



Trainings- en Selectiecommissie

Beleidsplan 2015 - 2020

Datum: 1 januari 2015



INTERNATIONAL TAEKWON-DO FEDERATION

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
1. Algemene beschrijving TSC	5
1.1 Huidige situatie	5
1.2 Missie	6
1.3 Visie	6
2. Analyse	6
2.1 Interne analyse	6
2.2 SWOT-analyse	7
3. Gewenste situatie en doelstellingen	8
4. Plannen van acties	9
4.1 Uitgewerkte acties	9
4.2 Voorwaarden om doelen te bereiken	10
5. Vaststellen definitief beleid	11
6. Implementatie	11
7. Evaluatie	11

Voorwoord

Dit beleidsplan is het plan dat de koers aangeeft die de Trainings- & Selectie Commissie (TSC) van I.T.F. Nederland in de komende 5 jaar wil varen. Het beleidsplan van de TSC dient actueel te zijn. Dit houdt in dat elke 5 jaar een nieuw beleidsplan zal worden geschreven of dat er een update van het huidige plan plaatsvindt. Het is belangrijk dat het beleidsplan regelmatig wordt vernieuwd of herzien, omdat de omgeving en situatie waarin de TSC actief is verandert. Hierdoor zijn aanpassingen in het beleid noodzakelijk.

Inleiding

Dit beleidsplan beschrijft het beleid om de doelen van de TSC voor de komende 5 jaar te behalen. Het document geeft richting aan de activiteiten die de TSC de komende jaren zal uitvoeren. Alle activiteiten die de TSC onderneemt moeten erop gericht zijn de korte- en lange termijn doelstellingen, zoals beschreven in dit document, te behalen. Dit plan schetst de kaders waarbinnen de activiteiten van de TSC worden uitgevoerd. Hiermee is het een middel voor alle leden van de TSC om te begrijpen waar we vandaan komen, waar we naartoe gaan en hoe we daar willen komen. Het zorgt ervoor dat alle neuzen dezelfde kant op staan.

Dit beleidsplan is tot stand gekomen vanuit een gedeelde visie van het Bestuur van I.T.F. Nederland en de TSC leden, over hoe de nationale selectie van I.T.F. Nederland op een hoger niveau te krijgen. Gezamenlijk hebben zij het uiteindelijke doel bepaald en hieraan lange- en korte termijn doelstellingen gekoppeld. Dit plan is de uitwerking van deze doelstellingen en beschrijft de acties die nodig zijn om deze doelstellingen te behalen.

Dit beleidsplan heeft tevens tot doel de leden van I.T.F. Nederland inzicht te geven in de activiteiten van de TSC. Naast het geven van inzicht in wat de TSC doet, is het ook de onderbouwing van waarom de TSC deze activiteiten uitvoert en wat het hiervoor benodigde budget is.

Dit beleidsplan beschrijft de doelstellingen en plannen van de TSC voor de komende 5 jaar, lopend van 2015 tot en met 2019. De TSC heeft recentelijk (september 2014) een nieuwe samenstelling gekregen. Momenteel zijn de TSC leden bezig vorm te geven aan de nieuwe rolverdeling, doelstellingen en het beleid. Hiernaast is de taekwon-do wereld erg in ontwikkeling, waardoor het lastig is heel ver vooruit te kijken. Het is dan ook aannemelijk dat het beleidsplan binnen 3 jaar een update zal krijgen.

1. Algemene beschrijving TSC

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de TSC er momenteel voor staat en wat haar missie en visie zijn.

1.1 De huidige situatie

Sinds september 2014 bestaat de TSC uit vijf personen, een Bondstrainer/coach, die de eindverantwoordelijkheid heeft over het geheel aan activiteiten van de TSC, een Trainer/Coach Sparring, een Technische Trainer/Coach, een Assistent Trainer/Coach en een Teammanager. Allen zijn werkzaam op vrijwilliger basis.

De (Bonds)Trainer(s) zijn verantwoordelijk voor het opstellen en verzorgen van de trainingen. De Bondstrainer en de Trainer Sparring richten zich met name op het (team) Sparring. De Technische Trainer richt zich op de technische onderdelen, zoals (team) Tuls, (team) Power Breaking, (team) Special Techniques en Pre Arranged Sparring. De Assistent Trainer is ondersteunend aan de andere trainers, maar kan en zal waar nodig dezelfde taken op zich nemen als de andere trainers. De Assistent Trainer staat onder begeleiding en aansturing van de (bonds) trainer(s). De Teammanager ondersteunt de gehele TSC o.a. door het regelen van de organisatorische en administratieve zaken. Hiernaast heeft de Teammanager o.a. een adviserende rol, bijvoorbeeld op het gebied van de trainingen, selectieprocedures, beleid en toekomstige ontwikkelingen.

Gezamenlijk is de TSC verantwoordelijk voor het trainen en coachen van de (kandidaat) selectieleden op de wedstrijdtrainingen en tijdens internationale toernooien. Een andere taak van de TSC is het scouten van nieuw talent tijdens open wedstrijdtrainingen, landelijke wedstrijden en centrale trainingen om ervoor te zorgen dat er een continue aanwas is bij de nationale selectie.

De kandidaat selectie bestaat momenteel uit ca. 30 leden. Het totaal aantal leden van I.T.F. Nederland is ca. 3100. In potentie zou de kandidaat selectie dus veel groter kunnen zijn.

De TSC van I.T.F. Nederland richt zich met de selectie op deelname aan diverse internationale toernooien, met name de Europese Kampioenschappen en Wereld Kampioenschappen. Dit is het hoogst haalbare wedstrijd niveau waarop een taekwon-doin, als lid van de Internationale Taekwon-do Federatie, kan acteren en zijn sport kan beoefenen.

De TSC initieert en onderneemt op jaarbasis diverse activiteiten om de nationale selectie te trainen en voor te bereiden op deelname aan internationale toernooien. Deze activiteiten worden hieronder opgesomd.

- Organiseren van ca. 10 wedstrijdtrainingen per jaar.
- Trainen en coachen van (kandidaat) selectieleden tijdens de wedstrijdtrainingen.
- Coachen van selectieleden op internationale toernooien.
- Organiseren van trainingskampen voor selectieleden.
- Het geven van advies over voeding, conditionering en mentale voorbereiding aan (kandidaat) selectieleden.

De sfeer binnen de (kandidaat) selectie is open, informeel en vriendschappelijk. De (kandidaat) selectie wordt gekenmerkt door een groot aandeel jonge leden, voornamelijk actief in de categorie junioren. Het aantal senioren is de afgelopen jaren sterk gedaald. Er is geen onderzoek gedaan naar de achterliggende redenen hiervan. De individuele prestaties van de nationale

selectie waren het afgelopen jaar beduidend minder dan de jaren ervoor. De prestaties op het onderdeel team sparring waren echter zeer goed. Dit is een opmerkelijke constatering en een aandachtspunt voor het komende seizoen.

1.2 Missie

Deze paragraaf beschrijft de missie van de TSC en geeft hiermee antwoord op de vraag waar de TSC voor staat. Het beschrijft haar bestaansredenen en de uitgangspunten die de TSC hanteert tijdens haar werkzaamheden.

Missie: "De TSC van I.T.F. Nederland wil hoogwaardig taekwon-do binnen I.T.F. Nederland stimuleren en de nationale selectie aanzetten zich te ontwikkelen tot allround taekwon-doers, die zich kunnen meten op het allerhoogste niveau wereldwijd. De TSC richt zich op alle disciplines, zijnde sparring, tuls, special techniques, power breaking en pre-arranged sparring, zowel op individueel als op teamniveau."

1.3 Visie

Deze paragraaf beschrijft de visie van de TSC en geeft aan wie of wat de TSC wil zijn en uitstralen. De visie van de TSC geeft aan hoe de TSC gezien wil worden door de leden van I.T.F. Nederland, haar omgeving en overige taekwon-do bonden.

Visie: "De TSC wil met de (kandidaat) selectie het visitekaartje zijn van I.T.F. Nederland, zowel richting de nationale als internationale taekwon-do wereld. Zij wil het de (kandidaat) selectie mogelijk maken zich op nationaal en internationaal wedstrijdniveau te ontwikkelen, onderscheiden en successen te behalen. De TSC werkt met een trainingsmodel dat meerwaarde biedt voor de (kandidaat) selectieleden, dat de ontwikkelingen van de selectieleden meetbaar maakt en dat prestatiebevorderend werkt. Binnen de selectie heerst een open cultuur, gecombineerd met een grote mate van discipline en respect. De TSC wil een omgeving creëren die aantrekkelijk is voor (aankomend) talent binnen I.T.F. Nederland, die ruimte biedt aan het gehele scala aan wedstrijdonderdelen, waardoor er een brede basis ontstaat van potentiële selectieleden."

2. Analyse

In dit hoofdstuk wordt de situatie waarin de TSC momenteel verkeert kort geanalyseerd.

2.1 Interne Analyse

Momenteel omvat de kandidaat selectie ca. 1% van het totaal aantal leden van I.T.F. Nederland. Om een goede basis te hebben voor het selecteren van een selectie en om zoveel mogelijk categorieën te kunnen bezetten op internationale toernooien en de winkansen te vergroten, is het belangrijk een bredere basis te hebben.

Het activiteiten aanbod van de TSC bestaat momenteel voornamelijk uit het geven van trainingen en het begeleiden van selectieleden op internationale toernooien. De contactmomenten die de TSC heeft met de (kandidaat) selectieleden zijn voornamelijk beperkt tot de open en gesloten wedstrijdtrainingen. Dit zijn ongeveer 10 trainingen per jaar. Om echt een verschil te kunnen maken en de (kandidaat) selectieleden op een hoger niveau te krijgen, moet nagedacht worden over een trainingsmodel dat meerwaarde biedt voor de (kandidaat) selectieleden, dat kan worden voortgezet op de eigen club zodat herhaling mogelijk is, dat de progressie meet en dat overdraagbaar is op toekomstige trainers van de TSC. Ook dienen de clubtrainers en coaches meer betrokken te worden in dit trainingsmodel, omdat zij de (kandidaat) selectieleden meerdere keren per week zien en dus een veel grotere impact hebben op de ontwikkeling van de (kandidaat) selectieleden.

Op dit moment gaat een groot deel van het budget van I.T.F. Nederland en dus een deel van de contributie van alle leden van I.T.F. Nederland, naar de TSC en de (kandidaat) selectieleden. Dit budget wordt o.a. besteed aan de huur van de sporthal, de vrijwilligersvergoeding van de trainers, kosten van trainingskampen, inschrijfgeld voor toernooien en kleding voor de selectie. Reis- en verblijfskosten voor toernooien zijn voor eigen rekening van selectieleden.

Tegenover de kosten voor de (kandidaat) selectie staan geen opbrengsten. De selectie kost de bond dus relatief veel geld, terwijl er weinig verplichtingen aan deze status hangen. (Kandidaat) selectie worden geacht aanwezig te zijn op wedstrijdtrainingen en deel te nemen aan trainingskampen en (inter)nationale toernooien. Daarnaast fungeert de nationale selectie vooral als een 'visitekaartje' voor de bond en zet zij I.T.F. Nederland op de kaart op internationale toernooien.

Momenteel is het voor de (kandidaat) selectieleden onduidelijk welke kosten vergoed worden door de bond. Zij zien de reis- en verblijfskosten, die zij voor eigen rekening moeten nemen, als een obstakel om deel te kunnen nemen aan internationale toernooien en zouden graag een tegemoetkoming in deze kosten vanuit I.T.F. Nederland zien. De bond zou echter graag zien dat er een grotere bewustwording komt bij de (kandidaat) selectieleden omtrent de kosten en dat er wellicht ook bepaalde verplichtingen aan de status van 'selectielid' worden gekoppeld.

De afgelopen jaren is gebleken dat ondanks tegenvallende individuele prestaties, de teams erg goed presteren. Kennelijk heeft het teamgevoel een positieve uitwerking op de prestaties. De TSC hoopt dat door het vergroten van het teamgevoel, dat ook de individuele prestaties zullen verbeteren.

2.2 SWOT-Analyse

De SWOT-analyse is een overzicht van de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van de TSC en haar omgeving.

Sterktes

- De TSC leden hebben veel kennis van Taekwon-do en aanverwante zaken als voedingsleer, mentale aspecten van training en wedstrijden, etc.
- Veel wedstrijdervaring bij de trainers van de TSC met bewezen track record.
- TSC is een jong team dat openstaat voor vernieuwing en verandering.
- TSC werkt met Teamcaptains om drempel laag te houden voor selectieleden.
- Teamspirit op internationale toernooien bevordert team prestaties.

Zwaktes

- Weinig tot geen formele opleiding gevolgd tot Trainer
- Neigen te blijven hangen naar wat werkte voor de trainers zelf
- Werken niet met een trainingsmodel
- Geen vastlegging van individuele progressie van (kandidaat) selectieleden
- Weinig interactie met de coaches

Kansen

- Volgen van een trainersopleiding
- Werken met persoonlijke dossiers en leden volgsysteem
- Kennis van elders in de bond benutten, zoals de WSC, CTO en I.T.F. leraren
- Kennis van buitenaf binnenhalen, zoals fysiotherapeut, mental coach
- Gebruik maken van de aanpak en trainingsmodellen van andere I.T.F. landen, zoals Noorwegen en Ierland

- Meer openheid over gang van zaken geven aan (kandidaat) selectieleden
- Meer investeren in vertrouwensband met (kandidaat) selectieleden
- Goed sponsorbeleid

Bedreigingen

- Onduidelijkheden in selectieprocedure
- Onduidelijkheid over taken en verantwoordelijkheden van TSC en (kandidaat) selectieleden
- Slechte/onvoldoende communicatie vanuit TSC
- Verdere afname van aantal kandidaat selectieleden
- Onduidelijke meerwaarde van TSC voor (kandidaat) selectieleden
- Hoge eigen kosten van (kandidaat) selectieleden

3. Gewenste situatie en doelstellingen

Dit hoofdstuk beschrijft de gewenste situatie en doelstellingen van de TSC en waar we over 5 jaar willen staan met de nationale selectie.

Verbeteren communicatie

De TSC wil een situatie creëren waarin alle leden van I.T.F. Nederland weten wie de TSC is, wat zij doet, hoe zij te werk gaat en wat de rechten en plichten zijn van zowel de TSC als de (kandidaat) selectieleden. Ook wil zij dat alle informatie, die belangrijk is voor (kandidaat) selectieleden, hun coaches, ouders en overige geïnteresseerden, makkelijk vindbaar is op de website van I.T.F. Nederland en geen ruimte voor interpretatie over laat. De TSC wil de afstand tussen de (kandidaat) selectieleden, hun coaches en de TSC verkleinen, zodat er een sfeer van vertrouwen wordt gecreëerd, waarin op een positief opbouwende manier informatie en ideeën kunnen worden uitgewisseld.

Creëren meerwaarde

De TSC streeft ernaar binnen 5 jaar een volwassen trainingsmodel te hebben geïmplementeerd. Door dit trainingsmodel kan de TSC invloed uitoefenen op de dagelijkse/wekelijkse trainingen van (kandidaat) selectieleden, draagt zij bij aan het plezier en de vooruitgang van individuele selectieleden en kan de progressie worden gevolgd en bijgestuurd. Dit trainingsmodel en de resultaten ervan bieden grote meerwaarde voor de (kandidaat) selectieleden en is een reden dat leden van I.T.F. Nederland bij de nationale selectie willen horen.

Vergroting aantal kandidaat selectieleden

Het doel is om over 5 jaar aan alle individuele- en team categorieën op internationale toernooien te kunnen deelnemen. Hiervoor is het noodzakelijk dat het aantal deelnemers aan de wedstrijdtrainingen en het aantal (kandidaat) selectieleden groter wordt. Het doel is 50 serieuze kandidaat selectieleden in 2017/2018 te hebben. Ook moet er gericht worden getraind op alle onderdelen en meer stimulans zijn vanuit de TSC en clubcoaches om aan teamonderdelen deel te nemen.

Verbeteren prestaties op internationale toernooien

Binnen 5 jaar wil de TSC de huidige positie van I.T.F. Nederland in de middenmoot van het wereldklassement, verbeteren naar de top 20% op het EK en WK in 2019. Hierbij moet rekening gehouden worden met de grootte van Nederland ten opzichte van andere tot de wereldtop behorende landen. Omdat de Nederlandse basis (ca. 3000 leden) en dus het aantal selectieleden kleiner is, is een dergelijke doelstelling lastig te behalen. Als afgeleide doelstelling streeft de TSC er daarom naar dat 90% van de deelnemende selectieleden een prijs behaalt op het EK en WK 2019.

4. Plannen van acties

In dit hoofdstuk worden de acties beschreven die nodig zijn om de gewenste situatie en doelstellingen te bereiken.

4.1 Uitgewerkte acties

Onderstaande bullits dragen bij aan de in het vorige hoofdstuk genoemde gewenste situatie en doelstellingen.

Verbeteren interne communicatie TSC

- Gebruik maken van dropbox voor het delen van documenten en bestanden
- Vastlegging van overleggen
- Bijhouden van actie- en besluitenlijst
- Regulier overleg na iedere wedstrijdtraining

Verbeteren externe communicatie

- Opstellen van duidelijk beleid en eenduidige selectieprocedure
- Beter inzetten van de I.T.F. Nederland website voor het delen van informatie, o.a.:
- Beleidsplan TSC
- Selectieprocedure
- Behaalde punten tijdens kwalificatieperiode
- Sponsorbeleid
- Rechten en plichten TSC en (kandidaat) selectieleden
- Agenda voor trainingen en overleggen
- Uitnodigingen trainingen
- Uitleg trainingsmodel
- Specifieke aandachtspunten en nieuws voor (kandidaat) selectieleden
- Inplannen coach overleggen na afloop van wedstrijdtrainingen

Creëren meerwaarde

Ontwikkelen van een trainingsmodel waarin de door de TSC gegeven oefeningen en opdrachten reproduceerbaar zijn (herhaalbaarheid) op de eigen club en dat overdraagbaar is op toekomstige trainers van de TSC. In dit trainingsmodel zitten minimaal de volgende aspecten:

- Persoonlijk dossier voor (kandidaat) selectieleden
- Prestatiemeetsysteem, of leerlingvolgsysteem
- Instructies voor clubcoaches
- Stimuleert samenwerking tussen TSC, clubcoach en (kandidaat) selectielid
- Gespecialiseerde gasttrainers uitnodigen op wedstrijdtraining voor de verschillende wedstrijdonderdelen.
- Samenwerking TSC met andere commissies, zoals de WSC en CTO, om ontbrekende kennis op te vullen en internationale lijn nationaal door te voeren.
- Vergroten van kennis van (Assistent) Trainers:
- Minimaal 1 keer per jaar deelname aan IIC en IUC t.b.v. nieuwe reglementen, regels, technieken en afspraken
- Volgen van een trainersopleiding

Vergroting aantal kandidaat selectieleden

Richten op ledenaanwas door:

- Benaderen voormalige selectieleden
- Scouting nieuw talent
- Deelnemers uitnodigen voor wedstrijdtrainingen en nationale en open C en D toernooien.

- Actiever benaderen sportscholen I.T.F. Nederland
- Promoten nationale selectie door opwachting maken op events en door het geven van demonstraties en gasttrainingen
- Promoten van de doelstelling van TSC om selectieleden allround op te leiden, niet alleen op sparring gericht
- Retentie-beleid, voorkomen dat leden vertrekken

Op langere termijn:

Onderzoeken of en op welke manier een structurele financiële vergoeding voor nationale selectie mogelijk is

Verbeteren prestaties op internationale toernooien

De TSC verwacht dat door meer openheid en structuur te bieden, het vertrouwen en teamgevoel te stimuleren en een duidelijker trainingsmodel te implementeren, de (kandidaat) selectieleden meer plezier krijgen in de trainingen en toernooien. Ook zullen zij hierdoor meer vertrouwen in zichzelf en elkaar krijgen en als een hecht team gaan functioneren. De verwachting is dat hierdoor de prestaties uiteindelijk zullen verbeteren.

Vergroten van teamgevoel, o.a. door:

- Organiseren van teambuildingsactiviteiten
- Deelname van selectie aan andere evenementen, zoals demonstraties e.d.
- Als team reizen naar selectie toernooien (m.n. EK en WK)
- Selectie afvaardiging naar WC/EC
- Toepassen duidelijk trainingsmodel, zie ook kopje 'Creëren meerwaarde'

Overige acties

- Vinden van sponsors t.b.v. financiële bijdrage nationale selectie.
- Aandringen bij Bestuur I.T.F. Nederland voor het opzetten van de Master series (wedstrijden met gelijke regelgeving en voorwaarden).
- Overleg met Bestuur of het mogelijk is op reguliere basis te oefenen met het elektronisch scoresysteem om ervaring op te doen voor wedstrijden.

4.2 Voorwaarden om doelen te bereiken

Om bovengenoemde gewenste situatie en doelstellingen te bereiken, zal aan een aantal voorwaarden moeten worden voldaan. Deze worden hieronder opgenoemd.

- Invoering nieuwe selectieprocedure per januari 2015. Eventueel benadeelde (kandidaat) selectieleden zullen op individuele basis worden beoordeeld en zoveel mogelijk het voordeel van de twijfel krijgen.
- Het Bestuur krijgt 6 weken voor invoering de nieuwe selectieprocedure toegestuurd ter review en goedkeuring. Het Bestuur heeft hiervoor 3 weken tijd.
- Clubcoaches krijgen 3 weken voor invoering de nieuwe selectieprocedure toegestuurd ter informatie en voor vragen of opmerkingen. Dit is een gebaar van de TSC in het kader van openheid en transparantie en om omissies of grove fouten in de selectieprocedure te voorkomen. De TSC is niet verplicht de opmerkingen van de clubcoaches te verwerken in de selectieprocedure.
- De selectieprocedure is een uitvloeisel van het beleidsplan. Bij toekomstige wijzigingen van het beleid kan de selectieprocedure eveneens worden bijgesteld.
- Het Bestuur dient open te staan voor eventuele bijstellingen van budget tijdens lopende

kalenderjaar. Omstandigheden waardoor bijstelling eventueel nodig zou kunnen zijn:

- Acties t.b.v. uitbreiding (kandidaat) selectie
- Het volgen van opleidingen
- Het invoeren van een nieuw trainingsmodel
- Uitbreiding TSC
- Het Bestuur moet de TSC bijstaan met raad en daad bij het opzetten en implementeren van een trainingsmodel, zoals beschreven in voorgaande hoofdstukken.

5. Vaststellen definitief beleid

Het bestuur van I.T.F. Nederland heeft het beleidsplan goedgekeurd. Het definitieve beleid van de TSC is vastgesteld op 30 november 2014.

6. Implementatie

De implementatiefase gaat in per 1 januari 2015. Vanaf deze datum zullen de opgestelde plannen en acties worden uitgevoerd. Het bestuur van I.T.F. Nederland speelt een grote rol tijdens de implementatiefase. Zij zal toezicht houden op de uitvoering van de activiteiten door elke bestuursvergadering met een agendapunt aandacht aan de voortgang van de acties te besteden. Een aantal keer per jaar zal er ook gekeken worden naar de voortgang voor het behalen van de doelstellingen. Dit kan worden gedaan door tussentijdse evaluaties in te plannen (zie hoofdstuk 7).

7. Evaluatie

Het is van belang regelmatig te inventariseren of de opgestelde doelstellingen wel zijn behaald. Dit kan door tussentijdse evaluaties uit te voeren. Wanneer tussentijdse subdoelstellingen niet zijn gehaald is het noodzakelijk de acties of doelstellingen aan te passen. De TSC en het Bestuur zullen in Q1 2015 nadenken over een passend evaluatiemodel.

Na elk WK en EK zal een evaluatie plaatsvinden om te kijken of de gestelde doelen zijn gehaald. Ook zal worden onderzocht, indien van toepassing, waarom bepaalde doelen niet zijn gehaald en zullen de plannen hierop worden bijgesteld.