

Voorstel: Een toekomstbestendige club: voorstel voor een contributiemodel met vrijwilligerscomponent

A. CONTEXT EN AANLEIDING

Onze schaakvereniging draait al jaren op de betrokken inzet van vrijwilligers. Dankzij hun toewijding, energie en liefde voor het schaken kunnen wij wekelijks activiteiten organiseren, toernooien opzetten, jeugdleden begeleiden en onze club draaiende houden. Voor die inzet zijn wij als bestuur – en hopelijk ook als leden onderling – buitengewoon dankbaar.

Tegelijkertijd merken we dat dit vrijwilligerswerk veelal rust op de schouders van een relatief kleine groep leden. Vanuit deze groep horen we steeds vaker de oproep om het draagvlak te verbreden: om ook andere leden te motiveren een steentje bij te dragen. En terecht. Want het werven, binden en behouden van voldoende vrijwilligers vormt inmiddels een structurele uitdaging, die de toekomstbestendigheid van onze vereniging raakt.

Het bestuur heeft zich daarom meerdere keren over dit vraagstuk gebogen. Daarbij zijn we tot de overtuiging gekomen dat onze vereniging het meest gebaat is bij een heldere en eerlijke verenigingsfilosofie: **ieder lid draagt waar mogelijk bij aan het functioneren en voortbestaan van de club**. We geloven dat dit principe niet alleen noodzakelijk is, maar ook bijdraagt aan de verbondenheid, trots en kwaliteit van het verenigingsleven.

Met dat uitgangspunt voor ogen willen we voorkomen dat onze vereniging verandert in een 'schaakservice' waar leden enkel komen om te spelen en verder geen verantwoordelijkheid voelen voor het geheel. Wij willen een vereniging blijven waar we samen schaken én samen bouwen – waar betrokkenheid vanzelfsprekend is en ieder talent en elke helpende hand bijdraagt aan ons gezamenlijke succes. Dit geldt zowel voor de senioren als jeugdleden waarbij voor laatstgenoemde groep geldt dat hun ouders of verzorgers de vrijwilligersuren uitvoeren.

Graag bespreken we als bestuur met jullie de context en aanleiding. Klopt ons beeld zoals we dat hierboven hebben beschreven? Herkennen jullie deze visie dat onze vereniging meer kan en moet zijn dan "een schaakservice"? En zijn jullie het eens dat we van elk lid daarvoor een bijdrage mogen vragen voor een goed reilen en zeilen van onze club?

B. VOORSTEL VOOR EEN NIEUW CONTRIBUTIEMODEL MET VRIJWILLIGERSCOMPONENT

Om onze verenigingsfilosofie mogelijk te maken, stellen we voor ons contributiemodel te differentiëren naar de mate waarin leden zich vrijwillig inzetten. Dit model is geïnspireerd op succesvolle praktijkvoorbeelden, zoals bij FC Weesp (Amsterdam), en biedt een vernieuwende manier om vrijwilligerswerk te waarderen én te stimuleren. Maar wij zijn er nog niet uit op welke wijze we dat het beste kunnen gaan doen binnen DD maar we zien onderscheid naar drie verschillende modellen.

Om vrijwilligerswerk op een passende manier te verweven met het lidmaatschap bij onze schaakvereniging, onderscheiden we drie mogelijke modellen. Elk model heeft zijn eigen **filosofie, vorm van waardering en invulling van contributie**. Hieronder leggen we de verschillen tussen deze modellen uit, zodat ieder lid begrijpt hoe ze zich tot elkaar verhouden.

1. Cultuurmodel – Samen sterk door waardering en betrokkenheid

In het cultuurmodel staat gemeenschapszin centraal. We willen als vereniging zoveel mogelijk wegblijven van financiële prikkels en richten ons juist op zachte incentives: waardering, erkenning en verbondenheid. Ieder lid wordt uitgenodigd om bij te dragen aan de club, maar de verschillen in betrokkenheid worden niet financieel uitgedrukt. Er is dus géén verschil in contributie tussen leden, ongeacht hun inzet.

Vrijwilligers worden zichtbaar gewaardeerd via bijvoorbeeld een jaarlijkse vrijwilligersavond, vermeldingen op de website, kleine attenties of symbolische benoemingen. Kernvrijwilligers – zoals bestuursleden of trainers – krijgen extra erkenning, bijvoorbeeld door gratis bijscholing of eretitels binnen de club. Leden die (tijdelijk) geen vrijwilligerswerk doen, blijven betrokken via uitnodigingen voor clubactiviteiten en brainstormsessies, zonder dat zij daarvoor financieel extra bijdragen.

- **Kernidee:** Geen financiële beloning of boete, maar erkenning en gemeenschapszin.
- **Voor wie?:** Voor leden die vooral gemotiveerd worden door betrokkenheid en waardering.

2. Hybride model – Een balans tussen inzet en keuzevrijheid

Het hybride model slaat een brug tussen het cultuurmodel en het materiële model. Het combineert erkenning en waardering met financiële differentiatie. Vrijwilligerswerk wordt gewaardeerd met zachte incentives, maar er is ook een financiële component om de inzet te ondersteunen of alternatieven te bieden.

In dit model betalen leden die vrijwilligerswerk doen de reguliere contributie en ontvangen zij daarnaast waardering in de vorm van een vrijwilligersavond, kleine attenties of een vermelding. Kernvrijwilligers die sleutelrollen vervullen (zoals trainers of bestuursleden) krijgen een contributiekorting of vrijstelling, én extra waardering.

Leden die ervoor kiezen geen vrijwilligerswerk te doen, betalen een verhoogde contributie (bijvoorbeeld 1,5 keer het standaardbedrag). De verhoging is bedoeld als prikkel om inzet te stimuleren, niet als volledige compensatie voor vrijwilligerswerk. De opbrengst hiervan wordt gebruikt als aanvullende ondersteuning – bijvoorbeeld voor incidentele externe hulp bij evenementen of om vaste vrijwilligers te ontlasten bij piekmomenten. De club blijft in dit model leunen op de vrijwillige inzet van de meeste leden; de financiële component is aanvullend en biedt flexibiliteit, maar vervangt de vrijwilligersstructuur niet.

- **Kernidee:** Een evenwicht tussen financiële en immateriële waardering, waarbij geld en inzet elkaar aanvullen, maar inzet de basis blijft.
- **Voor wie?:** Voor leden die ruimte willen houden voor keuzevrijheid, met een balans tussen betrokkenheid en praktische overwegingen.

3. Materieel model – Eerlijke verdeling via contributiedifferentiatie

Het materiële model draait hoofdzakelijk om een financiële benadering van het vrijwilligersvraagstuk. Het uitgangspunt is dat leden die geen vrijwilligerswerk doen, financieel compenseren door een hogere contributie te betalen. Dit biedt keuzevrijheid, maar zorgt er wel voor dat de lasten eerlijker verdeeld worden.

In dit model zijn de verschillen in inzet direct gekoppeld aan verschillen in contributie:

- Leden die een basisbijdrage leveren aan vrijwilligerswerk (bijvoorbeeld 10-15 uur per seizoen), betalen de reguliere contributie.
- Kernvrijwilligers met sleutelrollen krijgen een volledige vrijstelling van contributie vanwege hun intensieve inzet.
- Leden die geen vrijwilligerswerk verrichten, betalen het dubbele van de standaard contributie.

De financiële opbrengst van deze hogere contributie vormt een structurele financieringsbron, waarmee de club externe ondersteuning kan inzetten voor vaste taken en faciliteiten kan verbeteren. **Vrijwilligerswerk en contributie zijn in dit model direct uitwisselbaar: leden kiezen óf inzet, óf een hogere financiële bijdrage.** De club wordt hiermee organisatorisch minder afhankelijk van de inzet van vrijwilligers, omdat de financiële component expliciet voorziet in de uitvoering van taken die anders op vrijwilligers zouden rusten.

- **Kernidee:** Financiële prikkels als hoofdmechanisme voor eerlijke lastenverdeling, waarbij keuzevrijheid gepaard gaat met een duidelijke compensatie.

- **Voor wie?:** Voor leden die praktische duidelijkheid en financiële sturing belangrijk vinden, en bereid zijn keuzevrijheid te combineren met verantwoordelijkheid.

Samenvattend

Model	Kernidee	Vorm van waardering	Rol van contributie
Cultuurmodel	Gemeenschapszin en waardering	Zachte incentives (erkenning, events)	Geen verschil tussen leden
Hybride model	Balans tussen waardering en geld	Combinatie van zacht en financieel	<i>Lichte</i> financiële differentiatie: prikkelend, niet compenserend
Materieel model	Financiële lastenverdeling	Hoofdzakelijk via contributieverval	<i>Sterke</i> financiële differentiatie: compenserend mechanisme

De precieze invulling per ledengroep (standaard leden, kernvrijwilligers, ondersteunende leden) vind je in **bijlage 2**. In **bijlage 3** staat een overzicht van taken die binnen de vereniging op structurele basis door leden moeten worden bemenst (niet uitputtend).

Graag bespreken we als bestuur met jullie de drie contributiemodellen met vrijwilligerscomponent. Welk model zou het beste bij onze vereniging passen? Welke kritische succesfactoren zien jullie om dit idee te laten slagen?

C. IMPLEMENTATIEPLAN: GEFASEERDE INVOERING VAN HET NIEUWE CONTRIBUTIEMODEL

Om de invoering van een contributiemodel met vrijwilligerscomponent zorgvuldig en succesvol te laten verlopen, stellen we onderstaand stappenplan voor. Hierbij staat transparante communicatie, draagvlak onder leden, en goede begeleiding centraal.

1. Communicatie & Draagvlak

- Ledenbijeenkomsten vóór de ALV:
Organiseer één of meerdere informele sessies met verschillende ledengroepen – te beginnen bij de huidige vrijwilligers, betrokken leden en frequente ALV-gangers. Deze bijeenkomsten dienen als klankbord en dialoogmoment, zodat zorgen, ideeën en suggesties meegenomen kunnen worden in de definitieve uitwerking.
→ *Doel: gezamenlijk draagvlak creëren en vertrouwen opbouwen.*
- Introductiebijeenkomst voor alle leden:
Kort vóór de ALV presenteren we het model in een open bijeenkomst waarin we het laatste voorstel toelichten, vragen beantwoorden en ruimte bieden voor gesprek.
- Informatiepakket:
Elk lid ontvangt een helder overzicht van het nieuwe contributiemodel met vrijwilligerscomponent, inclusief de praktische voorbeelden van vrijwilligerstaken. Dit pakket wordt fysiek verspreid én digitaal beschikbaar gesteld via mail en website.

2. Registratie & Monitoring

- Huidige vrijwilligersinzet concretiseren:
In afstemming met de vele huidige vrijwilligers wordt een overzicht gemaakt van hun inzet in termen van een inhoudelijke beschrijving en een schatting van de inzet in uren.
- Keuzeformulier bij lidmaatschap:
Ieder lid geeft bij (her)aanmelding aan welke contributievorm hij of zij kiest. Dit kan eenvoudig via een digitaal of papieren formulier. Hierin wordt ook opgenomen eventuele

- **Inzetregistratie:**
Een eenvoudig registratiesysteem houdt bij hoeveel vrijwilligersuren zijn gemaakt, welke taken zijn uitgevoerd, en waar eventueel ondersteuning nodig is. Dit systeem is laagdrempelig en vertrouwelijk.

3. Ondersteuning & Begeleiding

- **Vrijwilligerscoördinator:**
Benoem een aanspreekpunt binnen de vereniging voor alles wat met vrijwilligerswerk te maken heeft. Deze persoon begeleidt nieuwe vrijwilligers, wijst op mogelijkheden en koppelt leden aan passende taken.
- **Introductie & training:**
Bied waar nodig korte instructies of trainingen aan voor specifieke taken, zoals jeugdbegeleiding, wedstrijdleiding of barwerkzaamheden. Ook kunnen ervaren vrijwilligers fungeren als mentor.

4. Waardering & Erkenning

- **Jaarlijkse vrijwilligersavond:**
Organiseer jaarlijks een feestelijk moment waarop alle vrijwilligers worden bedankt – met aandacht, gezelligheid, en misschien een klein presentje of toespraak.
- **Certificaten & zichtbare erkenning:**
Geef actieve vrijwilligers een tastbare blijk van waardering, bijvoorbeeld via een certificaat of vermelding op de website of in het clubblad. Dit versterkt de waardering én de zichtbaarheid van inzet.

Met deze aanpak geven we het nieuwe contributiemodel een stevige en gedragen start. Zo bouwen we stap voor stap aan een toekomstbestendige vereniging, waarin iedereen naar vermogen bijdraagt – en zich gezien en gewaardeerd voelt.

Graag bespreken we als bestuur met jullie de voorgestelde aanpak en implementatie. Welke ideeën, tips of aandachtspunten kunnen ons helpen dit plan tot een succes te maken voor iedereen binnen DD?

D. CONCLUSIE

Met de invoering van een gedifferentieerd contributiemodel met vrijwilligerscomponent zetten we een belangrijke stap richting een veerkrachtige en verbonden schaakvereniging. Door vrijwilligerswerk expliciet te verweven met het lidmaatschap, erkennen en stimuleren we de inzet van actieve leden, bieden we keuzevrijheid voor alle leden en zorgen we voor een eerlijkere verdeling van taken en lasten binnen de club.

We verwachten dat het uiteindelijke model niet alleen bijdraagt aan een hogere vrijwilligersbetrokkenheid, maar ook aan een sterkere gemeenschapszin en toekomstbestendigheid van onze vereniging. Bovendien maakt het ons minder afhankelijk van een kleine kern van overbelaste vrijwilligers én minder kwetsbaar voor externe kosten. De praktische uitvoerbaarheid, de mogelijkheid tot begeleiding en de ruimte voor waardering maken het model realistisch én inspirerend.

"Kortom: dit is een investering in de levendigheid en verbondenheid van onze club, waarbij ieder lid op zijn of haar eigen manier meehelpt om onze vereniging bijzonder te houden."

E. BRONNEN

- **FC Weesp – Vrijwilligersbeleid en contributiemodel:**
Deze sportvereniging hanteert sinds enkele jaren een gedifferentieerd contributiemodel,

waarbij leden kiezen tussen inzet of een hogere financiële bijdrage. Het beleid wordt breed gewaardeerd en is aangemerkt als *best practice* binnen sportverenigingen.

Bron: KNVB Media / FC Weesp vrijwilligersbeleid

- KNVB – Voorbeeldfunctie FC Weesp:
De KNVB profileert FC Weesp op haar platform als inspirerend voorbeeld voor andere verenigingen die worstelen met vrijwilligersschaarste. Het model zou zorgen voor meer continuïteit én draagvlak.
Bron: KNVB.nl – Vrijwilligerswerk bij voetbalverenigingen
- Zorgzaam010 – Analyse: belonen of beboeten bij vrijwilligersbeleid:
Een bredere maatschappelijke discussie over het stimuleren van vrijwillige inzet met prikkels, zoals beloning, korting of compensatie. Het model van FC Weesp wordt hier als onderbouwde aanpak besproken.

Bron: Zorgzaam010 – Vrijwilligersbeleid en gedragsprikkel

Bestuur DD/GR/versie0.3/mei 2025

Bijlage 1. Samenvatting en uitnodiging aan de leden

Samen bouwen aan de toekomst van onze schaakclub – Denk mee op 13 mei!

Onze vereniging draait al jarenlang op de betrokkenheid en inzet van vrijwilligers. Dankzij die energie kunnen we wekelijks schaken, toernooien organiseren en jeugdleden begeleiden. Maar we zien ook dat dit werk steeds vaker rust op de schouders van een kleine groep.

Om onze club toekomstbestendig te maken, heeft het bestuur drie modellen uitgewerkt waarin we vrijwilligerswerk en contributie op een nieuwe manier met elkaar verbinden:

- Cultuurmodel: inzet blijft vrijwillig, met nadruk op waardering en erkenning.
- Hybride model: een balans tussen inzet en keuzevrijheid, met lichte financiële verschillen.
- Materieel model: leden kiezen tussen vrijwillige inzet of een hogere contributie – voor een eerlijke verdeling van lasten.

We nodigen alle leden van harte uit om hierover met ons in gesprek te gaan op 13 mei 2025. Jouw mening en ideeën zijn onmisbaar om samen de beste koers te bepalen. Hoe zorgen we ervoor dat iedereen zich betrokken voelt én dat de club kan blijven bloeien?

Een concept uitwerking is toegevoegd als bijlage.

Kom meepraten en denk mee over de toekomst van onze vereniging!

Bijlage 2. Illustratie van drie contributie-vrijwilligersinzet modellen

1. Cultuur model	2. Hybride model	3. Materieel model
1. Actieve Leden – Vrijwilligersbijdrage als Norm (± 80% van de leden) • Beschrijving: Deze leden dragen bij aan de club door zich in te zetten voor vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld 10 tot 15 uur per seizoen. Er is geen financiële korting of boete verbonden aan deelname, maar wel erkenning en betrokkenheid. • Voorbeelden van taken: bardienst, helpen bij toernooien, partijverslagen schrijven, jeugd begeleiden, incidentele klussen. • Waardering/Incentives: ○ Jaarlijkse vrijwilligersavond met persoonlijke dankbetuigingen. ○ Vermelding van inzet op de website of in het clubblad (bijvoorbeeld "Vrijwilliger van de Maand"). ○ Kleine attenties, zoals een boekenbon of schaakgerelateerde gadgets, op basis van inzet. • Voordelen: ○ Versterkt de band tussen leden door inzet zichtbaar te maken en te waarderen. ○ Houdt de club inclusief en toegankelijk, zonder financiële drempels.	1. Standaard Leden – Vrijwilligersbijdrage met Basiscontributie (± 70-80% van de leden) • Beschrijving: Leden betalen de reguliere contributie en leveren daarnaast een afgesproken hoeveelheid vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld 10 tot 15 uur per seizoen. • Incentives: ○ Financieel: Reguliere contributie (bijvoorbeeld €150 per jaar). ○ Zacht: Vermelding op de website, vrijwilligersavond, kleine attenties zoals een schaakboek of een consumptiebon bij voldoende inzet. • Voordelen: ○ Balans tussen betaalbaarheid en betrokkenheid. ○ Waardering zichtbaar én voelbaar.	1. Standaard Contributie mét Vrijwilligers-bijdrage (± 80% van de huidige leden) • Beschrijving: Leden betalen de reguliere contributie en zetten zich daarnaast in voor een afgesproken hoeveelheid vrijwilligerswerk – bijvoorbeeld 10 tot 15 uur per seizoen. • Voorbeelden van taken: bardienst, helpen bij toernooien, partijverslag schrijven, materiaalbeheer, of incidentele hand- en spandensten. • Voordelen: ○ Stimuleert actieve betrokkenheid en gedeelde verantwoordelijkheid. ○ Versterkt de onderlinge band tussen leden. ○ Houdt de club levendig, inclusief en betaalbaar voor iedereen.
2. Kernvrijwilligers – Sleutelrollen (± 10% van de leden) • Beschrijving: Leden met een structurele, intensieve bijdrage aan de club (bijvoorbeeld 5 tot 10 uur per week) in sleutelrollen zoals bestuursleden, trainers, coördinatoren. • Waardering/Incentives: ○ Officiële rolbenaming (bijvoorbeeld "Clubcoach", "Evenementencoördinator") zichtbaar op de website, in nieuwsbrieven en bij evenementen. ○ Gratis toegang tot trainingen, workshops of externe schaakevenementen als bijscholing/ontwikkeling. ○ Eervolle benoemingen, zoals een jaarlijkse "Ere-lid van Verdienste" of inschrijving op een erelijst in het clubgebouw. • Voordelen: ○ Creëert prestige en waardering voor langdurige inzet. ○ Verhoogt de aantrekkelijkheid van sleutelrollen zonder financiële prikkels.	2. Kernvrijwilligers – Sleutelrollen met Contributiekorting of Vrijstelling (± 10% van de leden) • Beschrijving: Leden met een intensieve en structurele bijdrage (bijvoorbeeld 5 tot 10 uur per week) vervullen sleutelrollen zoals bestuursleden, trainers, teamleiders. • Incentives: ○ Financieel: Vrijstelling van contributie of substantiële korting (bijvoorbeeld 50% tot 100%). ○ Zacht: Eervolle vermeldingen, gratis deelname aan schaastrainingen of evenementen, certificaten van waardering, en zichtbare rolbenaming. • Voordelen: ○ Verhoogt aantrekkelijkheid van sleutelposities. ○ Combineert status en financiële verlichting.	2. Vrijstelling van Contributie bij Intensieve Vrijwilligersinzet (± 10% van de huidige leden) • Beschrijving: Leden die een sleutelrol vervullen binnen de vereniging, zoals trainer, teamleider, bestuurslid of coördinator, worden volledig vrijgesteld van contributie. • Voorwaarden: Een structurele inzet van circa 5 tot 10 uur per week gedurende het seizoen. • Voordelen: ○ Waardering en erkenning voor leden met een intensieve bijdrage. ○ Vergroot de aantrekkelijkheid van cruciale vrijwilligersrollen. ○ Zorgt voor continuïteit in het aanbod en beleid van de club.
3. Ondersteunende Leden – Geen Vrijwilligersbijdrage (± 10% van de leden) • Beschrijving: Leden die om persoonlijke redenen geen vrijwilligerswerk verrichten, maar wel betrokken blijven bij de club. In plaats van een hogere contributie ligt de nadruk hier op zachte prikkels om betrokkenheid te behouden. • Waardering/Incentives: ○ Aansporing tot incidentele bijdrage op eigen tempo en interesse (bijvoorbeeld eens per jaar helpen bij een evenement). ○ Uitnodiging voor inspiratiesessies over de clubontwikkeling, waarbij ze input kunnen geven. ○ Korting op extra's, zoals consumpties of deelname aan bijzondere evenementen, kan besproken worden als zachte prikkel. • Voordelen: ○ Houdt de deur open voor toekomstige inzet zonder druk. ○ Zorgt voor verbondenheid met de club, ook zonder vrijwilligersverplichting.	3. Ondersteunende Leden – Hogere Contributie zonder Vrijwilligersbijdrage (± 10-20% van de leden) • Beschrijving: Leden die kiezen geen vrijwilligerswerk te doen, betalen een verhoogde contributie (bijv. 1,5 keer de standaard contributie). Vrijwilligers vormen het hart van de club, maar de verhoging biedt aanvullende ondersteuning. • Incentives: ○ Financieel: Hogere contributie per jaar. ○ Zacht: Wel uitgenodigd voor clubactiviteiten en brainstormsessies, zodat betrokkenheid op andere manieren mogelijk blijft. • Bestemming meeropbrengst: ○ Aanvullende ondersteuning voor bestaande vrijwilligers, bijvoorbeeld inzet van externe hulp bij evenementen of piekmomenten. Vrijwilligersinzet blijft het fundament. ○ Ontlasting van de vaste vrijwilligers. ○ Investeren in clubfaciliteiten. • Voordelen: ○ Eerlijke lastenverdeling. ○ Keuzevrijheid blijft behouden.	3. Dubbele Contributie zonder Vrijwilligersbijdrage (± 10% van de huidige leden) • Beschrijving: Leden die kiezen geen vrijwilligerswerk te doen, betalen het dubbele van de standaard contributie. Deze bijdrage vervangt de inzet die anders van vrijwilligers wordt verwacht. • Bestemming van de meeropbrengst: ○ Inzet van externe ondersteuning waar nodig. ○ Ontlasting van de vaste vrijwilligers. ○ Investeren in clubfaciliteiten en ledenactiviteiten. • Voordelen: ○ Eerlijke verdeling van lasten binnen de vereniging. ○ Keuzevrijheid zonder verplichting, maar mét verantwoordelijkheid.

Bijlage 3: Overzicht Vrijwilligerstaken binnen de Schaakvereniging

Groep A – Structurele taken van circa 10-15 uur per jaar (nader te bepalen)

(Kleine, afgebakende bijdragen verdeeld over het seizoen)

1. **Bardienst**
 - Bar openen/sluiten tijdens clubavonden of toernooien (bijvoorbeeld 3-4 keer per jaar).
2. **Partijverslagen schrijven**
 - Een aantal keer per seizoen een verslag maken van een partij of evenement.
3. **Kascommissie**
 - Jaarlijks controleren van de clubfinanciën en hierover rapporteren aan de ALV.
4. **Commissie Beroep en Bezwaar**
 - Wordt ad hoc ingeschakeld bij geschillen of bezwaren van leden.
5. **Hulp bij toernooien of evenementen**
 - Opzetten/afbreken zaal, registratie, cateringondersteuning.
6. **Materiaalbeheerder (structureel)**
 - Verantwoordelijk voor onderhoud en beheer van schaakmateriaal; gemiddeld lage tijdsinvestering verspreid over het seizoen.
7. **Flyers verspreiden / PR-hulp**
 - Eenmalig of enkele keren per jaar helpen bij zichtbaarheid van de club.
8. **Meehelpen bij jeugdevenementen**
 - Incidenteel assistentie bieden bij jeugdactiviteiten (simultaans, clinics).
9. **Wedstrijdleader externe competitie**
 - Coördineert wedstrijden in de externe competitie (planning, uitslagen); vereist vooral inzet rondom de competitierondes.
10. **Kantinecommissie (coördinatie)**
 - Zorgt voor inkoop, bardienstplanning en voorraadbeheer; vooral rondom toernooien of piekmomenten.
11. **Vertrouwenspersoon**
 - Laagdrempelig aanspreekpunt voor leden bij sociale of persoonlijke kwesties; inzet is grotendeels op afroep.
12. **Teamleader van een team (externe competitie)**
 - Regelt de opstelling, coördineert communicatie met spelers en tegenstanders, en begeleidt het team tijdens wedstrijddagen.
13. **Begeleiden van jeugd bij toernooien**
 - Ondersteuning en begeleiding van jeugdleden tijdens externe toernooien of competities; incidenteel afhankelijk van deelname.
14. **Interne competitie leider**
 - Organiseert en beheert de interne competitie, meestal met inzet rondom competitierondes.
15. **Commissie team-samenstelling**
 - Stelt teams samen voor de externe competitie, in overleg met spelers en wedstrijdleiding (vooral rond seizoensstart).
16. **Sponsorcommissie**
 - Werft en onderhoudt contact met sponsors, ontwikkelt financieringsmogelijkheden.
17. **Clubavondcoördinator**
 - Ziet toe op het verloop van clubavonden, aanspreekpunt voor praktische zaken.

Groep B – Structurele sleutelrollen van circa 8 uur per week (nader te bepalen)

(Taken met een regelmatige, doorlopende inzet gedurende het seizoen)

1. **Jeugdtrainer / Jeugdcoördinator**
 - Wekelijkse begeleiding van jeugdleden, contact met ouders, opstellen van trainingsplannen.
2. **Vrijwilligerscoördinator**
 - Werven, inplannen en begeleiden van vrijwilligers, aanspreekpunt voor vragen.
3. **Communicatie- en PR-coördinator**
 - Beheer van website, social media, nieuwsbrief, contact met pers.
4. **Hoofd toernooiorganisatie (grote evenementen)**
 - Trekt de kar bij grotere toernooien, zoals het jaarlijkse open toernooi, inclusief werving deelnemers, wedstrijdleiding coördineren, logistiek regelen.
5. **Trainerscoördinator / Ontwikkeling jeugdbeleid**
 - Houdt overzicht over het jeugdtrainingsprogramma, zorgt voor afstemming tussen trainers en werkt beleid uit voor ontwikkeling en werving.
6. **ICT-/Websitebeheerder (structureel)**
 - Zorgt dat de website technisch up-to-date blijft, beheert mailboxen en ondersteunt bij technische vragen.
7. **Schaakpromotor (extern)**
 - Zet de vereniging op de kaart bij externe partijen: scholen, buurthuizen, lokale initiatieven. Coördineert bijvoorbeeld schaakclinics op basisscholen of in de wijk.

Groep C – Geen structureel vrijwilligerswerk, wel incidentele bijdrage

(Leden die niet vast meedraaien, maar af en toe helpen bij behoefte of interesse)

1. **Hulp bij een specifiek evenement**
 - Bijvoorbeeld een simultaan, open dag, schaakclinic of snelschaakavond.
2. **Meedenken in brainstormsessies**
 - Input leveren bij verenigingsontwikkeling, ledenwerving, toekomstplannen.
3. **Occasionele bardienst of zaalhulp**
 - Bij uitval of als extra handjes nodig zijn.
4. **Ad hoc klussen**
 - Technisch onderhoud aan de website, fotografie bij evenementen, vervoer van schaakmateriaal.
5. **Vervoer jeugdleden naar toernooien (carpooling)**
 - Incidenteel rijden naar jeugdtoernooien.
6. **Gast spreker of simultaangever**
 - Leden of externe schakers die incidenteel een lezing, training of simultaan geven.
7. **Eénmalige PR-acties**
 - Bijvoorbeeld helpen bij een publiciteitscampagne rondom een specifiek evenement.
8. **Kleine onderhoudsklussen in het clubgebouw**
 - Zoals schilderen, lampen vervangen, reparaties uitvoeren.

Samen maken we de club!

Zoals je ziet, zijn er voor elk type inzet passende taken binnen onze vereniging. Of je nu graag een sleutelrol vervult of liever incidenteel bijspringt, jouw bijdrage wordt gewaardeerd en helpt onze club vooruit!