



Strategisch beleidsplan v.v. Uchta

2016 - 2020

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord.....	3
1. De vereniging v.v. Uchta	4
1.1. Historie v.v. Uchta.....	4
1.2. v.v. Uchta anno 2015	4
2. Strategie.....	5
2.1. Missie.....	5
2.2. Visie	5
2.3. Strategische doelstellingen	5
2.4. Beleidsdoelstellingen	6
3. Structuur	8
3.1. Organisatiewerkgroepen	8
3.2. Organogram.....	9
3.3. Beleidsdoelstellingen	10
4. Cultuur	12
4.1. Gewenste cultuur	12
4.2. Beleidsdoelstellingen	12
5. Activiteitenplan	14

Voorwoord

Een visie is cruciaal voor een vereniging. Het is belangrijk om als bestuur na te denken over de te volgen koers en je uit te spreken over het toekomstperspectief van de vereniging. Zonder perspectief is er immers geen basis om te besturen.

Via dit strategisch beleidsplan wil v.v. Uchta voor iedereen duidelijkheid en eensgezindheid creëren over de te volgen koers in de komende jaren. Het vormt de basis voor alles wat leden, vrijwilligers en andere betrokkenen doen en voor de identiteit die v.v. Uchta naar buiten wil uitdragen. Dit beleidsplan richt zich in het bijzonder op drie belangrijke organisatiepijlers, namelijk de strategie, de structuur en de cultuur van de vereniging. Daarnaast bevat het beleidsdoelstellingen die de vereniging over de periode 2016 - 2020 graag wil realiseren om een goed functionerende en bloeiende vereniging te worden en blijven. Als vereniging zijn we er met zijn allen verantwoordelijk voor dat we de realisatie van de beleidsdoelstellingen blijven nastreven. Omdat het besturen van een vereniging in de huidige tijd aanzienlijk complexer is geworden, liggen hier ambitieuze uitdagingen voor het dagelijks en algemeen bestuur. Individualisering, digitalisering, veeleisende leden, veranderende regelgeving en groeiende maatschappelijke druk vergen een andere werkwijze dan vele jaren gebruikelijk was.

Dit strategisch beleidsplan gaat in op de vereningsbrede visie met de bijbehorende doelstellingen. Het vormt de blauwdruk voor alle gedetailleerde beleidsplannen, die door de verschillende werkgroepen binnen v.v. Uchta worden opgesteld. Wij hopen jullie als leden, vrijwilligers en betrokkenen via het strategisch beleidsplan 2016 - 2020 een helder beeld te schetsen over de manier waarop v.v. Uchta zich de komende jaren wil gaan profileren. Maar belangrijker nog, wij presenteren hiermee een ambitieuze visie met doelstellingen die over draagvlak in de vereniging beschikken en waar iedereen de motivatie uithaalt om er met zijn allen de schouders onder te zetten.

Als laatste willen wij aanraden om onderstaande twee filmpjes van de KNVB eens te bekijken. Deze schetsen de huidige situatie van het verenigingsleven en zijn ook zeer goed toepasbaar op onze vereniging. Tevens vormt dit concept de leidraad voor de periode 2016 - 2020.

Back to Basics deel 1: https://www.youtube.com/watch?v=Umomu_aDQ4w

Back to Basics deel 2: <https://www.youtube.com/watch?v=vrCHG-S0nyY>

1. De vereniging v.v. Uchta

Hieronder wordt de vereniging in het kort besproken, waarbij we ingegaan op de ontstaansgeschiedenis en de status anno 2015. Het vormt de inleiding van dit beleidsplan.

1.1. Historie

v.v. Uchta heeft een lange geschiedenis. Waar het voetbal in de omgeving Ochten begin twintigste eeuw al aan populariteit genoot, is v.v. Uchta pas officieel opgericht op 8 juli 1945. Hoewel de vereniging voor die tijd al onder andere namen had gespeeld en enkele keren gefuseerd was, bracht het einde van de Tweede Wereldoorlog de oprichting van de huidige vereniging. v.v. Uchta werd zeventig jaar geleden dus (her)opgericht en steeg toentertijd tot grote hoogte. Het hoogtepunt werd gekend toen v.v. Uchta de 3e klasse van de grote KNVB-competitie wist te behalen.

Later moest v.v. Uchta voor de industrie wijken. Het ging bergafwaarts en de KNVB dreigde het voetbalveld af te keuren. Na roering van het bestuur en spelers bij het gemeentebestuur ging de gemeente overstag en werd in De Hoeken een paar mooie voetbalvelden aangelegd. Daarna ging het beter met v.v. Uchta en werd promotie afgewisseld met degradatie. De goede spelers vertrokken omdat zij in het betaalde voetbal wat extra konden verdienen. Toen v.v. Uchta later zelf ook ging betalen ging het bergafwaarts. De eigen jongens verdwenen uit de selectie en v.v. Uchta voetbalde al snel weer in een van de laagste klassen.

1.2. Anno 2015

In 2015 staat v.v. Uchta er als bloeiende vereniging met circa 250 leden weer wat beter voor. De afgelopen jaren neemt het aantal jeugdspelers toe. Zij vormen de spil van de vereniging. Het magere aantal van drie seniorenelftallen, waarvan er slechts één uitkomt op zondag, biedt stof tot nadenken. Uchta 1 bestaat sinds enkele jaren weer grotendeels uit jongens die uit de eigen jeugd afkomstig zijn. Zij boeken wisselende resultaten. Hoogtepunten van de afgelopen jaren zijn de kampioenschappen in de seizoenen 2009 - 2010 en 2013 - 2014 en de daarbij horende promotie naar respectievelijk 5e en 4e klasse. Helaas volgde in seizoen 2014 - 2015 weer degradatie naar de 5e klasse. Voor seizoen 2015 - 2016 staat er een zeer jeugdige, maar potentieel sterk eerste elftal dat zich wil laten gelden.

Op 10 juni 2015 is een volledig nieuw bestuur aangetreden die een mix van ervaring, kennis, betrokkenheid en motivatie kent om de ambitieuze doelstellingen en kansen die er voor v.v. Uchta liggen, te verwezenlijken. Onder het motto "*vele handen maken licht werk*" proberen we iedereen zijn steentje te laten bijdragen, zonder een kleine groep mensen bovenmatig te belasten.

2. Strategie

Hieronder worden de missie, visie en doelstellingen van v.v. Uchta voor de periode 2016 - 2020 gepresenteerd. Doel is om deze strategie de komende jaren binnen de gehele vereniging na te streven.

2.1. Missie

v.v. Uchta wil een maatschappelijk betrokken familievereniging zijn waarbij een goede sfeer voorop staat en waar prestaties uit volgen. Een positief imago en een stabiele financiële situatie moet de basis zijn om door te groeien naar een onderscheidende voetbalvereniging in de regio. Niet het individu, maar het collectief staat centraal. Openheid, transparantie en vertrouwen zijn kernwaarden die bij moeten dragen aan plezier voor het hele gezin.

2.2. Visie

v.v. Uchta wil een laagdrempelige vereniging zijn waar iedereen zich welkom voelt en waar iedereen meetelt, van jong tot oud, van dames tot heren, van leden tot niet-leden. Respect voor elkaar is belangrijk. Sportief doel is om alle spelers in de jeugd op hun eigen niveau beter te maken zodat een sterk collectief ontstaat. Voor Uchta 1 is het de komende jaren het voornaamste om de groep verder door te ontwikkelen naar een stabiel team dat de hoogst haalbare prestaties nastreeft. De doorstroom van eigen jeugdspelers staat daarbij centraal.

2.3. Strategische doelstellingen

Uit deze missie en visie komen de volgende doelstellingen voor dit beleidsplan voort:

- ❖ v.v. Uchta streeft naar een ledengroei van twintig procent in de komende jaren.
- ❖ Over vijf jaar speelt tachtig procent van de voetballende jeugd uit Ochten, Eldik, IJzendoorn en Echteld bij v.v. Uchta.
- ❖ Over vijf jaar heeft v.v. Uchta weer tenminste vier heren seniorenteams en minimaal één damesteam. Daarnaast streeft v.v. Uchta naar vijf teams in de juniorencategorie, waarbij minimaal één team per categorie, en minimaal acht teams in de pupillencategorie, waarvan ten minste twee F-teams en twee E-teams.
- ❖ De jeugdopleiding staat centraal en vormt de voedingsbodem voor selectie-elftallen.
- ❖ Het merendeel van de leden draagt bij aan de vereniging door enige vorm van vrijwilligerswerk te doen.
- ❖ Het bestuur stimuleert vrijwilligers en zorgt voor voldoende persoonlijke waardering.
- ❖ v.v. Uchta straalt een positief imago uit in de omgeving.
- ❖ v.v. Uchta vergroot haar zichtbaarheid bij andere evenementen in de regio.
- ❖ v.v. Uchta zoekt waar mogelijk naar samenwerking met instanties en andere verenigingen in de omgeving.
- ❖ v.v. Uchta toont zich een maatschappelijke betrokken vereniging.
- ❖ v.v. Uchta is en blijft een financieel gezonde vereniging.
- ❖ v.v. Uchta organiseert voldoende (gezamenlijke) activiteiten voor alle doelgroepen.
- ❖ De kantine is op alle trainingsavonden en in het weekend open, inclusief de keuken op wedstrijddagen.
- ❖ v.v. Uchta onderzoekt op korte termijn of er onder haar leden voldoende draagvlak is om een zaterdagvereniging te worden.

2.4. Beleidsdoelstellingen

Aansluitend op de strategische doelstellingen volgen hier een aantal beleidsdoelstellingen die voor v.v. Uchta belangrijk zijn.

❖ *Waardering voor vrijwilligerswerk en sponsors*

Het is van cruciaal belang dat er waardering wordt uitgesproken voor de mensen die de vereniging draaiende houden. v.v. Uchta moet niet alleen vragen, maar ook af en toe iets geven. Waardering uitspreken kan via de verschillende communicatiekanalen (website, social media, regionale dagbladen etc.), door middel van een barbecue aan het einde van het seizoen, door complimenten te geven etc. Daarnaast krijgen sponsors iets terug voor hun sponsoring, zodat het voor hen aantrekkelijker wordt om sponsor te worden/blijven.

❖ *Een overstap naar een volledige zaterdagvereniging*

Het is goed een gedegen onderzoek te starten naar de voor- en nadelen van de overstap naar een volledige zaterdagvereniging. De aanzet hierin is door de Adviesgroep gegeven, het verdere onderzoek en het uiteindelijke besluit vullen we in seizoen 2015 - 2016 nader in.

❖ *Het beperken van onkostenvergoedingen voor vrijwilligersfuncties*

Binnen een familievereniging, waarin iedereen gelijk is, streven we ernaar zo min mogelijk vrijwilligers van een onkostenvergoeding te voorzien voor vrijwilligerswerkzaamheden. Waardering voor vrijwilligerswerk zal op een andere manier geuit worden. Selectiespelers ontvangen daarnaast geen individuele beloningen.

❖ *Voldoende gezamenlijke activiteiten voor alle leden en beter betrekken van niet-leden*

Om een band te scheppen tussen de leden is het belangrijk vaker activiteiten te organiseren waarbij alle leden betrokken worden. Ook combineren we activiteiten voor jeugd en senioren die nu nog apart plaatsvinden. Het is binnen een familievereniging van belang niet op het individu, maar op het hele gezin te focussen. Daarnaast richten we het vizier niet alleen op leden van de vereniging, maar ook steeds meer op niet-leden.

❖ *Onszelf een maatschappelijk betrokken club tonen met een positief imago in de omgeving*
v.v. Uchta zal haar gezicht moeten laten zien bij bijeenkomsten van gemeente, dorpsstafels en festiviteiten in de omliggende dorpen, zoals Koningsdag en het Beachtoernooi in Ochten, de Rommelmarkt in IJzendoorn, etc. Ook moeten we samenwerkingen met andere plaatselijke verenigingen, zoals Le Cartouche, De Kleimeppers, sv Olympia en Evenementenvereniging Ochten overwegen.

❖ *In het contributiesysteem duidelijk onderscheid maken tussen leden die vrijwilligerswerk doen en consumentleden*

Gezien de teruglopende inkomsten en het relatief lage contributietarief ten opzichte van omliggende verenigingen, is een aanpassing van de contributieregeling noodzakelijk. Het is zaak om de huidige contributiekorting voor vrijwilligers duidelijker af te bakenen, zodat we beter onderscheid kunnen maken tussen vaste vrijwilligers en leden die elke vorm van vrijwilligerswerk nalaten, de zogenoemde consumentleden.

❖ *Leden permanent inzicht bieden in de statuten van de vereniging*

De statuten worden nagelopen door het bestuur en vervolgens door de notaris herzien. Na goedkeuring door de ALV worden de statuten op de website moeten geplaatst, zodat alle leden hier permanent inzicht in hebben. Dit sluit aan bij de openheid en transparantie die de vereniging nastreeft.

❖ *Het jeugdbeleidsplan naleven*

Op dit moment wordt het jeugdbeleidsplan onvoldoende nageleefd. We moeten bepalen of dit het gevolg is van een verschil tussen de inhoud van het plan en de visie van kaderleden of dat de inhoud simpelweg niet wordt nageleefd. In de toekomst moet het jeugdbeleidsplan echter het uitgangspunt zijn bij het nemen van besluiten aangaande de jeugd van v.v. uchta.

3. Structuur

Hieronder presenteren we de beoogde structuur die v.v. Uchta zal wil invullen met voldoende vrijwilligers. Invulling van deze posities is noodzakelijk om goed te kunnen functioneren en taken te verdelen. Voor de vereniging is het de komende jaren een uitdaging haar organisatie op deze manier in te richten met de juiste mensen.

3.1. Werkgroepen

De vereniging streeft naar de volgende werkgroepen, onderverdeeld in bestuurswerkgroepen en niet-bestuurswerkgroepen.

- ❖ Dagelijks bestuur, bestaande uit de volgende functies:
 - Voorzitter
 - Penningmeester
 - Secretaris

- ❖ Algemeen bestuur, bestaande uit de volgende werkgroepen:
 - Vrijwilligerscoördinatie
 - Sponsorzaken
 - Voetbalzaken
 - Jeugdzaken
 - Communicatie
 - Activiteiten
 - Onderhoudszaken
 - Facilitaire zaken

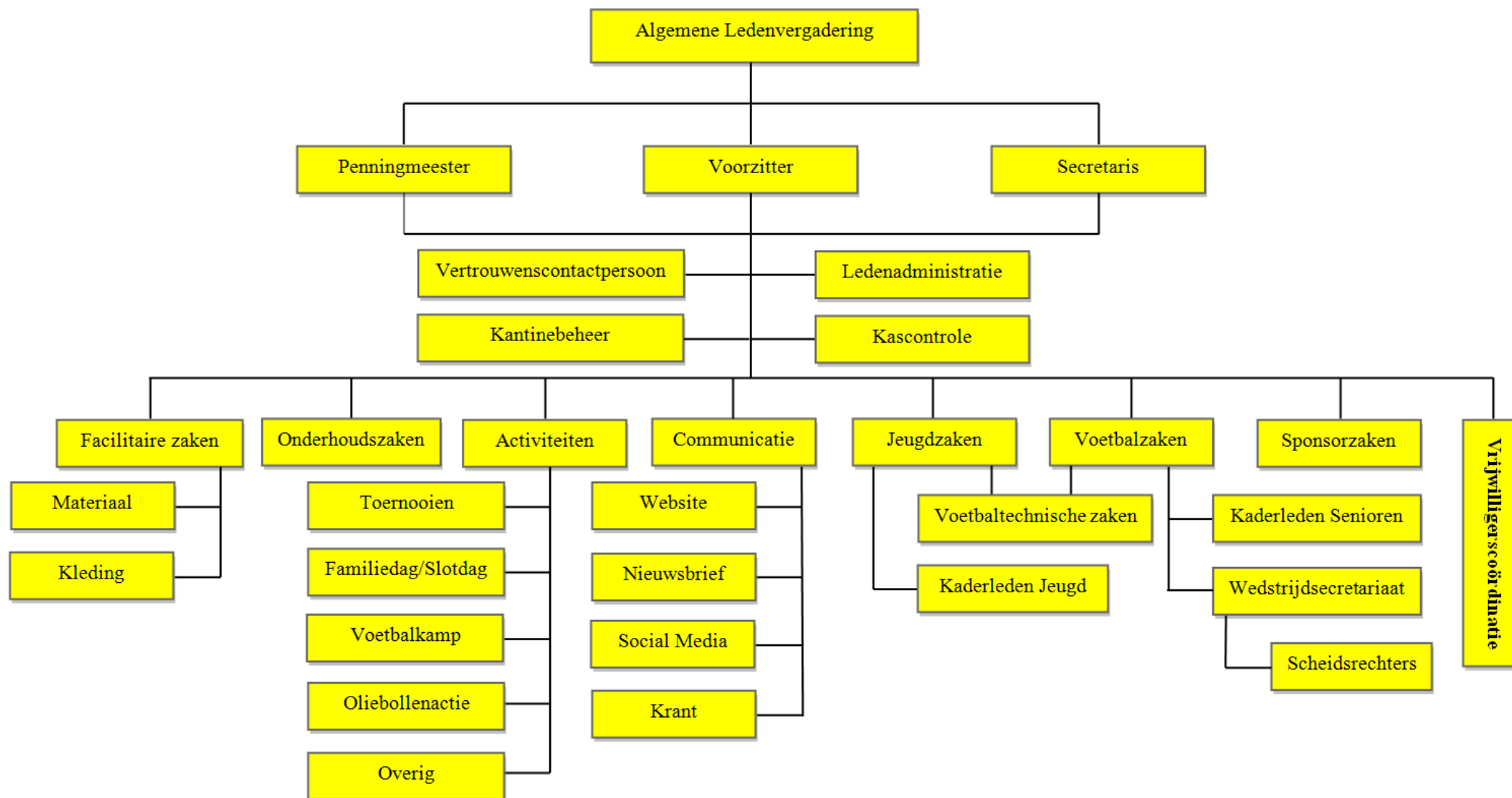
- ❖ Ledenadministratie
- ❖ Kascontrolecommissie
- ❖ Vertrouwenscontactpersoon (VCP)
- ❖ Kantinebeheer

Na de Algemene Ledenvergadering (ALV) is het dagelijks bestuur het hoogste orgaan binnen de vereniging. Als samenwerkende kracht met het algemeen bestuur houdt zij toezicht op het naleven en realiseren van de doelstellingen. Vanuit elk werkgroep is er één persoon die als algemeen bestuurslid zitting neemt in het bestuur. Deze bestuurder geeft leiding aan de werkgroep waar hij/zij verantwoordelijk voor is. In de optimale situatie, zoals op de volgende pagina geschetst, kent de vereniging een bestuur van elf leden: drie dagelijks bestuurders en acht algemeen bestuurders.

Los van de bestuursfuncties bestaan er nog vier belangrijke schakels die bijdragen aan het functioneren van de vereniging. Het gaat om de ledenadministratie voor onder andere het in- en uitschrijven van leden, de kascontrolecommissie ten behoeve van de controle op de financiële huishouding, de vertrouwenscontactpersoon als aanspreekpunt voor vertrouwelijke zaken, en het kantinebeheer. Deze vier groepen hebben een adviserende rol naar het dagelijks bestuur.



3.2. Organogram





3.3. Beleidsdoelstellingen

Binnen het structuurdomein zijn de volgende aandachtspunten van belang om de komende jaren te realiseren.

❖ *Een nadrukkelijke rol van de leden bij het nemen van besluiten boven de € 5.000,-*
Bij besluiten die aanzienlijke kosten met zich meebrengen is het zaak hier met leden over te communiceren. Dit hoeft niet per se via de ALV, maar kan door middel van persoonlijke gesprekken of via de website, sociale media en de nieuwsbrief. Er dient voor elk besluit voldoende draagvlak te worden gecreëerd. In het bijzonder geldt dat voor grote besluiten met kosten van meer dan € 5.000,-.

❖ *Een bottom-up structuur als uitgangspunt*
Initiatieven en ideeën van leden vormen de basis voor de te nemen besluiten. Er moet ruimte zijn om vrijwilligers zelf zaken op te laten pakken. Het is belangrijk dat het bestuur niet alleen zendt, maar ook interactie en dialoog zoekt met de leden. Zo weet het bestuur wat er speelt. Terugkoppeling en feedback zijn cruciaal in een familievereniging, waarin we elkaar willen helpen en van elkaar kunnen leren.

❖ *Een goede verdeling van verantwoordelijkheden*
Niet-bestuurstaken die in het verleden bij het bestuur lagen, worden afgestoten naar de eerder beschreven werkgroepen. Zij krijgen op hun terrein de volle verantwoordelijkheid. Uiteraard zal periodiek overleg met het bestuur plaatsvinden en moeten belangrijke beslissingen vooraf worden goedgekeurd. Vertrouwen en verantwoordelijkheid zijn hierin sleutelwoorden.

❖ *Duidelijkheid over hetgeen er van leden en vrijwilligers wordt verwacht*
Een veelgehoord kritiekpunt is dat mensen binnen de vereniging niet goed weten wat er van hen verwacht wordt. Het is zaak functieprofielen en richtlijnen op te stellen voor diverse functies, zodat men op de hoogte is van elkaars taken en verantwoordelijkheden. Het is daarnaast goed om nieuwe kaderleden op te vangen en in te werken. Als laatste is het van belang tijdig elkaars functioneren te beoordelen en evalueren.

❖ *Periodiek overleg met leden die vrijwilligersfuncties vervullen*
Het is van belang dat er met vrijwilligers die op contractbasis aan de vereniging verbonden zijn, zoals de hoofdtrainer, gedurende het seizoen periodieke functioneringsgesprekken worden gevoerd op vooraf bepaalde momenten. Zo voelen mensen zich serieus genomen, blijven ze gemotiveerd en weet het bestuur waar in de vereniging zaken beter kunnen.

❖ *In kaart brengen waarom mensen stoppen via een exitgesprek of -formulier*
Mensen die vertrekken bij de vereniging zijn vaak ontevreden over een bepaalde gang van zaken. Het is dan van cruciaal belang om te weten wat er speelt en waarom zij vertrekken. Door dit in kaart te brengen voorkomen we dat er structureel leden en/of vrijwilligers om dezelfde reden vertrekken.



❖ *Uitbreiding van de onderhoudsploeg*

Het is van groot belang dat er wat meer vrijwilligers komen voor het dagelijkse onderhoud, zoals het schoonmaken van de kantine, de kleedkamers en het terrein, het trekken van de lijnen, het op orde houden van de materialen, etc. Nu rust deze taak op een kleine groep personen, die dat niet eeuwig kan blijven volhouden.

❖ *Opstellen afzonderlijke beleidsplannen per werkgroep*

Omdat de diverse werkgroepen andere taken en verantwoordelijkheden hebben, is het belangrijk om op papier te zetten welke doelen zij nastreven en hoe zij die proberen te bewerkstelligen. Dit biedt helderheid aan zowel de vrijwilligers in de werkgroepen als aan de vereniging. Men weet dan voor welke zaken zij bij welke werkgroep terecht kunnen.

❖ *Opstellen huishoudelijk reglement en gedragscode*

Het is belangrijk dat v.v. Uchta een huishoudelijk reglement, zodat iedereen op de hoogte is van wat toelaatbaar is en wat er van jou als lid wordt verwacht. Vele zaken zullen hierin als vanzelfsprekend gelden, maar met het opstellen van zo'n document voorkomen we discussie indien het toch eens misgaat. Daarnaast is het uitgangspunt binnen een familievereniging dat leden elkaar aan durven spreken bij misstanden.

❖ *Budgettering per werkgroep*

In de toekomst werken we met een financiële huishouding die voor iedereen inzichtelijk is en waarin duidelijk onderscheid in de inkomsten en uitgaven te zien is. Daarnaast is het streven om te gaan werken met een begroting waar alle afzonderlijke werkgroepen hun gewenste budget inbrengen. Dit betekent dat elke werkgroep voor aanvang van het seizoen een plan gereed heeft met daarin de geplande inkomsten en uitgaven. Uiteindelijk zullen deze financiële plannen samen moeten leiden tot een sluitende begroting voor de hele vereniging. De daadwerkelijke verdeling en de bewaking van de budgetten ligt uiteindelijk in handen van de penningmeester.

4. Cultuur

In dit hoofdstuk wordt de cultuur besproken die we binnen v.v. Uchta nastreven. De cultuur beschrijft de onderlinge omgang van en met de mensen in de vereniging. Het vormt de zachte en informele kant en is het meest complexe organisatieaspect om te veranderen. De cultuur wordt vaak onderbelicht, maar vormt het hart van iedere organisatie. Het is de meest kritische succesfactor. Voor v.v. Uchta is het dan ook uiterst belangrijk om hier voldoende aandacht aan te besteden.

4.1. Gewenste cultuur

Gestructureerde communicatie is van essentieel belang voor het functioneren van de vereniging. Intern streven we naar duidelijke en vaste communicatielijnen, zodat iedereen weet waar hij moet zijn voor informatie en wanneer men informatie vanuit de club kan verwachten. v.v. Uchta moet haar leden voldoende op de hoogte houden van ontwikkelingen die binnen en rondom de vereniging spelen en van de besluiten die worden genomen. Daarnaast streven we naar een bottom-up-klimaat, waarbij in overleg eigen initiatieven en verantwoordelijkheden centraal staan. Ook externe is het van belang om voldoende zichtbaarheid en maatschappelijke betrokkenheid te tonen. De voornaamste middelen die worden ingezet zijn de website, de sociale media, de nieuwsbrief en de regionale kranten.

Ook de manier waarop we binnen de vereniging met elkaar omgaan, is belangrijk voor het slagen van de doelstellingen. Een vriendelijke omgang, een positieve uitstraling en voldoende waardering dragen bij aan de betrokkenheid en motivatie van leden en vrijwilligers.

We moeten af van de 'klaagcultuur' en streven naar een 'doe-cultuur'. In plaats van te klagen, kun je als lid ook het heft in eigen handen nemen en naar een oplossing zoeken. Oftewel: *"Het moet niet de vraag zijn wat v.v. Uchta voor jou kan betekenen, maar wat jij voor v.v. Uchta kan betekenen"*. Binnen onze familievereniging moet iedereen het gevoel hebben dat het zijn/haar eigen vereniging is. Het familiegevoel moet bijdragen aan een hoge mate van betrokkenheid, motivatie en plezier, wat uiteindelijk zal leiden tot een sfeervolle en gezellige vereniging waar iedereen welkom is en waarvoor iedereen zijn handen uit de mouwen wil steken.

4.2. Beleidsdoelstellingen

Binnen het cultuurdomein vinden we de volgende aandachtspunten van belang om in de komende jaren te realiseren.

❖ *Leden doen graag vrijwilligerswerk om bij te dragen aan hún vereniging*

Vrijwilligerswerk moet een verplichting worden, zonder dat het als een verplichting voelt. Dat klinkt tegenstrijdig, maar het is zaak om ervoor te zorgen dat mensen met plezier hun steentje bij willen dragen. Waardering uit alle gelederen van de vereniging is hierin een cruciale factor.

❖ *Een goede sfeer binnen de vereniging, te beginnen in de kantine*

Om een positieve gevoel te krijgen en mensen naar binnen te krijgen in de kantine, is het belangrijk om de uitstraling van de kantine te verbeteren en te moderniseren. Leden en ouders moeten zich welkom voelen in plaats van de kinderen vooraan bij het hek af te zetten.



De kantine vormt immers de sociale ontmoetingsplaats van de vereniging, waar voor, tijdens en na trainingen en wedstrijden een hapje en drankje genuttigd kunnen worden.

❖ *Transparantie, acceptatie en vertrouwen vormen de kernwaarden*

Een grote ergernis van leden is dat er veel achter de rug om wordt gezegd, maar dat kritiek nooit direct wordt doorgegeven. Binnen een familievereniging is iedereen echter gelijkwaardig. Het is belangrijk dat men elkaar aan durft te spreken, maar vooral dat dat ook geaccepteerd wordt. Vaak is het beter om even na te denken over wat iemand zegt, voordat je gelijk in de tegenaanval gaat. Als iedereen open en eerlijk naar elkaar is, dan versterkt dat de band binnen de vereniging. Het naleven van regels en wetgeving (bijvoorbeeld omtrent alcohol- en rookbeleid) mag hier niet ter discussie staan. Daarnaast dient v.v. Uchta zich transparant op te stellen naar haar leden en gewenste informatie te allen tijde te delen.

❖ *Leden en omgeving moeten worden goed geïnformeerd*

De informatievoorziening moet zowel intern als extern verbeteren. Leden geven aan graag op de hoogte te willen blijven, maar zijn dat op dit moment onvoldoende. De eerste stappen zijn de ontwikkeling van een nieuwe website en het invoeren van standaard e-mailadressen. De vereniging is behoorlijk actief op Facebook, maar het gebruik van andere sociale media kan nog geïntensiveerd worden. Daarnaast moet v.v. Uchta streven om minimaal twee maal per maand een bericht in het Gemeentenuws te plaatsen. Ten slotte is de komst van een maandelijks nieuwsbrief een welkome aanvulling.

5. Activiteitenplan

In dit hoofdstuk wordt het activiteitenplan weergegeven dat is gebaseerd op de hierboven beschreven beleidsdoelstellingen. Deze activiteiten staan los van de continue werkzaamheden per functie en dienen als extra inspanning voor de beleidsontwikkeling van v.v. Uchta. We maken duidelijk welke activiteiten we over de periode 2016 - 2020 moeten ondernemen, met de bijhorende taak- en tijdsverdeling.

Wat	Wie	Wanneer	Voltaan
Onderzoek zaterdagvereniging	Dagelijks en algemeen bestuur	2015 - 2016	
Aanpassen contributiesysteem	Dagelijks en algemeen bestuur	2015 - 2016	
Opstellen huishoudelijk reglement en gedragscode	Dagelijks en algemeen bestuur	2015 - 2016	
Beleidsplan Vrijwilligerscoördinatie	Werkgroep Vrijwilligerscoördinatie	2015 - 2016	
Beleidsplan Sponsorzaken	Werkgroep Sponsorzaken	2015 - 2016	
Beleidsplan Jeugdzaken	Werkgroep Jeugdzaken	2015 - 2016	
Beleidsplan Communicatie	Werkgroep Communicatie	2015 - 2016	
Beleidsplan Activiteiten	Werkgroep Activiteiten	2015 - 2016	
Beleidsplan Onderhoudszaken	Werkgroep Onderhoudszaken	2015 - 2016	
Beleidsplan Kantinebeheer	Werkgroep Kantinebeheer	2015 - 2016	
Opstellen functieprofielen en richtlijnen	Dagelijks bestuur	2016 - 2017	
Beleidsplan Voetbalzaken	Werkgroep Voetbalzaken	2016 - 2017	
Beleidsplan Facilitaire Zaken	Werkgroep Facilitaire Zaken	2016 - 2017	
Uitbreiding onderhoudsploeg	Iedereen binnen v.v. Uchta	2016 - 2017	
Herzien van de statuten	Algemene Ledenvergadering	2016 - 2017	
Invulling openstaande vacatures	Iedereen binnen v.v. Uchta	2016 - 2020	
Beleid monitoren en zo nodig bijstellen	Dagelijks en algemeen bestuur	2016 - 2020	
Invulling van gewenste elftalbezettingen	Iedereen binnen v.v. Uchta	2016 - 2020	
Financieel gezonde vereniging zijn	Dagelijks en algemeen bestuur	2016 - 2020	
Opstellen strategisch beleidsplan 2020 - 2025	Dagelijks en algemeen bestuur	2019 - 2020	