezoeken van minimaal 1 training | 10-03-16 | <i>[Signature]</i> |
| Interview met "supervrijwilliger" | 04-04-16 | <i>[Signature]</i> |
| Observatie veilig sportklimaat | 26-03-16 | <i>[Signature]</i> |
| Het verzorgen van een presentatie van het advies | 13-04-16 | <i>[Signature]</i> |



Evaluatieformulier Opdrachtgever

| | |
|--------------------|------------------------------|
| Naam opdrachtgever | Robin Sluiter, voorzitter |
| Vereniging | Donitas |
| Studenten | Hannah Nijboer Luuk Adema |
| Datum | 13-4-2016 |

1. Wat vindt u van het uitgevoerde traject?
(denk aan: professionaliteit, communicatie, nakomen van afspraken, zelfstandigheid etc.)

Deze studenten zijn communicatief zeer waardig te hebben en met hun weg kunnen de vereniging helpen te vinden te maken zelf goed van zichzelf als de uitkomsten of informatie nodig hebben.
2. Wat vindt u van het opgeleverde eindresultaat (rapportage en presentatie)?
(denk aan: kwaliteit, bruikbaarheid, professionaliteit, deskundigheid etc.)

De rapportage en presentatie waren duidelijk en gestructureerd. Het is in twee en twee analysepunten wat ook duidelijk is. Het was ook duidelijk dat de informatie uit de United States en Engelse. Met een aantal andere mensen en gaan we zeker met doen.
3. Welke tips geeft u aan de studenten?

Geef meer een korte tip over de status van het onderzoek. Het is ook goed om de 2 in 3 weken.
4. Heeft u verder nog opmerkingen?

De bevindingen van de observatie tijdens de algemene ledenvergadering miste ik in het verslag.

Handtekening: 

Diepte-interview

Algemeen

1. Wat is uw functie binnen de vereniging?
2. Hoelang bent u al werkzaam binnen deze vereniging?
3. Wordt u binnen de vereniging voldoende gewaardeerd?
4. Weet u wat de missie en visie is van Donitas?

Cultuur

5. Hoe zou u de cultuur in de vereniging omschrijven? (helden, rituelen, symbolen)
6. Wat zijn punten die goed gaan binnen de vereniging?
7. Wat zijn de waarden en normen binnen de vereniging?
8. Welke geschreven en ongeschreven gedragscode zijn er binnen de vereniging?
9. Aan welke tradities wordt veel waarde aan gehecht?
10. Wat zijn typische normen en waarden van de club?

Communicatie

11. Van welke communicatiemiddelen maakt de club gebruik?
12. Hoe verloopt de communicatie binnen de vereniging?
13. Bent u tevreden met het huidige niveau van communicatie, zo ja. Wat gaat er goed. Zo nee, wat ziet u graag verbeterd worden?

Bestuur

14. Hoe is het contact tussen u en het bestuur?
15. Bent u het eens met de huidige samenstelling van het bestuur?
16. Wat ziet u graag veranderen in het beleid van het bestuur?

Accommodatie

17. Is de huidige accommodatie toereikend? ((vraag-leden & aanbod-vereniging)
18. Wat kan er volgens u beter aan de accommodatie? (kantine, kleedkamers, ruimte)

Maatschappelijke projecten

19. Organiseert de vereniging maatschappelijke projecten? Zo ja, welke?
20. Wat voor maatschappelijke activiteiten zijn er nog gepland voor in de toekomst?

Overig

21. Heeft u nog ideeën, tips of kritiekpunten die u nog graag kwijt wilt?

Interview Maruschka Sluiter

Vrijwilliger bij commissie

Algemeen

1. **Wat is uw functie binnen de vereniging?**

Ik speel hier zelf in het team dames 9 daarnaast ben ik vrijwilliger bij de commissie redactie. Ook ben ik voorzitter van de gluurglidsie.

2. **Hoelang bent u al werkzaam binnen deze vereniging?**

Ik zit al 5 jaar bij Donitas maar ben nu ongeveer 2 jaar vrijwilliger.

3. **Wordt u binnen de vereniging voldoende gewaardeerd?**

Jawel, ik ben vrijwilliger omdat ik leuk vind en iedereen draagt een steentje bij. Het is een leuke groep mensen en dat maakt het altijd gezellig. Voor mijn gevoel krijgen we genoeg waardering, eind van het jaar altijd een bedankje van het bestuur.

4. **Weet u wat de missie en visie is van Donitas?**

Ik weet niet precies van de missie en visie is van Donitas. Ik denk dat de missie van is dat er topsport én breedtesport wordt aangeboden, dat het dus voor iedereen toegankelijk is daarnaast draait het vooral om de gezelligheid.

Cultuur

5. **Hoe zou u de cultuur in de vereniging omschrijven? (helden, rituelen, symbolen)**

Gezellig en open. We hebben best veel rituelen zoals: nieuw lid dopje loef nemen, het strepen-regelement: alles wat je 'fout' doet, wordt een streepje, eind van het jaar moet je het aantal streepjes betalen en wordt hier teamweekend van betaald. Het Donitas lied is een ritueel, deze kent iedereen. Vrouwen doen aan taartenbakken. Ons symbool zijn de kleuren geel blauw, deze vind je terug in het logo en de kleding.

6. **Wat zijn punten die goed gaan binnen de vereniging en wat kan beter?**

Goed: De binding onderling en genoeg aanmeldingen voor leden en commissies.

Beter: De overdracht van bestuur kan beter. Elk jaar is er een nieuw bestuur, het is dus belangrijk dat het nieuwe bestuur precies weet wat en hoe dingen gedaan wordt. Niet altijd alles staat goed in het draaiboek of wordt goed besproken, op deze manier ontstaan er soms misverstanden. Dit geldt ook voor de voorzitter van commissies, het draaiboek wordt nauwelijks vernieuwd en is soms jaren oud.

7. **Wat zijn de waarden en normen binnen de vereniging?**

Iedereen hoort erbij. Wel wordt je als nieuw komend lid wel op de proef gesteld, zoals bij veel studentenvereniging gebeurt, maar wel altijd op een humoristische manier.

8. **Welke geschreven en ongeschreven gedragscode zijn er binnen de vereniging?**

Eigenlijk gewoon standaardregels zoals: het team dat als laatste traint bouwt af, versieren wordt door actie gedaan, als team ruim je je eigen zoi op. Regelt zelf vervanging als je geen training kan vinden o.i.d.

Communicatie

9. **Van welke communicatiemiddelen maakt de club gebruik?**

De website, facebookpagina, infomail (1 x per maand met vooral informatieve informatie), clubblad (6 x per jaar, leuke verhalen, beetje informatief) mond op mond.

10. **Hoe verloopt de communicatie binnen de vereniging?**

Over het algemeen goed. Toch zijn er altijd dingen die beter kunnen. Niet alles wordt met iedereen gedeeld, vaak weet de helft wel iets en de andere helft niet. De infomail die elke maand ontvangen leest niet iedereen. Ik vind de mail wel prettig maar niet iedereen leest het dus niet altijd handig.

11. **Bent u tevreden met het huidige niveau van communicatie, zo ja. Wat gaat er goed. Zo nee, wat ziet u graag verbeterd worden?**

Kan altijd wel wat beter maar over algemeen tevreden!

Bestuur

12. **Hoe is het contact tussen u en het bestuur?**

Heel goed. Het grootste deel ken ik wel goed en ook persoonlijk, de meeste zie ik regelmatig. Actieve leden kennen het bestuur over het algemeen wel goed.

13. **Bent u het eens met de huidige samenstelling van het bestuur?**

Ja.

14. **Wat ziet u graag veranderen in het beleid van het bestuur?**

Op dit moment wordt het bestuur elk jaar vernieuwd. Ik denk dat het handig is dat wanneer het echt lastig is om iemand te vinden die geschikt is voor een bepaald functie, en er een bestuurslid is die nog wel een jaar in het bestuur wil zitten dat dit moeten kunnen.

Accommodatie

15. **Is de huidige accommodatie toereikend? (vraag-leden & aanbod-vereniging)**

Op dit moment is de locatie goed, alleen wanneer we meer leden zouden krijgen wordt het te klein. In de Acllo is veel ruimte, we trainen allemaal op dezelfde locatie dus dat is wel heel gezellig.

16. **Wat kan er volgens u beter aan de accommodatie? (kantine, kleedkamers, ruimte)**

Over het algemeen ben ik heel erg tevreden over de locatie. Wat ik wel jammer vind is dat de kantine is verbouwd een tijd geleden en niet meer een echte typische kantine voor is van een vereniging, doordat het niet meer 1 groot geheel is. Het is nu meer een plek voor iedereen ook om te werken etc. dit is natuurlijk ook wel heel handig en het is ook mooi geworden.

17. **Zijn er genoeg trainers en hoe is de kwaliteit van de trainers?**

Er zijn genoeg trainers, vooral voor het lagere niveau is het niet moeilijk om trainers te vinden. Voor de hogere wel lastiger. De kwaliteit en het niveau verschilt heel erg per trainer maar over het algemeen is dit wel goed. Daarnaast verschilt het ook hoe een team erover denkt, de ene speelt vooral voor de gezelligheid en de ander gaat echt voor de winst, deze vinden de kwaliteit van de trainer natuurlijk belangrijker.

Maatschappelijke projecten

18. Organiseert de vereniging maatschappelijke projecten? Zo ja, welke?

Nee, niet dat ik weet. Wel is er een tijdje geleden een nacht toernooi georganiseerd voor het goede doel, maar dit ging niet door omdat er te weinig aanmeldingen waren. Ik denk niet dat het realistisch is voor Donitas om maatschappelijke projecten te organiseren. Ik mis het ook niet, maar als het georganiseerd zou worden zou ik het wel leuk vinden en eraan meewerken.

19. Wat voor maatschappelijke activiteiten zijn er nog gepland voor in de toekomst?

Niet dat ik weet.

Overig

20. Heeft u nog ideeën, tips of kritiepunten die u nog graag kwijt wilt?

Vooral de gezelligheid nastreven, maar dit zal wel lukken! Een klein kritiepuntje is dat er meer geld nodig is, en het lastig is om sponsoring te zoeken. Daarnaast kan het zoeken van sponsors handiger worden. Op dit moment zoekt iedereen (Donitop, commissies, sponsorcie) zelf naar sponsors. Ik denk dat het handig gaat als hier een beter beleid voor komt en aan 1 groep deze

Interview Jill Stuifzand

Bestuurslid wedstrijdcommissaris heren

Algemeen

1. Wat is uw functie binnen de vereniging?

Ik ben trainster, zit in het bestuur, ben wedstrijdcommissaris van de heren en ben lid!

2. Hoelang bent u al werkzaam binnen deze vereniging?

Dit is mijn 1^e jaar als trainer en wedstrijdcommissaris en mijn 3^e jaar als lid.

3. Wordt u binnen de vereniging voldoende gewaardeerd?

Ja, zeker vanuit mijn teams. Ook vanuit het bestuur, die organiseren elk jaar een actieve leden bedankje, dan gaan we samen eten.

4. Weet u wat de missie en visie is van Donitas?

Jazeker, de hoogst en groot spelende studentenvereniging van Nederland zijn.

5. Zijn er genoeg trainers op dit moment

Ja, elk team heeft in ieder geval 1 of 2 trainers.

6. Hoe is de kwaliteit van de trainers?

Over algemeen goed. Sommige doen cursussen, maar lang niet iedereen omdat dit veel tijd en geld kost.

Cultuur

7. Hoe zou u de cultuur in de vereniging omschrijven? (helden, rituelen, symbolen)

Gezelligheid is een heel groot ding. Naast de gezelligheid wordt er ook fanatiek getraind. Rituelen, mag geen groen dragen (kleur van de concurrentie) en vaste thuisdag. Als symbool hebben we ook onze mascotte; blauw konijn met Donitas shirt aan.

8. Wat zijn punten die goed gaan binnen de vereniging?

Iedereen wordt geaccepteerd, iedereen heeft beste voor, dit zijn zeker de beste punten van Donitas. De communicatie gaat goed, maar kan altijd wel beter. Vooral naar de leden toe, deze zijn vaak heel erg onwetend, bestuur moet beter uitleggen waarom keuzes gemaakt worden vanuit. Communicatie gaat via aanvoerders, niet iedereen krijgt dan mee. Integratie tussen de hoge en lage teams.

9. Wat zijn de waarden en normen binnen de vereniging?

Respect voor elkaar en met iedereen rekening houden.

10. Welke geschreven en ongeschreven gedragscode zijn er binnen de vereniging?

Als lid mag je je niet misdragen, dan breng je naamschade aan de vereniging. Verder nog goed met materiaal om, want dit is van de Aclo.

Communicatie

11. Van welke communicatiemiddelen maakt de club gebruik?

infomail, facebook, website, Doniteurtje.

12. Hoe verloopt de communicatie binnen de vereniging?

Via de mail gaat niet altijd goed, soms door technisch problemen. Daarnaast wordt de info mail niet altijd goed gelezen door de leden volgens mij.

13. Bent u tevreden met het huidige niveau van communicatie, zo ja. Wat gaat er goed. Zo nee, wat ziet u graag verbeterd worden?

Over het algemeen wel goed alleen mag het wel wat gecentreerde. Zoals ik net al zei gaat het soms via de aanvoerders, die moeten dan dingen doorspelen naar de leden. Dit werkt niet altijd goed. Het moet wat duidelijker zijn opgeschreven.

Bestuur

14. Hoe is het contact tussen u en het bestuur?

Prima, zit er zelf in. Ook tussen het bestuur en de leden zit het wel goed, wij zijn altijd overal aanwezig.

15. Wat ziet u graag veranderen in het beleid van het bestuur?

Meer professionalisering, door de hoog spelende clubs moet het niet altijd té studentekoos zijn. Maar hier zijn wel ook wel mee bezig.

Accommodatie

16. Is de huidige accommodatie toereikend? ((vraag-leden & aanbod-vereniging)

Nee, het is net te krap eigenlijk, we huren nog van gemeente bij in heel Groningen.

17. Wat kan er volgens u beter aan de accommodatie? (de kantine, kleedkamers, ruimte)

Ik vind het heel erg verouderd en ook niet altijd schoon.

Maatschappelijke projecten

18. Organiseert de vereniging maatschappelijke projecten? Zo ja, welke?

Nee, niet vanuit vereniging. Behalve als een sponsor vraagt om een project. Zo hadden we vorig jaar bijvoorbeeld een activiteit georganiseerd waarbij we geld ophaalden voor Pink Ribbon. Ik denk niet dat er genoeg animo is van de leden om maatschappelijke projecten te organiseren.

19. Wat voor maatschappelijke activiteiten zijn er nog gepland voor in de toekomst?

Geen.

Overig

20. Heeft u nog ideeën, tips of kritiepunten die u nog graag kwijt wilt?

Accommodatie mag groter. Juiste leden aantrekken > specifiek 1 persoon voor dat team met niveau en positie. Actieve leden die erbij passen.

Interview Jaco van Burgsteden

Bestuurslid, penningmeester

Algemeen

1. Wat is uw functie binnen de vereniging?

- Penningmeester binnen het bestuur.
- algemeen lid Alumnici commissie en sponsorcommissie (verplicht) Dit is wel waardevol.

2. Hoelang bent u al werkzaam binnen deze vereniging?

2 jaar.

3. Wordt u binnen de vereniging voldoende gewaardeerd?

Wisselend. Als penningmeester is toch vaak een ondankbare functie. Volgens leden doe je als penningmeester dingen niet vaak goed, maar dit negeer ik. Van de mensen waar ik waarde hecht aan hun mening, krijg ik wel genoeg waardering.

4. Weet u wat de missie en visie is van Donitas?

Visie: Grootste en hoog spelende vereniging van Nederland.

Missie: Geen idee. Lastig omdat je breedtesport en topsport hebt en hier niet 1 missie voor kan hebben.

Cultuur

5. Hoe zou u de cultuur in de vereniging omschrijven? (helden, rituelen, symbolen)

Heel open, dit is ook wel kenmerkend voor volleybal sport. Donitas is vriendelijk en staat altijd open voor andere meningen en andere levensopvattingen. Gezelligheid staat heel voorop. Het belangrijkste ritueel vind ik het zingen van clublied bij de alv en ook wordt er bij de overdracht van bestuur altijd hetzelfde verhaal verteld. De helden zijn eigenlijk alle ereleden.

Onze symbolen: logo, stickers, deurmat. De kleuren geel en blauw en het logo is overal terug te vinden.

6. Wat zijn punten die goed gaan binnen de vereniging? En wat kan er beter?

De vereniging staat goed op zijn poten, blijft altijd draaien. Er zijn een paar punten die beter kunnen: externe betrekkingen (hoe omgaan met sponsors). De interne organisatie is niet altijd op orde (bestuur wisselt elkaar jaar). Verder zijn er kleine schoonheidsfoutjes doordat niet alles goed staat beschreven in bijvoorbeeld het draaiboek.

7. Wat zijn de waarden en normen binnen de vereniging?

Dit hangt eigenlijk samen met de cultuur. Het wordt niet gewaardeerd als je mensen afvalt door andere meningen, we hebben allemaal respect voor elkaar.

Welke geschreven en ongeschreven gedragscode zijn er binnen de vereniging?

De geschreven gedragscodes staan beschreven in het huishoudelijk reglement en het boete reglement. De ongeschreven gedragscodes is je eigenlijk gewoon goed gedragen, doen wat er van je gevraagd wordt en het uitvoeren van teamtaken

Communicatie

1. **Van welke communicatiemiddelen maakt de club gebruik?**
Voornamelijk van de website. Verder nog van de e-mail, facebook, WhatsApp en elke maand nieuwsbrief.
2. **Hoe verloopt de communicatie binnen de vereniging?**
De mail die elke maand verstuurd wordt naar de leden toe wordt niet altijd door iedereen gelezen, dan merk je dat niet iedereen op de hoogte is. Binnen het bestuur hangt er beetje af hoeveel vergaderingen er zijn, als er te weinig zijn heb ik het gevoel dat ik wat mis. Eerste belanghebbenden worden wel op de hoogte gebracht, tweede belanghebbenden niet.
3. **Bent u tevreden met het huidige niveau van communicatie, zo ja. Wat gaat er goed. Zo nee, wat ziet u graag verbeterd worden?**
Over het algemeen gaat het prima.

Bestuur

4. **Wat ziet u graag veranderen in het beleid van het bestuur?**
Ik ben het er in hoofdlijnen mee eens. Vraag me alleen af of we bepaalde dingen moet behouden in het beleidsplan. Sommige punten zijn verouderd vind ik zoals de externe contacten en hoe hier mee wordt omgegaan. Ook de inrichting van interne organisatie. (Commissaris topsport) vind ik niet optimaal. Topsport heeft grote focus in de vereniging, maar veel studenten willen breedtesport doen tegenwoordig door de afschaffing van de basisbeurs. Ook denk ik dat er meer winst te halen is in actieve sponsorcommissie, dit moet gedaan worden door mensen die dit echt graag zouden willen. Zijn veel bezig met het onderhouden van de huidige relaties en dus niet genoeg bezig met nieuwe sponsoren zoeken.

Accommodatie

5. **Is de huidige accommodatie toereikend? (vraag-leden & aanbod-vereniging)**
S 'middags staat de Aclo helemaal leeg, maar wordt nooit middags getraind. In de avonduren niet genoeg ruimte, we huren 7-8 uur van de gemeente bij, dit kost 3 x zoveel. 85% uren bij Aclo.
6. **Wat kan er volgens u beter aan de accommodatie? (kantine, kleedkamers, ruimte)**
Sportcentrum moet vaker de zalen schoonmaken, na tentamen een grote zandbende. Verder ben ik er wel tevreden over.

Maatschappelijke projecten

7. **Organiseert de vereniging maatschappelijke projecten? Zo ja, welke?**
Nee, eigenlijk niet, alleen als de sponsor erom vraagt. Ik denk niet dat het een toegevoegde waarde heeft, als het georganiseerd wordt zou ik er wel aan mee willen werken.
8. **Wat voor maatschappelijke activiteiten zijn er nog gepland voor in de toekomst?**
Uhm, we doen een samenwerking met Paddepoel, zij willen meer jongeren die kant op trekken, daar gaan we beachvolleybal clinic verzorgen, maar dit is geen maatschappelijk activiteit denk ik.

Overig

Heeft u nog ideeën, tips of kritiekpunten die u nog graag kwijt wilt?

- meer samenwerking tussen de vereniging, hoge damesteams.

Quick Scan Donitas 2016

1. **De naam van de vereniging**
G.S.V.V Donitas
2. **In welke provincie is de vereniging gevestigd?**
Groningen.
3. **Hoe groot is de vestegingsplaats van uw vereniging?**
Meer dan 50.000
4. **Welke sporten worden er in uw vereniging beoefend?**
Volleybal

Ledenbestand

5. **Hoeveel leden heeft uw vereniging?**
251 tot 500 leden
6. **Kunt u in percentages aangeven hoe de leeftjidsverdeling binnen uw huidige ledenbestand is?**
Jongeren 12 – 23 = 70%
Jongvolwassenen 23-24 = 30%
Totaal: 100%
7. **Kunt u in percentages aangeven hoe de man/vrouw verdeling binnen uw huidige ledenbestand is?**
Man: 30%
Vrouw: 70%
8. **Zijn er leden binnen uw vereniging met een beperking en/of een chronische aandoening?**
Nee
9. **Welk sportaanbod heeft uw vereniging voor leden met een beperking?**
Geen speciaal aanbod, mensen met een beperking doen mee in het reguliere sportaanbod
10. **Hoe heeft het ledenaantal zich de afgelopen twee jaar ontwikkeld?**
-Gestegen

Vrijwilligers

11. **Hoeveel vrijwilligers heeft uw vereniging? Indien u het exacte aantal niet weet, probeer dan een reële inschatting te maken.**
100-120 > We hebben veel commissies
12. **Beschikt uw vereniging momenteel over voldoende vrijwilligers?**
- Ja, we zijn niet op zoek naar vrijwilligers
13. **Kunt u aangeven waarom u als vereniging op zoek bent naar vrijwilligers?**
- Anders, namelijk: niet opzoek > op dit moment genoeg, altijd genoeg animo

14. Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met onderstaande stellingen?

1 is oneens 5 is eens

| Stelling | 1 = Oneens 5 = Eens |
|--|------------------------|
| Het gros van de vrijwilligers doet het werk met veel plezier. | 5 |
| In commissies en bestuur zijn leden met verschillende leeftijden en achtergronden (man/vrouw, jong/oud, allochtoon/autochtoon, enz.) vertegenwoordigd. | 4 |
| Dit is een vereniging van vrijwilligers en dat moet zo blijven. | 5 |
| Meer betaalde krachten zou de vereniging ten goede komen. We willen het komende seizoen meer betaalde krachten aanstellen. | 1 |
| Onze vereniging heeft behoefte aan de opleiding/verbetering van de kwaliteit van (technisch) kader. | 5 |

Bestuur

15. Hoeveel bestuursleden telt uw huidige bestuur?

Meer dan 6 leden

16. Kunt u in percentages aangeven hoe de man/vrouw verdeling binnen uw huidige bestuur is?

Man: 50%

Vrouw: 50%

17. Wat is de gemiddelde leeftijd van de bestuursleden van uw vereniging?

Tussen de 20 en 30 jaar

18. Kunt u aangeven in welke mate de onderstaande situaties van toepassing zijn binnen uw vereniging?

| Stelling | 1 = Oneens 5 = Eens |
|--|------------------------|
| Er bestaat een goede samenwerking tussen bestuur, commissies, vrijwilligers en andere betrokkenen in de vereniging. | 5 |
| Het bestuur peilt ieder jaar wat er leeft onder de leden. | 5 |
| De vereniging beschikt over een duidelijke missie en visie voor de lange termijn, waar zowel het bestuur als de leden achter staan. | 4 |
| De functies, taken en verantwoordelijkheden zijn voor ieder lid helder. Ieder jaar worden alle bestuurders, commissies en vrijwilligers begeleid om de missie en visie van de vereniging verder uit te voeren. | 3 |

Beleid

Heeft de vereniging de afgelopen vier jaar voornemens, doelstellingen of plannen op papier gezet met betrekking tot het functioneren van de vereniging?

Ja, elke 3 jaar wordt het beleidsplan herschreven

19. Op welke onderwerpen hadden deze voornemens, doelstellingen of plannen betrekking?

- Sporttechnische zaken
- Financiën
- Ledenwerving
- Communicatie, PR of publiciteit
- Specifieke doelgroepen

20. Heeft de vereniging voor het komende jaar nieuwe voornemens, doelstellingen of plannen op papier gezet met betrekking tot het functioneren van de vereniging?

- Ja, dat gaan we dit jaar doen. Vooral op het gebied van eredivisie en we willen de visie en missie beter aanscherpen en concreter.

21. Op welke onderwerpen hebben deze voornemens, doelstellingen of plannen betrekking? Het is mogelijk meerdere onderwerpen aan te vinken.

- Sporttechnische zaken
- Financiën
- Ledenwerving
- Communicatie, PR of publiciteit
- Specifieke doelgroepen

22. Wat zijn op het moment de drie belangrijkste knelpunten/punten van zorg binnen de vereniging?

Knelpunt 1. Accommodatie

23. Heeft u vertrouwen in de toekomst van uw vereniging?

Ja.

Accommodatie

24. Heeft uw vereniging een eigen sportaccommodatie of –complex?

Nee

25. Wat is het gemiddelde huurtarief per uur voor uw accommodatie? /

Minder dan € 50,- per uur gesubsidieerd, 5 euro, gemeentezalen 6 uur in de week 16 euro.

26. Hoe heeft het huurtarief zich de afgelopen 3 jaar ontwikkeld?

Sterk gedaald > van gemeente

Licht gestegen > aclo

27. Beschikt uw vereniging over een eigen kantine/horecagelegenheid?

Nee

28. Worden er ook andere activiteiten georganiseerd in de accommodatie en of horecagelegenheid?

Ja

29. Welke andere activiteiten zijn dit?

Vergaderingen, feestjes, toernooien.

Financiën

30. Kunt u voor onderstaande inkomstenbronnen een percentage invullen als aandeel van de begroting van uw vereniging?

| Inkomstenbronnen | Percentage |
|--------------------------------------|------------|
| Inkomsten uit contributies van leden | 85% |
| Horecabestedingen | 0% |
| Sponsoring en reclame | 5% |
| Giften | 3% |
| Overige inkomsten | 7% |
| Totaal | 100% |

31. Kunt u voor onderstaande inkomsten aangeven hoe deze zich het afgelopen jaar ten opzichte van het jaar daarvoor hebben ontwikkeld? 1 = Afgenomen 5 = Toegenomen of n.v.t.

- Inkomsten uit contributies van leden > gelijk
- Sponsoring en reclame > gelijk
- Giften > gelijk

32. Hoeveel lidmaatschapsgeld betalen de leden per jaar?

Gemiddelde prijs Senioren: € gemiddeld 163,-

33. Kunt u voor onderstaande uitgavecategorieën een percentage invullen als aandeel van de begroting van uw vereniging?

| Uitgavecategorieën | Percentage |
|--------------------|-------------|
| Accommodatie | 23% |
| Wedstrijdkosten | 35% |
| Inkoop horeca | 0% |
| Betalen kader | 15% |
| Overige uitgaven | 27% |
| Totaal | 100% |

34. Kunt u voor onderstaande inkomsten aangeven hoe deze zich het afgelopen jaar ten opzichte van het jaar daarvoor hebben ontwikkeld? 1 is afgenomen 5 = toegenomen of n.v.t

- Accommodatie: > gemeente 4
- Wedstrijdkosten: > 3
- Betalen kader: > gelijk
- Overige uitgaven: > gelijk

35. Kunt u een reële inschatting maken in welke categorie het totaalbedrag op uw begroting valt?

- 50.000 tot 100.000 euro (exclusief dames 1)

36. Hoe beschrijft u de huidige financiële positie van uw vereniging?

- Gezond > voldoende reserves om tegenslag aan te kunnen

38 Hoe verwacht u dat de financiële positie van uw vereniging zich zal ontwikkelen de komende jaren?

- Hetzelfde

Maatschappelijke waarde

1. Kunt u aangeven hoe belangrijk u onderstaande stellingen vindt met betrekking tot maatschappelijke activiteiten? 1= Onbelangrijk 5 = Belangrijk

| Stelling | 1= Onbelangrijk 5 = Belangrijk |
|--|-----------------------------------|
| Hoe belangrijk vindt de vereniging het dat sportverenigingen maatschappelijk betrokken zijn? | 2 |
| Hoe belangrijk vindt de vereniging het dat sportverenigingen een bijdrage leveren aan de wijk waarin ze zich bevinden? | 1 |
| Hoe belangrijk vindt de vereniging het dat sportverenigingen het complex ter beschikking stellen aan leden? | 2 |
| Hoe belangrijk vindt de vereniging het dat sportverenigingen het complex ter beschikking stellen voor niet-leden? | 2 |

2. **Organiseert uw vereniging maatschappelijke activiteiten?**
- Nee, wel klinici en voor goede doel inzetten 1 x per jaar
3. **Kunt u aangeven op welke thema's deze maatschappelijke activiteiten betrekking hebben?**
n.v.t.
4. **Kunt u aangeven met welke organisaties u samenwerkt in de uitvoer van deze maatschappelijke activiteiten?**
n.v.t.
5. **Kunt u aangeven in hoeverre de maatschappelijke activiteiten/rol binnen de vereniging zijn verankerd?**

Advies & ondersteuning

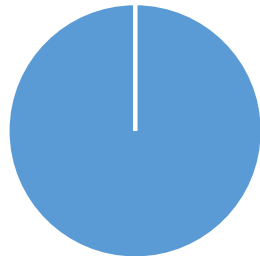
6. **Van welke van de onderstaande organisaties/instanties is de mogelijkheid tot ondersteuning bekend en van welke organisatie heeft uw vereniging het afgelopen seizoen gebruik gemaakt?** Niet bekend mee Bekend met de ondersteuningsmogelijkheden Hebben wij gebruik van gemaakt
- Sportbond
- Overige organisaties – sportbond in Groningen
7. **Maakt u als vereniging op dit moment gebruik van advies en/of ondersteuning?**
- Nee
8. **Waarom maakt u als vereniging op dit moment geen gebruik (meer) van ondersteuningsmogelijkheden?**
Het loopt goed. Eigen raad van advies maken we wel gebruik van met oud-bestuurders.
9. **U heeft aangegeven ondersteuning te ontvangen van een van onderstaande organisaties/instanties. Kunt u middels een rapportcijfer aangeven hoe behulpzaam en/of belangrijk deze hulp voor u als vereniging is/was?**
Sportbond: belangrijk
10. **Op welk van onderstaande taakgebieden ontvangt uw vereniging momenteel professionele ondersteuning? Het is mogelijk meerdere taakgebieden aan te vinken.**
Geen
11. **Op welk van onderstaande taakgebieden zou u in de toekomst professionele ondersteuning willen ontvangen?**
- Opstellen beleidsplannen/strategie
12. **Welke vorm van ondersteuning heeft uw voorkeur? Het is mogelijk meerdere opties aan te vinken.**
- Korte cursussen (1 á 2 avonden/dagdelen)
- Handboeken/factsheets enz. E-learning

Uitwerking enquête

Ingevuld: 98

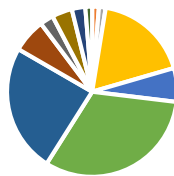
Aantal relevant: 89

Op welke manier bent u betrokken bij de vereniging?



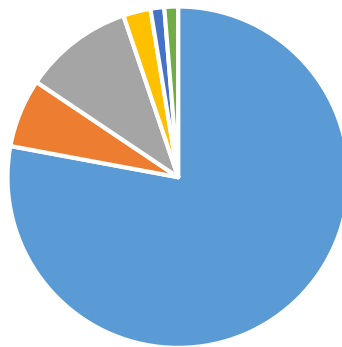
- 1 = Spelend lid
- 2 = Niet spelend lid (kader/vrijwilliger/supporter)
- 3 = Ouder/verzorgers van een lid

Hoeveel uur sport u gemiddeld per week bij deze vereniging?



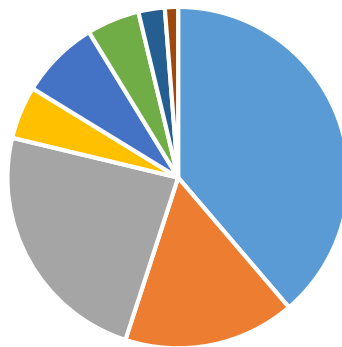
- Ik ben geen actief lid
- 1 uur
- 2 uur
- 3 uur
- 4 uur
- 5 uur
- 6 uur
- 7 uur
- 8 uur
- 10 uur
- 12 uur
- 15 uur

Sport u nog bij een andere sportvereniging? Zo ja, hoeveel uren per week?

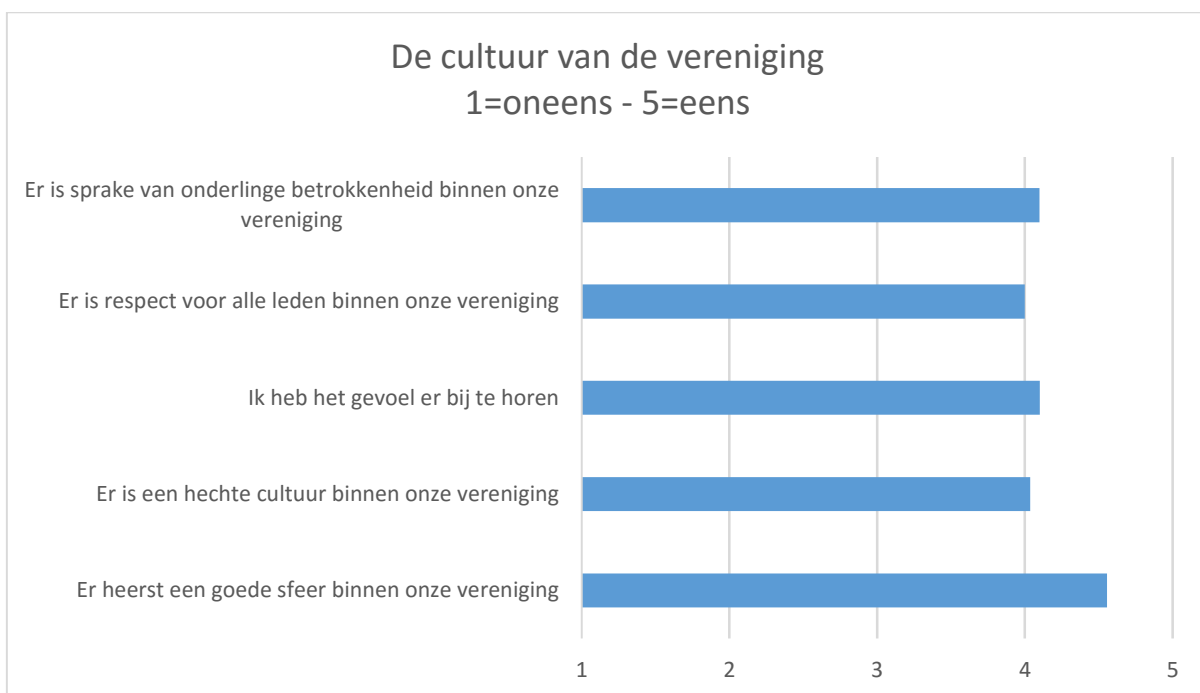


■ Nee ■ 1 uur ■ 2 uur ■ 4 uur ■ 6 uur ■ 14 uur

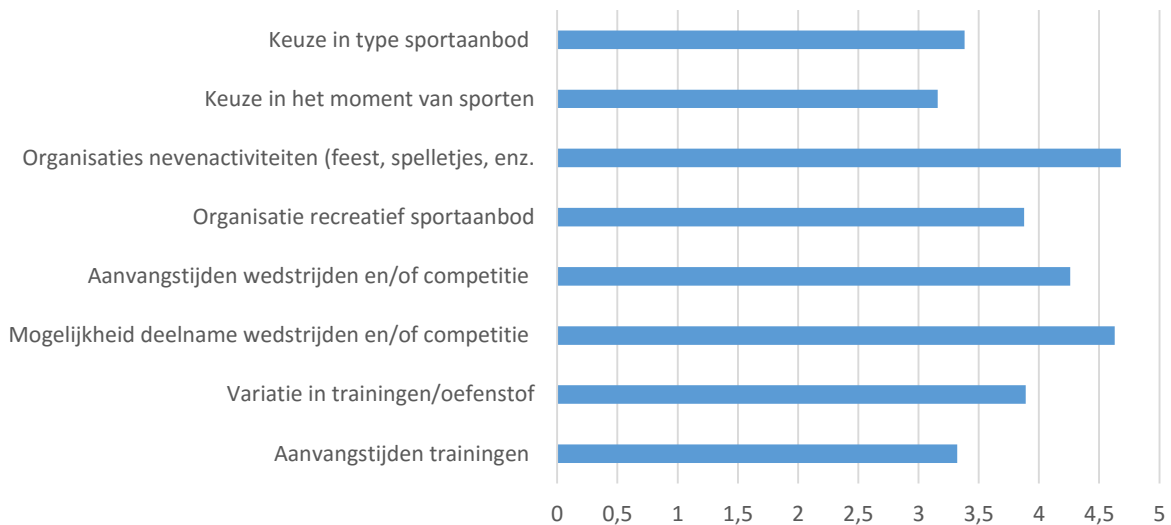
Sport u ook nog buiten verenigingsverband/ongeorganiseerd?



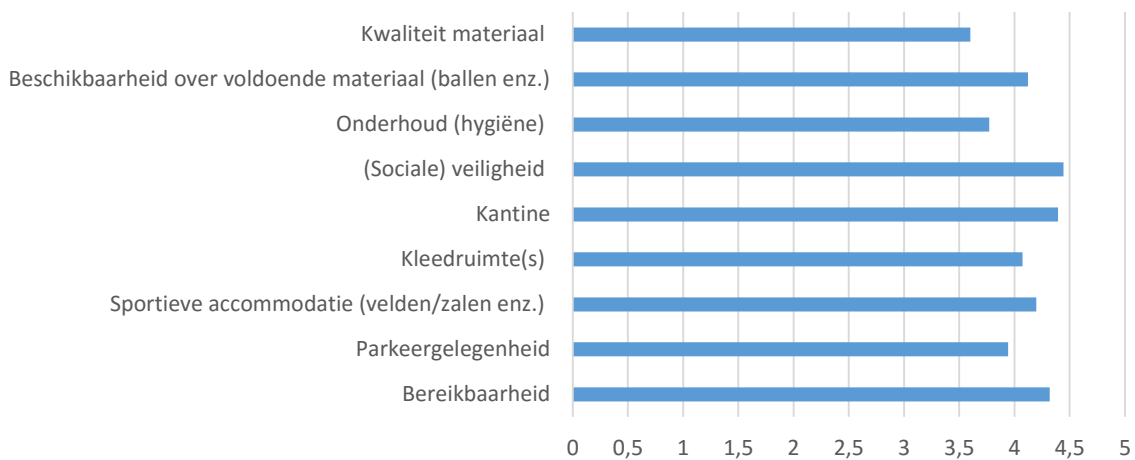
■ 1 = Nee ■ 2 = 1 ■ 3 = 2 ■ 4 = 3 ■ 5 = 4 ■ 6 = 5 ■ 7 = 6 ■ 8 = 7



Hoe vindt u de kwaliteit van het georganiseerde aanbod van de vereniging? 1= slecht - 5= goed

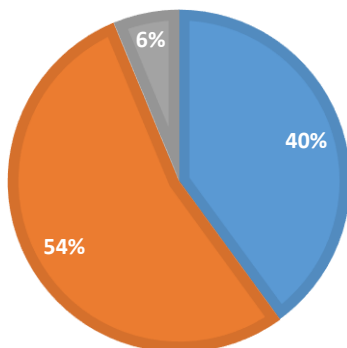


Hoe waardeert u de totale accommodatie van de vereniging? 1= slecht - 5= goed

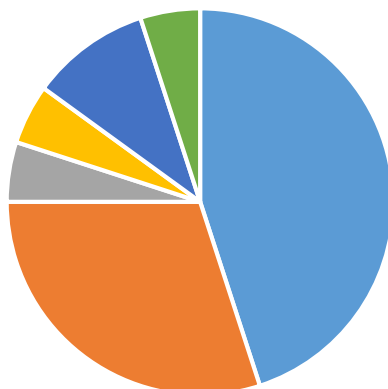


BENT U VRIJWILLIGER BINNEN UW VERENIGING?

1 = Ja 2 = Nee 3 = Ik ben vrijwilliger geweest

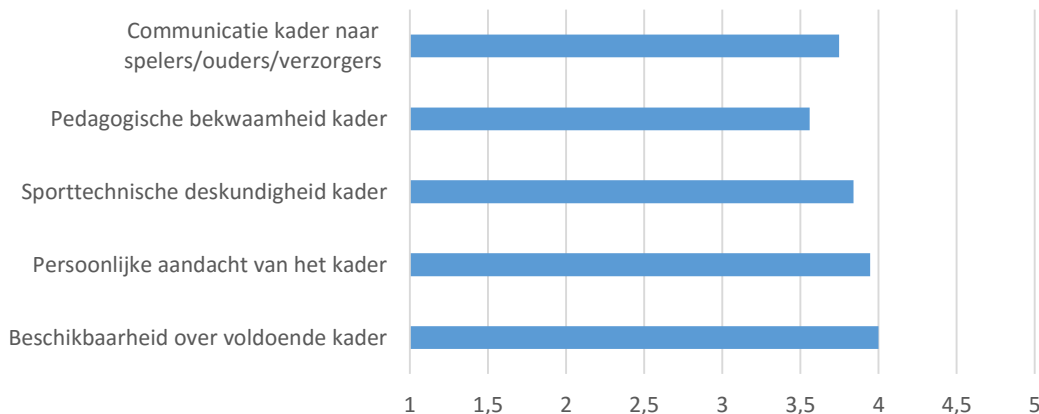


Hoe lang bent u al vrijwilliger?

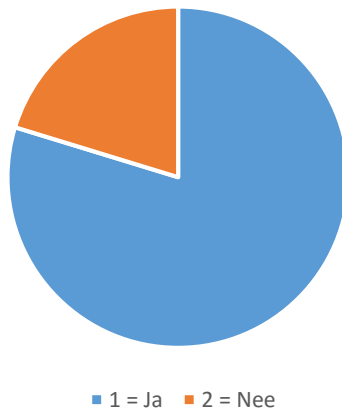


Hoe oordeelt u over het sporttechnische kader (trainers, leiders, coaches)?

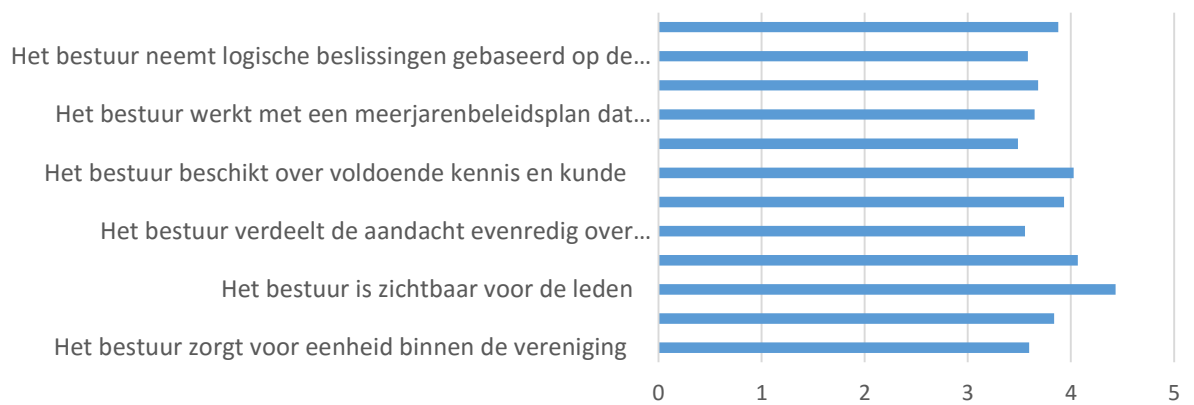
1= slecht - 5= goed



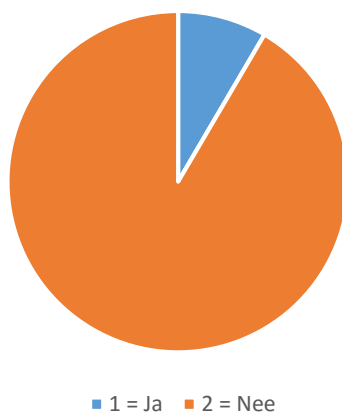
Kent u de samenstelling (functies en personen) van het bestuur van uw vereniging?



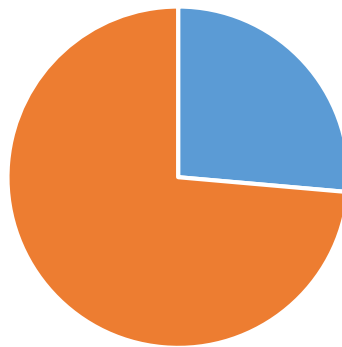
Stellingen bestuur
1=oneens - 5=eens



Bent u betrokken bij het opzetten en/of uitvoeren van maatschappelijke activiteiten?

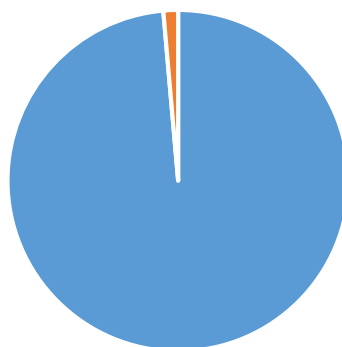


Zou u betrokken willen worden bij het opzetten en/of uitvoeren van maatschappelijke projecten?



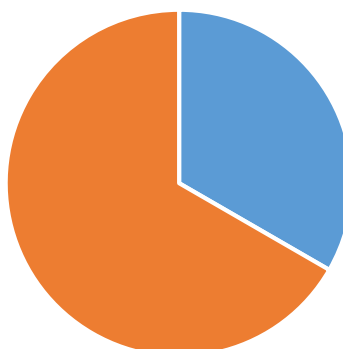
■ Ja ■ Nee

Heeft u vertrouwen in de toekomst van de vereniging?



■ Ja ■ Nee

Wat is uw geslacht?



■ Man ■ Vrouw

Leeftijd

