

# Beleidsplan Hockeyclub Gilze Rijen 2017-2021



# Inhoudsopgave

Voorwoord	4
<b>Hoofdstuk 1: inleiding</b>	<b>5</b>
1.1 Missie/visie HCGR	5
1.2 Aanleiding	5
1.3 Beleidsplancommissie	5
1.4 Doel van het beleidsplan	5
1.5 Proces opstellen beleidsplan	6
<b>Hoofdstuk 2: inventarisatie huidige situatie</b>	<b>7</b>
2.1 Inleiding	7
2.2 Evaluatie technisch beleidsplan	7
2.3 Omvang en groei van de vereniging	7
2.4 Prestatieniveau van de teams	8
2.5 Organisatiestructuur vereniging	9
2.6 Accommodatie	11
2.7 Financiën	11
2.8 Communicatie en sponsoring	12
2.9 Gemeentelijk sportbeleid	13
2.10 Interne en externe analyse: SWOT-matrix	14
<b>Hoofdstuk 3: Doelstellingen</b>	<b>16</b>
3.1 Inleiding (uitgangspunten SWOT-matrix)	16
3.2 Doelstellingen omvang en groei van de vereniging	18
3.3 Doelstellingen prestatieniveau van de teams	20
3.4 Doelstelling organisatiestructuur vereniging	22
3.5 Doelstellingen accommodatie	22
3.6 Doelstellingen financiën	23
3.7 Doelstellingen communicatie en sponsoring	25
<b>Hoofdstuk 4: Plan van aanpak</b>	<b>27</b>
4.1 Inleiding	27
4.2 Omvang en groei van de vereniging	28
4.3 Prestatieniveau van de teams	28
4.4 Organisatiestructuur vereniging	29
4.5 Accommodatie	30
4.6 Financiën	30
4.7 Communicatie en sponsoring	31
<b>Hoofdstuk 5: Hoe gaan we de doelstellingen bereiken?</b>	<b>32</b>
5.1 Inleiding	32
5.2 Hoe gaan we de doelstellingen over de omvang en groei van HCGR bereiken?	33
5.3 Hoe gaan we de doelstellingen over het prestatieniveau van de teams bereiken?	34



5.4	Hoe gaan we de doelstelling over de organisatiestructuur van de vereniging bereiken?	35
5.5	Hoe gaan we de doelstellingen over de accommodatie bereiken?	36
5.6	Hoe gaan we de doelstellingen over de financiën bereiken?	37
5.7	Hoe gaan we de doelstellingen over de communicatie/sponsoring bereiken?	38
<b>Hoofdstuk 6: Evaluatie</b>		<b>40</b>
6.1	Inleiding	40
6.2	Hoe gaan we evalueren?	40
<b>Bijlagen:</b>		<b>41</b>
bijlage 1: omschrijving functies binnen HCGR		42

## Voorwoord

Voor u ziet u het beleidsplan Hockeyclub Gilze-Rijen (HCGR) 2017-2021. Dit is een geactualiseerde versie van het vorige en tevens het eerste beleidsplan HCGR (2012-2016).

Dit vorige beleidsplan is uitvoerig doorgenomen en besproken, hierbij zijn ook de auteurs van het vorige beleidsplan betrokken. Veel van de algemene beleidspunten van de hockeyclub blijven ongewijzigd. Tijdens deze evaluatiesessie is daarom voornamelijk gefocust op de stand van zaken van de doelstellingen van de club (hoofdstuk 3), om te bepalen wat de voortgang van de betreffende doelstelling is, en waar de focus van de club de komende 5 jaar op moet liggen. Vervolgens zijn de wijzigingen besproken met het bestuur. Er is vastgesteld welke doelen reeds zijn bereikt en welke doelen nog actueel zijn. Ook zijn er nieuwe doelen toegevoegd voor de komende 5 jaar.

Deze inventarisatie is uitgebreid besproken op de Algemene Ledenvergadering van 21 juni 2016. De leden hebben ingestemd met de voorgestelde wijzigingen en de actualisatie. In het beleidsplan dat nu voorligt is zijn de wijzigingen verwerkt.

Dit is daarmee het vastgestelde beleidsplan van Hockeyclub Gilze-Rijen 2017-2021.

Het bestuur,

Anne de Hoon  
Paul Kin  
Jeroen Krol  
Anne Lammertink  
Miriam Naalden  
Rob Wijngaard



# Hoofdstuk 1

## Inleiding

### 1.1 Missie/visie bestuur

Hockeyclub Gilze-Rijen (HCGR) wil het mogelijk maken dat alle leden op hun eigen niveau kunnen hockeyen in een veilige en sportieve sfeer. Het bestuur wil een gezonde vereniging zijn die het prestatieniveau van haar leden verbetert en ook het spelplezier verhoogt. Prestaties leveren en plezier beleven moeten samen gaan. HCGR is een club met een familiale uitstraling waar iedereen zich thuis voelt.

### 1.2 Aanleiding

In 2012 is er door het toenmalige bestuur van HCGR besloten om een integraal beleidsplan op te stellen, omdat deze nog ontbrak. Er was wel een technisch beleidsplan, maar dit plan liep tot 2012.

Daarnaast heeft de hockeyclub in 2010 een nieuwe accommodatie in gebruik genomen. Dit bood nieuwe perspectieven voor de club. Dit beleidsplan had een looptijd van 2012-2016. Er is daarom besloten om dit beleidsplan in 2016 te evalueren en te actualiseren. De wijzigingen zijn besproken in de ALV van (21 juni 2016). Hiermee is het geactualiseerde beleidsplan 2017-2021 vastgesteld.

### 1.3 Beleidsplancommissie

Voor het opstellen van het beleidsplan uit 2012 is een speciale beleidsplancommissie opgesteld bestaande uit twee leden/vrijwilligers van de hockeyclub en één afgevaardigde van het bestuur. Het bestuurslid coördineerde het beleidsplanproces. Bij de evaluatie en actualisatie van het beleidsplan 2012-2016 is dezelfde commissie geraadpleegd. Daarnaast het uitvoerig in het bestuur en onderliggende commissies besproken, en gedeeld met leden tijdens de ALV.

### 1.4 Het doel van het beleidsplan

Dit beleidsplan vormt het beleidskader voor de hockeyclub voor de jaren 2017-2021. Het moet voor iedereen duidelijk zijn waar de hockeyclub over vijf jaar wil staan en wat het bestuur samen met de leden wil bereiken. Het beleidsplan vormt het kader maar geeft ook aan hoe we de doelen gaan bereiken en met welke middelen. Kortom het beleidsplan is ook praktisch uitvoerbaar. Het is echter wel de bedoeling dat de verschillende commissies het algemene beleidsplan vertalen naar een actieplan. Dit komt later nog aan de orde.

De diverse doelstellingen in dit beleidsplan hangen nauw met elkaar samen. Het nastreven van deze doelstellingen heeft gevolgen voor de inzet van financiële middelen maar ook voor de inzet van de commissieleden en leden van de hockeyclub.



Het beleidsplan is integraal tot stand gekomen in samenwerking met de bestuursleden, diverse commissies, seniorleden en jeugdleden met hun ouders.

### 1.5 Proces opstellen beleidsplan

Omdat er in 2012 nog geen beleidsplan bestond, is er toen een nieuw beleidsplan opgesteld. Het opstellen van het beleidsplan 2012-2016 is verlopen via de volgende fasen.

Fase 1: Inventarisatie huidige situatie (hoofdstuk 2)

Fase 2: Omschrijving wenselijke situatie / bepalen doelstellingen (hoofdstuk 3)

Fase 3: Verfijning doelstellingen (hoofdstuk 3)

Fase 4: Haalbaarheid en draagvlak bepalen middels input leden

Fase 5: Vertalen naar plan van aanpak (hoofdstuk 4) / uitvoeringsplan (hoofdstuk 5)

Fase 6: Evaluatie (hoofdstuk 6)

In 2016 is dit beleidsplan geëvalueerd en geactualiseerd en omgevormd het beleidsplan 2017-2021.



# Hoofdstuk 2

## Inventarisatie huidige situatie

### 2.1 Inleiding

De huidige situatie van de hockeyclub is geïnterviewd. Hiervoor is onder andere gebruik gemaakt van bestaande gegevens zoals de ledenaantallen, het technisch beleidsplan, het jaarverslag en de jaarrekening.

### 2.3 Omvang en groei van de vereniging

HCGR had op 1 januari 2017 447 leden, waarvan 318 jeugdleden en 129 seniorleden.

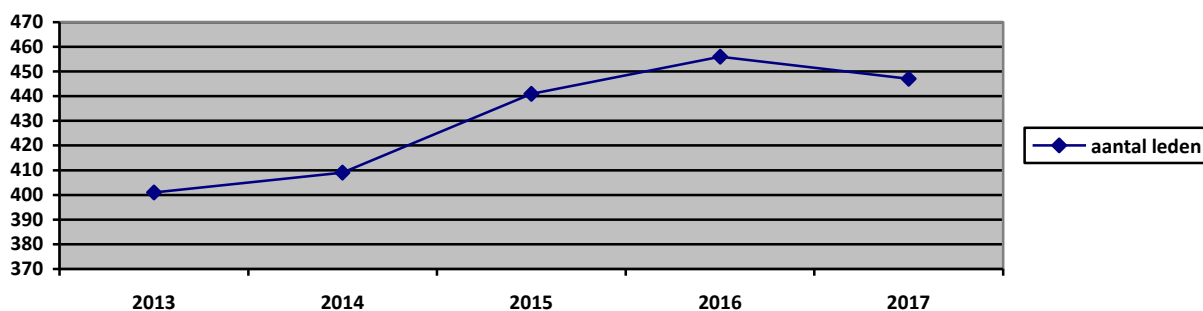
In tabelvorm:

	Meisjes/vrouwen	Jongens/mannen	Totaal
<b>Jeugd (t/m 17 jaar)</b>	234	84	318 (71%)
<b>Senioren</b>	67	62	129 (29%)
<b>Totaal</b>	301	146	447 (100%)

We kunnen concluderen dat er in de jeugd veel meer meisjes (234) hockeyen dan jongens (84). Bij de senioren is de verhouding ongeveer gelijk.

De jeugdleden vormen 71% van ons ledenbestand. Dit is conform de prognose van de KNHB, zij hanteert 70% jeugdleden ten opzichte van 30% seniorleden.

Het ledenaantal van de hockeyclub is tot aan 2016 gegroeid. Het afgelopen seizoen is het aantal iets gedaald (6). Dit blijkt uit onderstaande grafiek. Het bestuur gaat uit van een te verwaarlozen aantal.



1-1-2013: 401 1-1-2014: 409 1-1-2015: 441 1-1-2016: 456 1-1-2017: 447

Er is geen sprake van een autonome groei. Wel blijkt dat het in gebruik nemen van de nieuwe accommodatie in maart 2010 een impuls heeft gegeven. Als deze gegevens worden vergeleken met het beleidsplan van 2012-2016, is er in vrijwel elk jaar een (lichte) groei van het ledenaantal geweest. De seizoenen 2012-2013 (-4) en

2016-2017 (-6) zijn hier een uitzondering op. In seizoen 2014-2015 is het ledenaantal flink gegroeid, met 32 nieuwe leden. Over het algemeen kan er gesproken worden van een jaarlijkse, constante en lichte groei van de vereniging, wat er voor gezorgd heeft dat de club de afgelopen 10 jaar met 141 leden is gegroeid.

Hockeyclub Gilze Rijen heeft voornamelijk leden uit de kern Rijen en beduidend minder uit de overige kernen Gilze, Molenschot en Hulten. Ook is er een klein aantal leden afkomstig uit Dorst.

## 2.4 Prestatieniveau van de teams

De teams van HCGR spelen in het seizoen 2016-2017 in de volgende klassen:

### Senioren

Gilze-Rijen D1	4 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen D2	Reserve 3 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen DDA	donderdagavondcompetitie, 1 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen H1	3 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen H2	Reserve 3 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen HA	Veteranen 3 <sup>e</sup> klasse

### Junioren

Gilze-Rijen JA1	4 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen JC1	4 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen JD1	4 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MA1	3 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MA2	4 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MB1	3 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MB2	4 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MB3	5 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MC1	2 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MC2	3 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MC3	4 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MC4	5 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MD1	2 <sup>e</sup> klasse
Gilze-Rijen MD2	4 <sup>e</sup> klasse

De teamopbouw is zo veel mogelijk geclusterd. Door middel van selectieprocedures is er de afgelopen jaren door de technische commissie geïnvesteerd in teams met gelijke niveaus. De speelklasse opbouw is gevarieerd: van 2<sup>e</sup> tot 4<sup>e</sup> klasse.

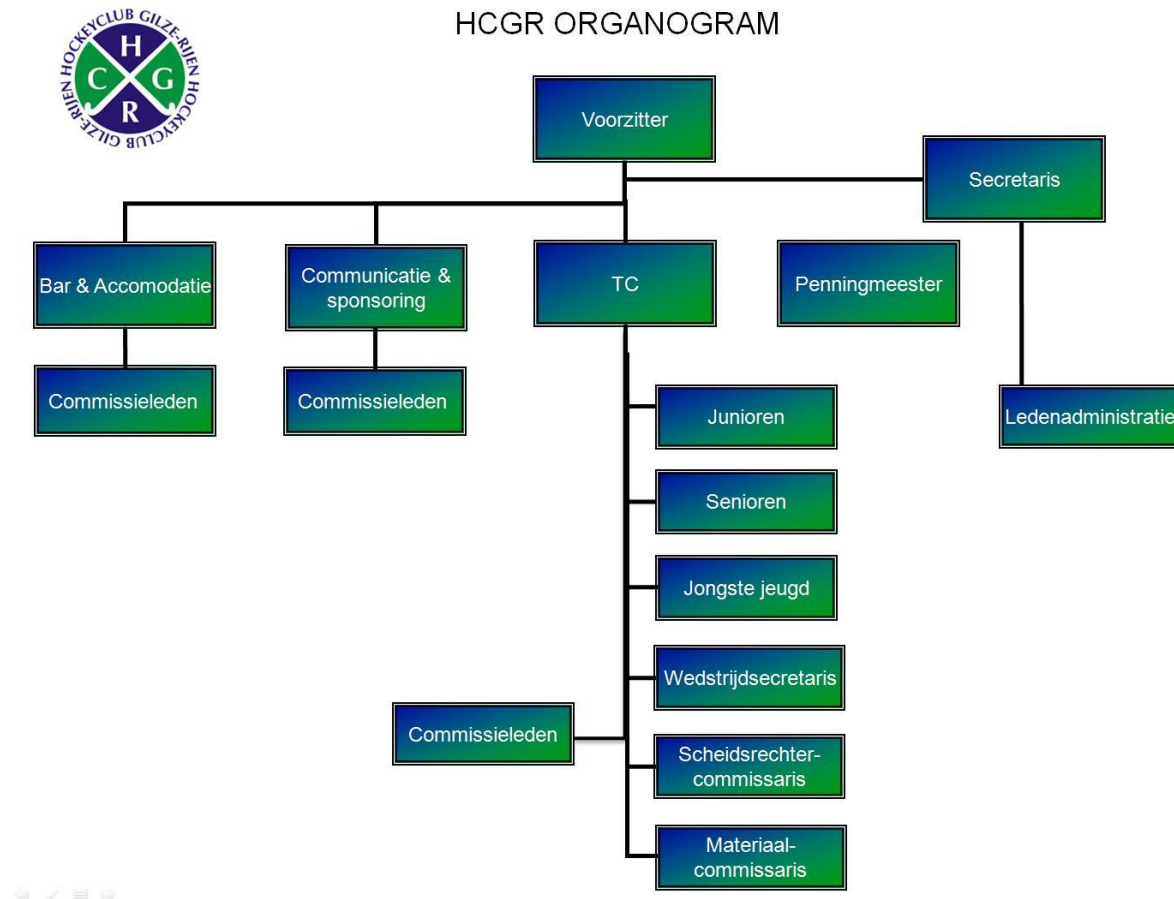
Omdat HCGR een kleine vereniging met een laag ledenaantal is, blijft het, ondanks de inspanningen het moeilijk om evenredige teams te maken. Door een goede selectieprocedure is dit te verhelpen, en wordt er getracht om in ieder geval binnen de teams een gelijk niveau te creëren, zodat iedereen op het eigen niveau kan hockeyen. Ondanks de ingevoerde veranderingen, blijft het voor de technische



commissie lastig om met de nieuwe teamindelingen iedereen tevreden te maken. Dit blijft een jaarlijks punt van aandacht.

## 2.5 Organisatiestructuur vereniging

De organisatiestructuur van HCGR ziet er als volgt uit:



Binnen de vereniging bestaan een aantal kernfuncties, namelijk:

### Dagelijks Bestuur

Het dagelijks bestuur draagt zorg voor de algehele gang van zaken binnen de vereniging. Het dagelijks bestuur bestaat uit:

#### *Voorzitter*

De voorzitter is verantwoordelijk voor de algehele leiding binnen de vereniging.

#### *Penningmeester*

De penningmeester zorgt voor een goed financieel management binnen de vereniging.

#### *Secretaris*

De secretaris zorgt voor een officiële communicatie tussen de vereniging en de KNHB, zodat eenieder op het juiste moment voorzien wordt van de noodzakelijke informatie.

Naast het dagelijks bestuur kent HCGR de volgende kernfuncties:

*Bestuurslid Communicatie*

Dit bestuurslid zorgt voor communicatie intern en extern ter bevordering van de bekendheid van de vereniging. Ook verwerft hij/zij fondsen via sponsors.

*Bestuurslid Technische Commissie*

De TC zorgt voor een optimale omgeving voor het bedrijven van de hockeysport, zowel recreatief als prestatiegericht.

*Bestuurslid Bar en accommodatie Commissie*

Dit bestuurslid is verantwoordelijk voor een optimale conditie van de accommodatie, de naleving van alle wettelijk eisen en voorraadbeheer.

In bijlage 1 staan alle functies en de daarbij behorende taken verder omschreven.

Alle functies m.u.v. het bestuurslid bar/accommodatie zijn momenteel ingevuld bij HCGR. Toch zijn we altijd op zoek naar nieuwe bestuurs- en commissieleden. De technische commissie is vanwege de omvang van de verantwoordelijkheden door twee mensen vertegenwoordigd in het bestuur, 1 persoon voor de senioren en de jongste jeugd en 1 persoon voor overige jeugd.

Naast bovenstaande kernfuncties hebben we uiteraard ook de belangrijke functies van trainer en coach. De coach functie wordt vaak door de ouders ingevuld. De trainersfunctie wordt ingevuld door jeugdleden, seniorleden en/of ouders van jeugdleden. Bij de eerste seniorenteams en enkele jeugdteams zijn momenteel externe, gediplomeerde trainers ingezet.

In bijlage 1 treft u een overzicht aan van het aantal vrijwilligersfuncties binnen HCGR en de invulling hiervan.

## 2.6 Accommodatie

De nieuwe accommodatie van HCGR is 1 maart 2010 in gebruik genomen. De accommodatie bestaat uit twee kunstgrasvelden op semi-waterbasis.

Daarnaast beschikt de club over een nieuw clubhuis uit het bouwjaar 2009. Het clubhuis bestaat uit een kantine met bar/keuken, vier kleedkamers en twee reserve kleedkamers en een bestuurskamer. Tevens is er een aparte scheidsrechters-/EHBO- ruimte. Het clubhuis ligt verhoogd waardoor er goed overzicht is op de velden.

## 2.7 Financiën

De belangrijkste inkomstenbron van de hockeyclub is de contributie. De hoogte van de contributie moet dan ook in de basis aansluiten bij de ambities van de vereniging. De hockeysport moet op basis van deze inkomstenstroom door de leden kunnen worden bedreven.

De overige inkomstenbronnen bepalen de mogelijkheid van en het tempo waarin de groeiambities kunnen worden gerealiseerd. Hiermee wordt bedoeld dat de kosten voor de hockeysport (denk aan veldhuur, energiekosten, contributie KNHB, basistrainingen etc.) uit de contributie moeten worden betaald. De kosten voor de inzet van extra trainers, opleidingsprogramma's etc. om als vereniging ook in niveau te groeien moeten mede worden bekostigd door sponsorinkomsten.

Sponsorinkomsten zijn van groot belang. Anderzijds moet ook worden beseft dat deze conjunctuurgevoelig kunnen zijn. Een goede band met de sponsors is dan ook belangrijk. Zowel in economisch goede als slechte tijden moet de vereniging in deze relaties investeren.

De penningmeester is primair overall verantwoordelijk voor het realiseren/behouden gezonde financiële huishouding van de vereniging. Hij informeert periodiek de overige bestuursleden en als de financiën daartoe aanleiding geven. Halfjaarlijks worden de tussentijdse resultaten besproken.

Voor uitgaven/investeringen/verplichtingen in één keer groter dan 100 euro dient ook altijd toestemming van de penningmeester te worden gevraagd. Aan uitgaven/investeringen/verplichtingen in één termijn groter dan 100 euro dient altijd de goedkeuring van het dagelijks bestuur ten grondslag te liggen. Met uitzondering van de reguliere inkopen van de bar. Volgens de statuten dient voor de volgende uitgaven, investeringen en verplichtingen de goedkeuring door de Algemene Ledenvergadering te worden gegeven:

- Het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, het sluiten van overeenkomsten waarbij de vereniging zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt;

- Het aangaan van rechtshandelingen en het verrichten van investeringen die een nader in het huishoudelijk reglement vastgesteld bedrag te boven gaan;
- Het huren, verhuren en op andere wijze in gebruik of genot verkrijgen van onroerend goed;
- Het aangaan van overeenkomsten waarbij aan de vereniging een bankkrediet wordt verstrekt;
- Het sluiten en wijzigen van arbeidsovereenkomsten.

## 2.8 Communicatie en sponsoring

### *Communicatie*

Op de website van de HCGR [www.hcgr.nl](http://www.hcgr.nl) kunnen de leden alle actuele informatie lezen. Nadat leden hebben ingelogd op de website, kunnen ze ook hun persoonlijk rooster inzien: hierin staat hoe laat en waar de wedstrijden zijn, en andere persoonlijke activiteiten, zoals fluit- of bardiensten. Daarnaast ontvangen de leden wekelijks een mailbericht met daarin de hoogtepunten en worden de leden uitgenodigd om de website te bezoeken voor aanvullende informatie. In de email is ook het persoonlijk rooster opgenomen.

De communicatie met de leden en ouders van jeugdleden verloopt vooral via de website. Daarnaast worden de leden geïnformeerd tijdens de jaarlijkse ledenvergadering. Het bestuur organiseert ook ouderavonden waarbij de ouders van de (nieuwe) jeugdleden extra geïnformeerd worden over de trainingen, wedstrijden, verwachte inzet van ouders en overige gebruiksregels binnen de hockeyclub. Daarnaast worden de leden ook persoonlijk aangesproken en kunnen ouders met vragen contact opnemen met de bestuur- en commissieleden. Tijdens het seizoen is er elke zaterdag en op zondag (als er thuisgespeeld wordt) een bestuurslid aanwezig als eerste aanspreekpunt.

### *Sponsoring*

De hockeyclub heeft momenteel 70 sponsors, bestaande uit bordspansors (die de reclameborden langs de velden sponsoren), shirtsponsors (die de sportkleding sponsoren) en de club van 100. De club van 100 bestaat uit mensen of bedrijven die de hockeyclub een warm hart toedragen en dat willen ondersteunen met een donatie. Daarnaast heeft de club ook incidentele sponsors zoals acties van plaatselijke winkeliers.

De sponsorcommissie heeft geen concrete doelgroep wie de sponsors van de vereniging kunnen zijn. Er is geen doelgroep gedefinieerd. De huidige sponsors sponsoren vaak vanwege de band die zij hebben met de hockeyclub en in veel mindere mate vanuit het perspectief dat de sponsoring ook daadwerkelijk klanten oplevert. Naast een bord, shirtreclame, aandacht via de website, en een jaarlijkse sponsormiddag bieden we de sponsors nog in beperkte mate andere mogelijkheden.

## 2.9 Gemeentelijk sportbeleid

De Gemeente Gilze en Rijen voert een actief sportstimuleringsbeleid. Binnen de gemeente zijn combinatiefunctionarissen Sport werkzaam. Deze combinatiefunctionarissen verzorgen de lessen lichamelijke opvoeding op de basisscholen en ondersteunen tevens diverse sportverenigingen binnen de gemeente. Ook bij de hockeyclub is de combinatiefunctionaris ingezet voor het vergroten en verbeteren van het trainerscorps, ontwikkelen van technisch beleid, het enthousiasmeren van nieuwe leden en ondersteunen van diverse activiteiten.

De gemeente richt zich op bepaalde doelgroepen (groepen die minder sporten dan gemiddeld):

- basisschooljeugd;
- middelbare schooljeugd;
- jonge ouders;
- ouderen;
- inwoners met overgewicht;
- vrouwen;
- lage inkomensgroepen;
- onregelmatig werkenden;
- allochtonen.

Daarnaast wil de gemeente de samenwerking binnen de sportsector (bijv. tussen een aantal sportverenigingen) en tussen de sportsector en andere sectoren (scholen, kinderopvang, huisartsen, fysiotherapeuten, etc.) verbeteren. Ze wil hiervoor lokale netwerken opzetten die zich richten op enkele doelgroepen. Eén van de netwerken is de lokale buitensport waaronder de hockeyclub valt.

Ieder netwerk richt zich op een doelgroep en draagt voor een deel bij aan de kwantitatieve doelstelling om meer mensen aan het sporten te krijgen. Ook de communicatie rondom de sportstimulering vindt de gemeente van groot belang. Vanuit de gemeente is hierover al contact geweest met HCGR. Als gevolg hiervan is de fithockey opgezet. Een combifunctionaris sport begeleidt een groep 55-ers die extra willen, of moeten bewegen. Dit vindt plaats op de hockeyvelden. Er wordt hier een vergoeding voor gevraagd, en de hockeyclub ontvangt hier een subsidie voor. Uit een interne evaluatie binnen het bestuur is gebleken dat deze groep mensen te weinig aansluiting heeft bij de andere leden van de hockeyclub. Er is daarom besloten om deze samenwerking met ingang van het seizoen 2017-2018 stop te zetten. Er zal, in samenwerking met de gemeente, naar een ander onderkomen worden gezocht.

Het sportstimuleringsbeleid maakt onderdeel uit van het totale sportbeleid. Binnen dit sportbeleid wordt er diverse (sport)subsidies verstrekt.



## 2.10 Interne en externe analyse: SWOT matrix

In het beleidsplan 2012-2016 is er aan de hand van een interne en externe analyse bepaald waar de vereniging op dat moment stond. De bestuursleden en leden van diverse commissies hebben in steekwoorden aangegeven wat de sterke en zwakke kanten van de vereniging zijn (interne analyse) en wat de kansen en bedreigingen zijn voor HCGR (externe analyse). Deze matrix is met de evaluatie en actualisatie van het beleidsplan opnieuw bekeken en waar nodig aangepast en besproken.

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>
Mooie accommodatie Vast sterk kader Duidelijke structuur en regels Directe, korte lijnen Kleine club, sfeer, gastvrijheid, Laagdrempeligheid Ledenverdeling, piramide Veel jeugdleden Verbondenheid met de club Jonge trainers die cursus willen volgen Netwerk Lage contributie t.o.v. hockeyclubs in de omgeving Financiën op orde Combinatiefunctie/leerbedrijf/studenten Benjamins Sanctiebeleid: leden en ouders aanspreken Selectiebeleid	Geen jeugdbestuur Kwetsbaar vast kader (overbelasting) Weinig betrokkenheid ouders Vaste patronen Veel meisjes/weinig jongens Te weinig focus op jonge doelgroep Weinig samenwerking met andere (hockey)clubs Technisch niveau van de teams (te laag) Gebrek aan duidelijke visie + planning Moeizame overstap jeugd – senioren
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
Samenwerking/kennis van andere clubs in omringende plaatsen Vergrijzing (kader, nieuwe spelvormen) Impuls vanuit hockeybond Trends, clinics, streethockey PR, promotie, sponsoring Groei gemeenten Samenwerking scholen en BSO Imago sport/sportstimulering in de media Mogelijke regiofunctie Enthousiasme zaalhockey	Concurrentie overige verenigingen Vergrijzing Studie/bijbaantjes oudere jeugd Bezuinigingen overheid Werkende ouders Ledenverloop Tekort vrijwilligers Gebrek kennis over demografische gegevens (niet op in kunnen spelen) Gebrek middelbare school/hogeschool

De huidige positie van de vereniging hebben we in dit hoofdstuk in beeld gebracht. Dit is het startpunt voor de volgende fase van het beleidsplan; het formuleren van de doestellingen. Waar wil de hockeyclub over vijf jaar staan?

Als er naar deze matrix wordt gekeken vallen er een aantal zaken op. Allereerst het vaste kader, structuur en regels. De afgelopen jaren zijn een aantal wisselingen geweest in het bestuur. Dit heeft geleid tot meer behoefte aan structuur. Er zijn duidelijke afspraken gemaakt en deze worden ook duidelijk gecommuniceerd. Voorbeelden hierbij zijn de communicatie rondom de selectieprocedure en het sanctiebeleid scheidsrechters. Door de wisselingen in het bestuur is het vaste kader iets vergroot, er zijn meer mensen die het beleid van de hockeyclub kennen. Het blijft echter lastig om voldoende vrijwilligers (incl. bestuursleden) te vinden om het vaste kader te vergroten.

Wat door het tekort aan enthousiaste vrijwilligers nog achterblijft zijn de activiteiten die georganiseerd worden. Er is geen algemene evenementencommissie of commissie die speciaal evenementen voor de jeugd organiseert. Ook is er geen jeugdbestuur. Dit blijft een wens van de vereniging.

Zoals al eerder beschreven zijn de ledenaantallen toegenomen. De doelstelling voor 2 semiwatervelden en het nieuwe clubhuis was 450 leden. Deze doelstelling is behaald in 2016. De verhouding jongens/meisjes blijft een aandachtspunt.

Er is een impuls geweest in het niveau van de trainers. Door ondermeer opleidingen en trainingsvoorbereidingen via de 'hockeyacademy' aan te bieden hebben trainers handvatten gekregen om trainingen professioneel voor te bereiden. Daarnaast heeft een aantal leden een trainersopleiding gevolgd, en hebben we sinds seizoen 2016/2017 professionele trainers via hockeywerkt.nl. Op deze manier hebben niet alleen de eerste seniorenteams, maar ook een deel van de jeugdteams een professionele trainer. Het enthousiasmeren van eigen leden die training geeft blijft nog een aandachtspunt.

Sinds een aantal seizoenen is het inzicht in de financiën flink vergroot, dit meldt ons dat we een financieel gezonde vereniging zijn, met een eigen buffer.

In het vorige beleidsplan was het nog een kans om als leerbedrijf te worden aangemeld, dit is inmiddels gebeurt en is er wordt ook gebruik van gemaakt. Het ledenaantal van de Benjamins blijft groeien, dit kan inmiddels als een kracht worden gezien, er is veel jonge instroom van onderaf.

De bedreigingen van de club zijn vrijwel gelijk gebleven: het tekort aan vrijwilligers door te weinig betrokkenheid en het wegvallen van oudere jeugd door studie of bijbanen.





# Hoofdstuk 3

## Doelstellingen

### 3.1 Inleiding (uitgangspunten swot-matrix)

In dit hoofdstuk leggen we vast waar de vereniging over 5 jaar wil staan.

Zoals in het vorige hoofdstuk al gemeld is de SWOT-matrix uit het vorige beleidsplan geactualiseerd. Sommige zwakten van toen zijn momenteel sterkten geworden, maar we hebben ook andere kansen en bedreigingen gekregen. Hieronder staan de meest herkenbare sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen uit het vorige beleidsplan (2012-2016), en uit dit beleidsplan (2017-2021) en welke is besproken en mee is ingestemd tijdens de Algemene Ledenvergadering

Oud (beleidsplan 2012-2016):

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>1 Impuls jeugdcommissie</li><li>2 Accommodatie</li><li>3 Jonge trainers die cursus willen volgen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1 Kwaliteit trainers, gebrek aan lesplan, gediplomeerde trainers voor jeugd</li><li>2 Onduidelijke structuur en regels, te veel ruimte voor persoonlijke invulling</li><li>3 Te weinig vast kader (overbelasting, uitvallen, kwetsbaar)</li></ul>
<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>1 Samenwerking/kennis van andere clubs in omringende plaatsen</li><li>2 Combinatiefunctionaris/leerbedrijf/studenten</li><li>3 PR, promotie, sponsoring</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1 Tekort vrijwilligers</li><li>2 Studie/bijbaantjes oudere jeugd</li><li>3 Ledenverloop</li></ul>

Nieuw (beleidsplan 2017-2021):

<b>Sterkten</b>	<b>Zwakten</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>1 Accommodatie</li><li>2. Hockey academy beschikbaar voor trainers, coaches en leden</li><li>3. Gezellige zondagmiddagen waarop alle senioren thuis spelen (clubgevoel, saamhorigheid)</li><li>4. Opleiding en begeleiding van Scheidsrechters</li><li>5. Communicatie intern: website, nieuwsbrief, Facebook</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>1 Kwaliteit trainers, en aantal (gediplomeerde) trainers voor jeugd</li><li>2. Impuls jeugdcommissie is verdwenen</li><li>3 Kwetsbaar vast kader (overbelasting, uitvallen)</li><li>4. Jonge trainers die cursus willen volgen</li></ul>



<b>Kansen</b>	<b>Bedreigingen</b>
<p>1 Samenwerking/kennis van andere clubs in omringende plaatsen. Blijven doen en uitbouwen.</p> <p>2 Inzet buurtsportcoach, stagiaires, leerbedrijf, maatschappelijke stage, studenten.</p> <p>2. Lijncoördinatoren voor alle lijnen. Werkt al goed bij sommige jeugdlijnen</p> <p>3. Inzet oudere jeugdleden, ouders en senioren (elk team bijv. 1 taak)</p> <p>4. Clinic op zondag weer terug</p> <p>5. Versterken van de organisatie structuur en regels</p> <p>6. PR, promotie, sponsoring</p> <p>7. Zaalhockey uitbreiden</p>	<p>1 Tekort vrijwilligers</p> <p>2 Studie/bijbaantjes oudere jeugd</p> <p>3 Ledenverloop, vooral te kort aan jongens</p>

Aan de hand van bovenstaande SWOT-matrix en de aandachtspunten van het bestuur, hebben we doelstellingen geformuleerd. Deze doelstellingen zijn gekoppeld aan de volgende onderwerpen / hoofditems:

- a. omvang en groei van de vereniging
- b. prestatieniveau van de teams
- c. organisatiestructuur vereniging
- d. accommodatie
- e. financiën
- f. communicatie en sponsoring

## 3.2 Doelstellingen omvang en groei van de vereniging

In dit hoofdstuk worden de doelstelling uit het beleidsplan 2012-2016 geëvalueerd. Er wordt per doelstelling aangegeven wat het doel was in 2012 en of deze doelstelling bereikt is. Ook wordt er, indien nodig, een nieuwe doelstelling opgesteld voor de periode 2017-2021.

### 3.2.1

*Oude doelstelling: Het huidig aantal leden (teldatum 1 januari 2012: 405 leden) moet jaarlijks met ruim 2% stijgen tot 450 leden in 2016.*

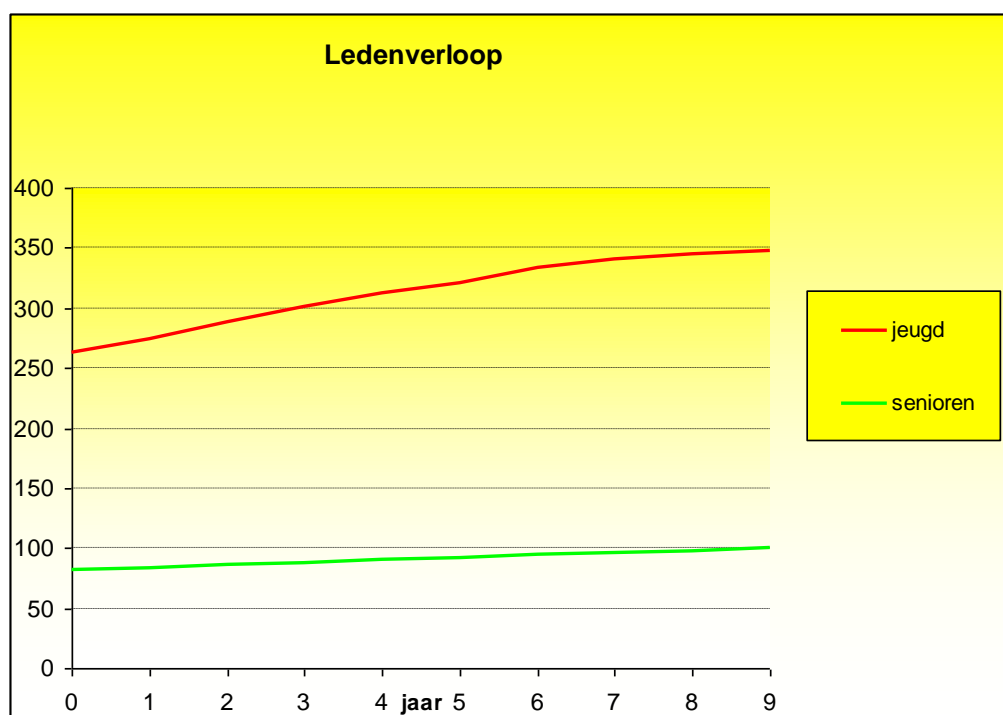
Ledenaantal januari 2016: 456. Hiermee is de doelstelling behaald. Hierbij moet wel worden opgemerkt, dat het ledenaantal in 2017 weer iets is gedaald: tot 447 leden. Hiermee wordt meteen duidelijk dat de doelstelling nog altijd actueel is.

Nieuwe doelstelling: Het huidig aantal leden (teldatum 1 januari 2016: 456 leden) van ca. 450 behouden en jaarlijks met max. 2% stijgen tot maximaal 500 leden in 2021.

Deze wens is om te groeien als vereniging nog steeds actueel. Door een hoger ledenaantal kan men de doorstroming tussen de teams verbeteren.

De maximale gewenste omvang van HCGR is 500 leden. Dit is gebaseerd op de bespelingcapaciteit van de twee hockeyvelden. Bij een ledenaantal van meer dan 500 leden zijn er meer velden nodig. Ook wil het bestuur een kleine gezellige club blijven. De verwachting is dat dit lastiger wordt naarmate de club meer groeit.

Groeiprognose HCGR volgens KNHB (mei 2011):



In de groeiprognose van de KNHB uit mei 2011 zijn we inmiddels ruim 5 jaar verder (mei 2016, jaar = 5). Volgens de prognose grafiek zou de verhouding ca. 320:90 (320 jeugdleden, 90 seniorenleden) moeten zijn.

Zoals in hoofdstuk 2 beschreven, was de verhouding jeugd/senioren in mei 2016 330:126 (330 jeugdleden, 126 seniorenleden). Dit betekent dat HCGR harder groeit dan de prognose. Vooral het aantal seniorenleden is harder gegroeid dan verwacht. De jeugdleden komen aardig in de buurt van de voorspelling.

### 3.2.2

*Oude doelstelling: Het huidige aantal jongens (teldatum 1 januari 2012: 81 jongens) moet jaarlijks met circa 10% stijgen tot 100 jongens in 2016.*

Op 1 januari 2016 was het aantal jongens (juniores) 85. Hiermee is de doelstelling niet gehaald. Het blijft lastig om jongens enthousiast te maken om te komen hockeyen. Dit blijft dan ook zeker een aandachtspunt voor het bestuur. Echter, het bestuur vindt het belangrijker dat elke lijn minstens 1 jongensteam heeft, dan te rekenen in aantallen. Het gaat dus over aantallen en een gelijke verdeling over de leeftijden.

Nieuwe doelstelling: Over de gehele lijn zo snel mogelijk, maar uiterlijk in 2021, per leeftijdscategorie minstens één volledig jongensteam.

Hierdoor kan de hockeyclub een goede teamopbouw realiseren voor alle leeftijdscategorieën.

### 3.2.3

*Oude doelstelling: Het bestuur wil naar een verdeling van 65% juniorleden en 35% seniorleden in 2016. Dit is afwijkend van de huidige verdeling binnen HCGR maar ook afwijkend t.o.v. de KNHB norm. De KNHB hanteert een verdeling van junioren - senioren (70-30%)*

Het bestuur wil graag meer senioren in verband met de begeleiding van de jeugd en het benodigd aantal vrijwilligers om de club gezond te houden. De velden worden bovendien op zaterdag intensiever bespeeld dan op zondag. Door meer senioren zal de bespelingintensiteit op zondag toenemen. Daarnaast bepalen de senioren ook vaak de sfeer binnen de club. Zij blijven vaak langer aanwezig op de hockeyclub en zorgen voor levendigheid.

Op 1 januari 2016 was de verdeling junioren/senioren 72% juniorleden en 28% seniorleden (330 junioren/126 senioren). De doelstelling van het bestuur uit 2012 is hiermee niet bereikt. We zijn wel dicht in de buurt van de KNHB-norm. Het vergroten van het aantal seniorleden blijft een aandachtspunt voor het bestuur. Dit is belangrijk voor het aantal vrijwilligers binnen de vereniging.

Nieuwe doelstelling: het bestuur wil tenminste 3 herenteams en 3 damesteams zodat we meer seniorenleden kunnen inzetten voor vrijwilligerstaken binnen de vereniging.

### 3.3 Doelstellingen prestatieniveau van de teams

#### 3.3.1

*Oude doelstelling: We willen dat alle leden met veel plezier op hun eigen niveau kunnen hockeyen bij onze vereniging.*

In de afgelopen 5 jaar zijn er in deze doelstelling flinke stappen voorwaarts gezet. Dit komt mede door het selectiebeleid, dat er onder andere voor zorgt dat leden al vroeg worden ingedeeld op hun eigen niveau. Dit verhoogt het hockeyplezier. Daarnaast zijn er door het groeiende ledenaantal meer mogelijkheden voor de teamindelingen en (vooral bij de meiden) meer teams per lijn. Uiteraard blijft dit voor de vereniging een belangrijke doelstelling, en is er vooral bij de jongens nog winst te behalen.

Nieuwe doelstelling: We willen dat alle leden met veel plezier op hun eigen niveau kunnen hockeyen bij onze vereniging. De focus voor de komende 5 jaar ligt op de jongenslijn.

#### 3.3.2

*Oude doelstelling: We willen het algemene prestatieniveau van alle individuele leden en teams verhogen. Dit mag echter niet ten koste gaan van het spelplezier.*

De afgelopen jaren is het algemene prestatieniveau van de teams verbeterd. Het bestuur schat in dat dit het gevolg is van de selectietrainingen en de professionaliseren van de trainers: opleiding eigen trainers, kwaliteit trainingsfaciliteiten (hockeyacademy), inhuren professionele trainers en het groeiende ledenaantal. We blijven aandacht houden voor alle teams en niet alleen de eerste teams.

Nieuwe doelstelling:

We willen het algemene prestatieniveau van alle individuele leden en teams verhogen, niet alleen van de eerste teams. Dit mag echter niet ten koste gaan van het spelplezier.

#### 3.3.3

*Oude doelstelling: we willen de prestatie van de selectieteams verbeteren: dames 1 en heren 1 moeten promoveren naar de derde klasse in 2016.*

Heren 1 is in 2016 gepromoveerd naar de derde klasse. Dames 1 speelt nog in de vierde klasse.

Nieuwe doelstelling: we willen de prestatie van de selectieteams verbeteren: heren 1 moet zich de komende jaren handhaven in de derde klasse en dames 1 moet een goede middenpositie innemen in de vierde klasse met als doel om in 2019 tenminste in de top van de vierde klasse te spelen.

#### 3.3.4

*Oude doelstelling: vanaf de elftallen gaan we selecteren door selectiewedstrijden en -trainingen, mits er sprake is van meerdere teams per leeftijdscategorie.*

*We willen de jeugd op niveau laten spelen zodat ze later ook goed voorbereid de overgang kunnen maken naar de senioren.*

Deze doelstelling is bereikt. Selectietrainingen beginnen al vroeg in het seizoen bij leeftijdscategorieën waarbij er sprake is van meerdere teams. Dit bevalt goed en dit beleid wordt daarom voortgezet.

We willen geen selectie toepassen bij de zes- en achttallen omdat in deze leeftijdscategorie het leerproces en spelplezier voorop staat.

#### 3.3.5

*Oude doelstelling: We willen naast de teams die competitie spelen ook recreantenteams de mogelijkheid bieden om op hun eigen niveau te blijven hockeyen.*

Bij aanvang van het seizoen 2016/2017 heeft de vereniging 1 dames recreantenteam en een dames donderdagavondteam die KNHB competitie speelt.

Daarnaast is er door initiatief van leden ook een G-team (voor mensen met een beperking) opgezet met subsidie en ook met een sponsor. Dit team beschikt over ca. 10 leden die met veel plezier wekelijks hockeyen.

Deze ontwikkeling willen we graag voortzetten. Voor de heren is er geen recreantenteam. Er zijn echter wel een aantal leden die bij de heren Veteranen meetrainen. Het Veteranenteam is momenteel krap. We gaan de komende 5 jaar meer leden voor het Veteranenteam werven, en onderzoeken of er vraag is naar een heren recreantenteam.

Nieuwe doelstelling: handhaven van de huidige recreantenteams en inzetten om meer heren-Veteranen of recreantenleden.

#### 3.3.6. Zaalhockey

Sinds een aantal jaar wordt de zaalhockey steeds professioneler opgezet en groeit het enthousiasme voor zaalhockey tijdens de winterstop aanzienlijk. Dit is een positieve ontwikkeling, omdat we merken dat dit zorgt voor positiviteit en enthousiasme bij leden. We kunnen als club een completer aanbod aan onze leden. Dit kan leiden tot meer leden en meer betrokkenheid bij de club.

Door de snelle groei van populariteit zaalhockey was er in het verleden niet altijd sprake van een gestroomlijnde aanpak. Deze zal in de komende jaren verder worden ontwikkeld, zodat we er voor kunnen zorgen dat zo veel mogelijk leden kunnen zaalhockeyen.

Nieuwe doelstelling: Professionaliseren van het zaalhockey en het enthousiasme voortzetten. Zorgen dat zo veel mogelijk leden kunnen zaalhockeyen, in ieder geval de eerste teams per lijn.

### 3.4 Doelstelling organisatiestructuur vereniging

#### 3.4.1

*Oude doelstelling: We willen de organisatiestructuur binnen de vereniging verbeteren en het vrijwilligerskader binnen de vereniging vergroten waardoor we minder kwetsbaar worden. De organisatiestructuur moet een goede vertegenwoordiging zijn van alle leden binnen de club. Iedereen moet zich verantwoordelijk voelen voor de club en hieraan een bijdrage willen leveren. Dit heeft met de clubcultuur te maken.* Dit is ten dele bereikt. De organisatiestructuur binnen het bestuur is verbeterd en verder geprofessionaliseerd. Het is duidelijker wat de taken van het bestuur zijn en welke kaders er binnen de club gelden. Het vinden van vrijwilligers blijft lastig, zowel vrijwilligers die deel willen uitmaken van het bestuur, als andere vrijwilligerstaken. Zie ook SWOT-matrix (we zien wel kansen: elk team kan vrijwillige taken uitvoeren, ook de inzet van ouders vergroten, de eerste teams krijgen vaak training van professionals, deze kennis en ervaring meer inzetten bij de jeugdteams.

Nieuwe doelstelling: we willen het vrijwilligersbestand in den brede vergroten, zodat het bestuur een goede vertegenwoordiger van leden van de club is en alle leden zich verantwoordelijk voelen voor de club.

### 3.5 Doelstellingen accommodatie

#### 3.5.1

*Oude doelstelling(kwantitatief)*

*We willen het clubhuis en het aantal velden behouden. Daarnaast willen we de velden intensiever gebruiken door meer trainingsuren aan te bieden.*

Deze oude doelstelling is bereikt, er worden meer trainingsuren aangeboden. Eerste teams hebben twee trainingen per week. Andere teams hebben twee training indien daar behoefte aan is. Dit beleid wordt op deze manier voortgezet. Doordat er meer leden zijn, zijn er ook meer teams en meer wedstrijden. Ook het aantal wedstrijden zijn dus uitgebreid.

*Nieuwe doelstelling: We willen het clubhuis en het aantal velden behouden en de velden intensief gebruiken door meer trainingsuren en wedstrijden aan te bieden.*

#### 3.5.2

*Oude doelstelling(kwalitatief)*

*De huidige accommodatie willen we in goede staat onderhouden in samenwerking met de vrijwilligers en de gemeente.*



Deze doelstelling is bereikt. Het clubhuis wordt gezien als een van de sterke punten van de vereniging, en wordt in 2017 nog altijd goed onderhouden en verzorgd. Dit zetten we voort. De velden zijn wisselend van kwaliteit, er is sprake van algenoverlast en afwateringsproblemen. Dit heeft deels te maken met de ligging aan de bosrand. Het blijft een aandachtspunt.

Nieuwe doelstelling:

De huidige accommodatie willen we in goede staat blijven onderhouden en de samenwerking met vrijwilligers en de gemeente kan hier nog verbeterd worden. Daarnaast willen we een kwaliteitslag maken met het clubhuis om het clubhuis 'gezelliger' te maken en de akoestiek te verbeteren. Dit willen we doen met behulp van vrijwilligers.

De velden moeten in samenwerking met de gemeente constant blijven worden onderzocht en onderhouden.

### 3.6 Doelstellingen financiën

#### 3.6.1

*Oude doelstelling:*

*Het doel is om volledig inzicht te hebben in alle financiële stromen binnen de hockeyclub (uitgaven en inkomsten).*

Deze doelstelling is bereikt. Het blijft belangrijk om inzicht in alle financiële stromen te hebben en te houden en de doelstelling blijft daarmee van toepassing. Door onder andere de aanschaf van het nieuwe kassasysteem is er meer inzicht in de inkomsten en uitgaven van de vereniging.

Het is de ambitie om enkele commissies met een eigen jaarbudget te laten werken. De voorzitter van de commissie is primair verantwoordelijk voor het bewaken van het budget (budgetbeheer). Doelstelling is om tenminste *break even* te draaien. Een commissie werkt dan ook met een eigen staat van herkomst en besteding van middelen.

Ook voor eenmalige activiteiten, projecten etc. (bijvoorbeeld het miniweekend) geldt dat vooraf een budget wordt afgesproken. Het is aan de initiatiefnemers om binnen het afgesproken bedrag te blijven. Overschrijding zijn alleen mogelijk na goedkeuring van de penningmeester.

Nieuwe doelstelling: Het behouden van volledig inzicht te hebben in alle financiële stromen binnen de hockeyclub (uitgaven en inkomsten).

#### 3.6.2

*Oude doelstelling*

*HCGR wil financieel onafhankelijk zijn. Dit houdt in dat we de reguliere kosten betalen uit de lopende inkomsten waarbij de contributie één van de belangrijkste*

*bronnen van de club is. De hoogte van de contributie moet echter wel reëel zijn en in verhouding staan met wat de leden ervoor terug krijgen.*

Deze doelstelling is bereikt. De hockeyclub is een gezonde vereniging met een eigen financiële buffer. Eventuele verhoging van de contributie wordt zorgvuldig afgewogen en beargumenteerd voorgelegd aan de ALV. Dit beleid wordt de komende jaren voortgezet.

Nieuwe doelstelling: HCGR wil financieel onafhankelijk blijven en wil de contributie reëel houden en in verhouding met wat de leden ervoor terug krijgen.

### 3.6.3

#### *Oude doelstelling*

*Financiële onafhankelijkheid vraagt ook om een financiële buffer. Het streven is dan ook om binnen een reële termijn een eigen vermogen op te bouwen dat in een realistische verhouding staat met het balanstotaal.*

Deze doelstelling is bereikt. Er is een financiële buffer. Dit beleid wordt voortgezet, het blijft belangrijk bij financiële onafhankelijkheid om een eigen buffer te hebben.

Nieuwe doelstelling: het behouden van de financiële buffer dat in realistische verhouding staat met het balanstotaal.

### 3.6.4

#### *Oude doelstelling*

*Het bestuur wil nieuwe inkomstenbronnen benoemen en verzilveren en waar mogelijk op kosten besparen.*

Het bestuur is constant bezig om nieuwe inkomstenbronnen te benoemen en te verzilveren. In de afgelopen jaren is er onder andere een nieuw kassasysteem aangeschaft inclusief pinautomaat om de inzichten in de financiën te vergroten en de inkomsten te verhogen. Het bestuur blijft alert op nieuwe inkomstenbronnen.

Nieuwe doelstelling: Het bestuur blijft nieuwe inkomstenbronnen benoemen en verzilveren en waar mogelijk op kosten besparen.

### 3.6.5. subsidies

De afgelopen jaren is het gemeentelijk subsidiebeleid veranderd waardoor er door de vereniging minder subsidie wordt ontvangen en er op andere subsidieposten aanvragen dienen te worden gedaan.

Nieuwe doelstelling: Het bestuur gaat zich de komende jaren verdiepen in deze nieuwe subsidies en op zoek naar kansen voor de vereniging om de inkomsten te vergroten.



## 3.7 Doelstellingen communicatie en sponsoring

### 3.7.1

*Oude doelstelling:*

*We willen de interne en externe communicatie (PR) verbeteren om onze leden goed te informeren en te behouden/enthousiasmeren en om nieuwe leden te werven.*

*Door goede communicatie willen we de sfeer binnen de hockeyclub verbeteren en de onderlinge betrokkenheid vergroten.*

De interne communicatie via nieuwsbrieven, de actuele website van HCGR, het persoonlijke rooster op de website en bijvoorbeeld Facebook is sterk verbeterd. Ook de sfeer is goed. Communiceren met leden en het bereiken van leden blijft lastig ondanks de nieuwsbrieven/ mailing die wekelijks wordt verstuurd (zenden van informatie). Deze doelstelling blijft daarom actueel, ondanks het feit dat er al flinke verbeteringen zijn doorgevoerd. Het blijft een aandachtspunt om nieuwe vormen en communicatiekanalen te benutten.

Nieuwe doelstelling: we willen de communicatie met de leden en ook de betrokkenheid van de leden verbeteren.

### 3.7.2

*Oude doelstelling:*

*We willen onze sponsors behouden en nieuwe sponsors werven door de externe communicatie (PR) te verbeteren en door het zoeken naar andere vormen van sponsoring.*

Deze doelstelling is bereikt. Het vinden en behouden van grote sponsors gaat goed. We willen de grote sponsors behouden en de kleinere sponsors uitbreiden. Sponsoring dient primair om de middelen van de club te vergroten. Het blijkt echter dat de betrokkenheid van de sponsors bij de vereniging meer brengt dan geld alleen, de aanwezigheid van sponsors werkt sfeerverhogend en verbetert het 'clubgevoel'. Aandacht voor het vergroten van deze betrokkenheid is belangrijk, omdat dit ook mogelijkheden biedt om andere sponsors te werven. Sponsors werven op basis van het 'commerciële potentieel' is uiteraard zeer beperkt mogelijk.

Nieuwe doelstelling: we willen grote sponsors blijven behouden en alle sponsors (groot en klein) uitbreiden.

### 3.7.3

*Oude doelstelling:*

*Door middel van sponsoring willen we meer mensen bij de hockeyclub betrekken en meer middelen verkrijgen waarmee we de hockeyclub versterken.*

Deze doelstelling is ten dele bereikt.



We willen bijvoorbeeld de club van 100 nog meer betrekken bij de hockeyclub en daarmee het aantal niet spelende betrokkenen vergroten. Ook willen we de club van 100 verder uitbreiden en de middelen die daaruit voort komen investeren in het clubhuis waarmee we de sfeer op de hockeyclub kunnen verbeteren. Het is belangrijk om het budget van de club van 100 op herkenbare en concrete projecten binnen de club (bijvoorbeeld het clubhuis) in te zetten.

Nieuwe doelstelling: we willen de club van 100 uitbreiden en het budget inzetten op herkenbare, concrete projecten zodat de betrokkenheid/verantwoordelijkheidsgevoel van de leden van de club van 100 wordt vergroot.



# Hoofdstuk 4

## Plan van aanpak

### 4.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk hebben zijn de doelstellingen geformuleerd. Het realiseren van de doelstellingen kan op verschillende manieren. Tijdens de ALV zijn de doelstellingen voorgelegd aan de leden met de vraag of zij zich konden vinden in de doelstellingen. Hier is mee ingestemd.

In dit hoofdstuk wordt per doelstelling een plan van aanpak (wat is de doelstelling, wanneer gaan we dit uitvoeren en wie is verantwoordelijk, en welke middelen hebben we nodig om de doelstelling te bereiken) gegeven.

De concrete acties worden verder uiteengezet in hoofdstuk 5. De bedoeling is dat elke commissie het plan van aanpak verder uitwerkt aan de hand van de input (acties) van de leden. (bijvoorbeeld de sponsorcommissie werkt de aangeleverde acties uit in een sponsorplan, de technische commissie werkt de input van de leden uit in een technisch beleidsplan.)

## 4.2 Omvang en groei van de vereniging

Doelstelling	Jaar					Eind-verantwoordelijke	Middelen
	'17	'18	'19	'20	'21		
Het huidig aantal leden (teldatum 1 januari 2016: 456 leden) van ca. 450 behouden en jaarlijks met max. 2% stijgen tot maximaal 500 leden in 2021.	x	x	x	x	x	Voorzitter	Menskracht Budget voor activiteiten, PR-materiaal, (extra) huur acc.
Over de gehele lijn zo snel mogelijk, maar uiterlijk in 2021, per leeftijdscategorie tenminste één volledig jongensteam.	x	x	x	x	x	Voorzitter	Menskracht Budget voor activiteiten, PR-materiaal, (extra) huur acc.
3 herenteams en 3 damesteams zodat we meer seniorenleden kunnen inzetten voor vrijwilligerstaken binnen de vereniging.	x	x	x	x	x	Voorzitter	Menskracht Budget voor activiteiten, PR-materiaal, (extra) huur acc.

## 4.3 Prestatieniveau van de teams

Doelstelling	Jaar					Eind-verantwoordelijke	Middelen
	'17	'18	'19	'20	'21		
We willen dat alle leden met veel plezier op hun eigen niveau kunnen hockeyen bij onze vereniging. De focus voor de komende 5 jaar ligt op de jongenslijn.	x	x	x	x	x	Technische cie	Menskracht, budget voor trainer(s), opleidingen, technisch plan
We willen het algemene prestatieniveau van alle individuele leden en teams verhogen, niet alleen van de eerste teams. Dit mag echter niet ten koste gaan van het spelplezier.	x	x	x	x	x	Technische cie	Menskracht, budget voor trainer(s), opleidingen, technisch plan

We willen de prestatie van de selectieteams verbeteren: Heren 1 moet zich de komende jaren handhaven in de derde klasse en Dames 1 moet een goede middenpositie innemen in de vierde klasse met als doel om uiterlijk in 2019 in de top van de vierde klasse te spelen.	x	x	x			Technische cie	Menskracht, budget voor trainer(s), opleidingen, technisch plan
Handhaven van de huidige recreantenteams en inzetten om meer heren-veteranen of recreantenleden.	x	x	x	x	x	Technische cie	Menskracht, budget voor trainer(s), opleidingen, technisch plan
Professionaliseren van het zaalhockey en het enthousiasme voortzetten. Zorgen dat zo veel mogelijk leden kunnen zaalhockeyen, in ieder geval de eerste teams per lijn.	x	x	x	x	x	Technische cie	Menskracht, ervaring met zaalhockey, beschikbare zaal. Technisch plan.

#### 4.4 Organisatiestructuur vereniging

Doelstelling	Jaar					Eind-verantwoordelijke	Middelen
	'17	'18	'19	'20	'21		
we willen het vrijwilligersbestand in den brede vergroten, zodat het bestuur een goede vertegenwoordiger van leden van de club is en alle leden zich verantwoordelijk voelen voor de club.	x	x	x	x	x	Voorzitter	Menskracht Budget voor opleidingen Database werk/vaardigheden van leden/ouders

## 4.5 Accommodatie

Doelstelling	Jaar					Eind verantwoordelijke	Middelen
	'17	'18	'19	'20	'21		
We willen het clubhuis en het aantal velden behouden en de velden intensief gebruiken door meer trainingsuren en wedstrijduren aan te bieden.	x	x	x	x	x	Technische cie	Menskracht
De huidige accommodatie willen we in goede staat blijven onderhouden en de samenwerking met vrijwilligers en de gemeente kan hier nog verbeterd worden. Daarnaast willen we een kwaliteitslag maken met het clubhuis om het clubhuis 'gezelliger' te maken en de akoestiek te verbeteren. Dit willen we doen met behulp van vrijwilligers. De velden moeten in samenwerking met de gemeente constant blijven worden onderzocht en onderhouden.	x	x	x			Voorzitter	Menskracht Budget inkoop, onderhoud, schoonmaak, etc.

## 4.6 Financiën

Doelstelling	Jaar					Eind- verantwoordelijke	Middelen
	'17	'18	'19	'20	'21		
Het behouden van volledig inzicht te hebben in alle financiële stromen binnen de hockeyclub (uitgaven en inkomsten).	x	x	x	x	x	Penningmeester	Menskracht, ict- systeem
HCGR wil financieel onafhankelijk blijven en wil de contributie reëel houden en in verhouding met wat de leden ervoor terug krijgen.	x	x	x	x	x	Penningmeester	Menskracht, contributiebeleid, sponsorbeleid

Het behouden van de financiële buffer dat in realistische verhouding staat met het balanstotaal.	x	x	x	x	x	Penningmeester	Menskracht, contributiebeleid, sponsorbeleid, overig
Het bestuur blijft nieuwe inkomstenbronnen benoemen en verzilveren en waar mogelijk op kosten besparen	x	x	x	x	x	Penningmeester	Menskracht, contributiebeleid, sponsorbeleid, overig
Het bestuur gaat zich de komende jaren verdiepen in deze nieuwe subsidies en op zoek naar kansen voor de vereniging om de inkomsten te vergroten.	x	x	x			Penningmeester	Gemeentelijk beleid

#### 4.7 Communicatie en sponsoring

Doelstelling	Jaar					Verantwoordelijke	Middelen
	'17	'18	'19	'20	'21		
We willen de communicatie met de leden en ook de betrokkenheid van de leden verbeteren.	x	x	x	x	x	PR-/sponsorcie	Menskracht, budget voor activiteiten, site, PR-materiaal, sociale media
We willen grote sponsoren blijven behouden en alle sponsoren (groot en klein) uitbreiden.	x	x	x	x	x	PR-/sponsorcie	Menskracht, budget voor activiteiten, site, PR-materiaal, sponsorplan, sociale media
We willen de club van 100 uitbreiden en het budget inzetten op herkenbare, concrete projecten zodat de betrokkenheid/verantwoordelijkheidsgevoel van de leden van de club van 100 wordt vergroot.	x	x	x	x	x	PR-/sponsorcie	Menskracht, budget voor activiteiten, site, PR-materiaal, sponsorplan, sociale media

# Hoofdstuk 5

## Hoe gaan we de doelstellingen bereiken?

### 5.1 Inleiding

Nadat we in het vorige hoofdstuk een algemeen plan van aanpak hebben geformuleerd, gaan we nu diverse alternatieve oplossingsrichtingen op een rij zetten waarlangs wij onze doelstellingen willen bereiken.

Deze oplossingsrichtingen zijn mede aangedragen in het beleidsplan 2012-2016 door onze seniorenleden en de ouders van de jongste leden en de oudere jeugdleden (A- en B jeugd). Met de evaluatie en actualisatie van het beleidsplan in 2016-2017 zijn deze oplossingsrichtingen ook meegenomen en omgevormd tot oplossingsrichtingen voor de periode 2017-2021.

Het beleidsplan met de voorgestelde wijzigingen is reeds besproken en goedgekeurd in de algemene ledenvergadering in juni 2016. Vanaf dat moment is er gestart met het uitvoeren van het beleid en de oplossingsrichtingen. Zoals in hoofdstuk 4 al aangegeven is elke commissie verantwoordelijk voor het opstellen van een concreet plan van aanpak en ook voor de gefaseerde uitvoering van deze actieplannen. Het bestuur draagt uiteraard de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van het beleidsplan.

De leden van HCGR houden we tussentijds op de hoogte van de ontwikkelingen en de vorderingen via de website of met informatie in het clubhuis.

Hierdoor blijven de leden bij het beleid betrokken en blijft het draagvlak bestaan.



## 5.2 Hoe gaan we de doelstellingen over de groei en omvang van HCGR bereiken?

Doelstelling	Eind-verantwoordelijke	Acties
<p>Het huidig aantal leden (teldatum 1 januari 2016: 456 leden) van ca. 450 behouden en jaarlijks met max. 2% stijgen tot maximaal 500 leden in 2021.</p> <p>Over de gehele lijn zo snel mogelijk, maar uiterlijk in 2021, per leeftijdscategorie een volledig jongensteam.</p>	Voorzitter	<p><u>1. Met name voor de junioren/jeugdleden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- evenementencommissie opzetten die verantwoordelijk is voor het organiseren van activiteiten voor en door jeugd;</li> <li>- nieuwe activiteiten structureel inbedden in het jaarlijkse activiteitenplan van de hockeyclub</li> <li>- jeugdactiviteiten organiseren speciaal voor de oudere jeugd (A en B jeugd) in verband met studie/bijbaantjes, jongeren blijven betrekken bij de club.</li> <li>- activiteiten speciaal georganiseerd voor jongens</li> </ul> <p>2. Behouden en verbeteren van nieuwe activiteiten zoals: zaalhockeycompetitie, nevenactiviteiten zoals open dagen, instuiftrainingen, themafeesten gekoppeld aan hockey-activiteit, familietoernooi, vriendentoernooi, gourmetavond, activiteiten scholieren binnen kader van het sportbeleid van de gemeente.</p> <p>3. Via de buurtsportcoach (subsidie van de gemeente) inzetten op het enthousiastmeren van jeugdleden (focus op jongens)</p> <p>3. Samenwerken met andere hockeyverenigingen/sportverenigingen/scholen. andere verenigingen.</p> <p>4. Jongeren extra motiveren met behulp van een enthousiaste coach.</p>
<p>3 herenteams en 3 damesteams zodat we meer seniorenleden kunnen inzetten voor vrijwilligerstaken binnen de vereniging.</p>	Voorzitter	<p>Met name voor de senioren:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Goede sfeer/ image van de hockeyclub creëren door ludieke baracties, clubhuis open tijdens trainingen, aankleding clubhuis verbeteren, etc.</li> <li>2. Ouders van jeugdleden actief benaderen.</li> <li>3. Nevenactiviteiten aanbieden zoals nachttoernooi en workshop hockey.</li> <li>4. Nieuwe leden werven door de leden zelf:</li> <li>5. Verbeteren externe communicatie:en</li> </ol>

		bekendheid/image van HCGR, benutten Jaarmarkt, PR via weekblad Gilze-Rijen, via huisflyers gratis trainingslessen aanbieden.
--	--	--

### 5.3 Hoe gaan we doelstellingen over het prestatieniveau van de teams bereiken?

Doelstelling	Eind-verantwoordelijke	Acties
We willen dat alle leden met veel plezier op hun eigen niveau kunnen hockeyen bij onze vereniging. De focus voor de komende 5 jaar ligt op de jongenslijn.	Technische cie	<p>1. Kwaliteit trainingen verbeteren voor alle teams door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- meer/intensieve begeleiding van de trainers door deskundige en ervaren trainer (hoofdtrainer).</li> <li>- gediplomeerde trainers inzetten bij selectieteams.</li> <li>- op tijd en actief zoeken naar trainers.</li> <li>- cursus/trainersclinic aanbieden.</li> <li>- meer trainingsuren blijven aanbieden aan de jeugdteams, goed verspreid over de week (2x per week per team).</li> <li>- observatie van de wedstrijden door trainers (input voor de training)</li> <li>- voldoende leeftijdsverschil tussen teamleden en trainer .</li> <li>- opzetten doorgaande leerlijn,</li> <li>- inhoudelijk jaarplan voor alle teams</li> </ul> <p>2. Indeling teams verbeteren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de Technische Commissie maakt de indelingen van de teams in nauw overleg met de trainer/coach</li> <li>- leden de keuze bieden om naar prestatie team te willen gaan of voor je plezier te blijven hockeyen. Als een team echter goed presteert geeft dit ook plezier en bevordert de sfeer binnen een team.</li> </ul> <p>3. Opstellen technisch jeugdbeleidsplan.</p> <p>4. Goed invullen van de randvoorwaarden (materiaal, trainer/coach, wedstrijdoverzicht tijdig bekend maken, vaste speeltijden thuiswedstrijden)</p> <p>5. Betere doorstroming van A-jeugd naar senioren door A-jeugd mee te laten trainen met senioren.</p>

		6. Zie ook doelstelling 1 om meer (jongens) leden te werven.
We willen het algemene prestatieniveau van alle individuele leden en teams verhogen, niet alleen van de eerste teams. Dit mag echter niet ten koste gaan van het spelplezier. we willen de prestatie van de selectieteams verbeteren: Heren 1 moet zich de komende jaren handhaven in de derde klasse en Dames 1 moet een goede middenpositie innemen in de vierde klasse met als doel om in 2019 in de top van de vierde klasse te spelen.	Technische cie	1. - gediplomeerde trainers inzetten bij selectie teams 2. - A-jeugd mee laten trainen met senioren.
Handhaven van de huidige recreantenteams en inzetten om meer heren-veteranen of recreantenleden.	Technische cie	1. Goed invullen van de randvoorwaarden (materiaal, trainer/coach, wedstrijdoverzicht tijdig bekend maken, vaste speeltijden thuiswedstrijden) Zie ook doelstelling 1 en 2 om meer (senioren) leden te werven.
Professionaliseren van het zaal hockey en het enthousiasme voortzetten. Zorgen dat zo veel mogelijk leden kunnen zaal hockeyen, in ieder geval de eerste teams per lijn.	Technische Cie	1. Zaal hockey commissie opzetten 2. Zaal hockey plan opzetten 3. Vroegtijdig informeren wie er interesse heeft in zaal hockey

#### 5.4 Hoe gaan we doelstelling over de organisatiestructuur van de vereniging bereiken?

Doelstelling	Eind-verantwoordelijke	Acties
We willen het vrijwilligersbestand in den brede vergroten, zodat het bestuur een goede vertegenwoordiger van leden van de club is en alle leden zich verantwoordelijk voelen voor de club.	Voorzitter	1. Duidelijke afbakening van taken door: - concrete beschrijving van functies en dit duidelijk vastleggen in documenten/regels; - voorkomen dat één persoon verantwoordelijk is voor een te groot takenpakket; - organisatie meer transparant maken; - verwachtingen vrijwilligers afstemmen met commissies; - inzet van vrijwilligerscoördinator - zorg dat de tweeledige TC ook als zodanig functioneert 2. Werven en behouden van vrijwilligers: - jonge leden opleiden voor clubtrainer of scheidsrechter. Vanaf 16 jaar verplicht in

		<p>bezit van scheidsrechterskaart of inzet als trainer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- meer leden motiveren een opleiding voor trainers of scheidsrechterscursus te volgen (cursus organiseren).</li> <li>- gericht en bewuster inzetten van ouders bij de trainingen en als coach/teambegeleider (fluiten, bar, opruimploeg, etc.).</li> <li>- meer begeleiding van vrijwilligers door ervaren trainer (hoofdtrainer)</li> <li>- meer waardering van vrijwilligers Niet alleen tijdens de vrijwilligersavond</li> <li>- indeling bardiensten op jaarbasis, herkenbaarheid bar-“personeel”</li> <li>- aansluiten bij maatschappelijke stage.</li> <li>- verbeteren herkenbaarheid trainers/scheidsrechters</li> <li>- aanleggen database vakkennis leden en ouders van junioren.</li> </ul>
--	--	---

### 5.5 Hoe gaan we doelstellingen over de accommodatie bereiken?

<b>Doelstelling</b>	<b>Eind verantwoordelijke</b>	<b>Acties</b>
<p>We willen het clubhuis en het aantal velden behouden en de velden intensief gebruiken door meer trainingsuren en wedstrijden aan te bieden.</p> <p>De huidige accommodatie willen we in goede staat blijven onderhouden en de samenwerking met vrijwilligers en de gemeente kan hier nog verbeterd worden. Daarnaast willen we een kwaliteitslag maken met het clubhuis om het clubhuis ‘gezelliger’ te maken en de akoestiek te verbeteren. Dit willen we doen met behulp van vrijwilligers.</p> <p>De velden moeten in samenwerking met de gemeente constant blijven worden onderzocht en onderhouden.</p>	Bar- en accommodatiecie	<p>1. Accommodatie in goede staat onderhouden en verbeteren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inzet sponsorgelden via de club van 100. Concrete en zichtbare projecten.</li> <li>- inzet van de klusjesmannen vergroten naar klusteam</li> <li>- opstellen onderhoudsplan voor het gebouw en omgeving.</li> <li>- oproep aan seniorenleden om te helpen bij grote klussen en de voorjaars-schoonmaak en begin van het seizoen de grote schoonmaak. Alsmede voor de verbouwing van het clubhuis.</li> <li>- per team: klussen indelen en van te voren communiceren.</li> <li>- benader de leden en ouders persoonlijk voor hun bijdrage aan de accommodatie zodat niet allen het bestuur verantwoordelijk is.</li> </ul> <p>In 2017/2018 wordt het clubhuis verder aangekleed, het wordt gezelliger gemaakt en er komen maatregelen voor de akoestiek. Dit met hulp van vrijwilligers.</p> <p>2. Verantwoordelijkheidsgevoel verbeteren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- iedereen heeft een eigen verantwoordelijkheid qua</li> </ul>

		<p>onderhoud/schoonhouden van de accommodatie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- coach/trainer is verantwoordelijk voor sportmaterialen</li> <li>- constructief en periodiek overleg onderhouden met de gemeente over de velden.</li> </ul>
--	--	---

## 5.6 Hoe gaan we doelstellingen over de financiën bereiken?

Doelstelling	Eind-verantwoordelijke	Acties
<p>Het behouden van volledig inzicht te hebben in alle financiële stromen binnen de hockeyclub (uitgaven en inkomsten).</p>	Penningmeester	<p>1. Het bijhouden van de financiële administratie o.a. via goed ICT systeem (inclusief ledenadministratie) die periodiek de juiste stuurinformatie oplevert om genoemde doelstellingen te realiseren dan wel indien noodzakelijk bij te sturen;</p> <p>2. Toezicht en controle op inkomsten en uitgaven door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een passende budgettering met een strakke sturing op de realisatie daarvan;</li> <li>- enkele commissies met eigen jaarbudget laten werken. De voorzitter van de commissie is primair verantwoordelijk voor het bewaken van het budget (budgetbeheer). Doelstelling is om ten minste break even te draaien. Een commissie werkt dan ook met een eigen staat van herkomst en besteding van middelen.</li> <li>- ook voor eenmalige activiteiten, projecten wordt vooraf een budget afgesproken. Het is aan de initiatiefnemers om binnen het afgesproken bedrag te blijven. Overschrijding zijn alleen mogelijk na goedkeuring van de penningmeester.</li> <li>- strenger contributie beleid;</li> <li>- het afronden van de bespreking met de gemeente over de gebruikersovereenkomst om zodoende de jaarlijkse kosten voor de vereniging volledig in beeld te hebben;</li> </ul>
<p>HCGR wil financieel onafhankelijk blijven en wil de contributie reëel houden en in verhouding met wat de leden ervoor terug krijgen.</p> <p>Het behouden van de financiële buffer dat in realistische verhouding staat met het balanstotaal.</p>	Penningmeester	<p>1. Een ontwikkeling van de hoogte van de contributie (dezelfde contributie als overige sportverenigingen op sportpark) die ten minste gelijk is aan de kosteninflatie; (hogere contributie belemmert ledengroei)</p> <p>2. In beginsel gaan we met derden geen financieringsovereenkomsten afsluiten tenzij grote uitgaven en / of investeringen, die bijdragen aan de ambities van de vereniging, noodzakelijk zijn. Vooraf moet duidelijk zijn hoe de extra (financiering)kosten kunnen worden gedragen en moeten de inkomsten</p>

		concreet en realiseerbaar zijn. 3. het afbouwen tot nihil van de huidige financiering bij de gemeente in verband met de eigen bijdrage voor het clubhuis
Het bestuur blijft nieuwe inkomstenbronnen benoemen en verzilveren en waar mogelijk op kosten besparen  Het bestuur gaat zich de komende jaren verdiepen in deze nieuwe subsidies en op zoek naar kansen voor de vereniging om de inkomsten te vergroten.	Penningmeester	1. Verhogen inkomsten door: - een verdere groei van het ledenbestand - een verdere groei van de sponsor- en reclame-inkomsten. Actief sponsorbeleid uitvoeren - een verdere groei van de exploitatie-inkomsten van de bar en de marges (uitbreiden openingstijden bar, gekwalificeerd en ervaren barpersoneel inzetten) - gebruik maken van de beschikbare subsidieregelingen; - Toernooien organiseren/meer activiteiten

### 5.7 Hoe gaan we doelstellingen over de communicatie en sponsoring bereiken?

Doelstelling	Verantwoordelijke	Acties
We willen de communicatie met de leden en ook de betrokkenheid van de leden verbeteren.	PR-/sponsorcie	<p>1. Verbeteren pr en image van de hockeyclub door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stukjes en foto's in nieuwsbrief en website</li> <li>- deelname maatschappelijke beursvloer.</li> </ul> <p>2. Interne communicatie verbeteren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gebruik te maken van nieuwe media;</li> <li>- nieuwsbrieven</li> <li>- website aanpassen / moderniseren koppelen aan social media;</li> <li>- Internetsite om toegang te krijgen tot leden / team info / coach / trainers/ ouders, etc.</li> <li>- informatiebord in clubhuis , digitaal op tv</li> </ul> <p>3. Eenduidige informatie verstrekken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- begin van het seizoen (op tijd) verstrekken van duidelijke informatie over teamindelingen, trainingen en wedstrijden voor de leden, ouders en nieuwe leden.</li> <li>- verstrekken van een jaarlijks activiteitenplan.</li> <li>- kick off bij begin van het seizoen voor de senioren en organisatie van ouderavond</li> </ul>

		<p>- duidelijke info verstrekken aan nieuwe leden over wat er wordt verwacht van ze (en de ouders).</p> <p>- Coachmap en infoboekje voor nieuwe leden</p> <p>4. Algemeen communicatie contactpersoon</p>
<p>We willen grote sponsoren blijven behouden en alle sponsoren (groot en klein) uitbreiden.</p> <p>we willen de club van 100 uitbreiden en het budget inzetten op herkenbare, concrete projecten zodat de betrokkenheid/verantwoordelijkheidsgevoel van de leden van de club van 100 wordt vergroot.</p>	PR-/sponsorcie	<p>Sponsorbeleid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organisatie van Sponsoravond/middag uitwerken sponsormogelijkheden/diensten</li> <li>- praktische uitvoering van het sponsorbeleid jaarlijks evalueren.</li> <li>- uitstraling van de club verbeteren om hiermee sponsors te trekken</li> <li>- inzet sponsorgelden via de club van 100. Concrete en zichtbare projecten.</li> </ul>

# Hoofdstuk 6

## Evaluatie

### 6.1 Inleiding

Nadat in juni 2016 op de ALV met de voorgenomen wijzigingen het beleidsplan de het nieuwe beleidsplan 2017-2021 is ingestemd, zijn de wijzigingen in het beleidsplan in 2016-2017 definitief conform de afspraken in de ALV verwerkt. De diverse commissies gaan hiermee ook hun eigen plan van aanpak verder evalueren en actualiseren. Toetsing en bijsturing van het beleidsplan is een continu proces. Elk jaar moeten we de doelstellingen en geplande acties evalueren. We moeten bekijken of de gestelde doelen gehaald zijn en of onze doelstellingen nog actueel zijn of misschien wel bijgesteld moeten worden. De evaluatiefase dient dus tevens als basis voor fase 1 van de volgende periode (het volgend seizoen).

### 6.2 Hoe gaan we evalueren?

In elk voorjaar (voorjaar 2018 voor de eerste keer) zal het bestuur de doelstellingen en acties aan de hand van het beleidsplan en de uitgewerkte plannen van de commissies evalueren. Indien nodig zullen de commissies, in opdracht van het bestuur, plannen wijzigen of bijstellen voor het komend seizoen (parallel lopend aan het schooljaar).

Daarnaast informeren de verschillende commissies het dagelijks bestuur regelmatig (gedurende het seizoen) over de uitvoering van de acties.



# Bijlage



## Bijlage 1: Omschrijving functies binnen HCGR

FUNCTIE	DOEL	TAKEN
Bestuur	Zorg dragen voor de algehele gang van zaken van de vereniging.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besturen van de vereniging: alles doen wat nodig is om de vereniging, gezien de doelstellingen, intern en extern adequaat te laten functioneren.</li> <li>• Ontwikkelen toekomstvisie voor de vereniging.</li> <li>• Uitvoeren en uitdragen van het, mede door de ALV bepaalde, beleid.</li> <li>• Collectieve verantwoordelijkheid voor gevoerde bestuur.</li> <li>• Intern en extern aansprakelijk.</li> </ul>
Voorzitter	Zorg dragen voor de algehele leiding van de vereniging.	Lid dagelijks bestuur vereniging. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Algemene leiding bestuur en vereniging</li> <li>• Voorzitter Algemene ledenvergadering.</li> <li>• Vertegenwoordiger vereniging naar buiten toe (woordvoerder).</li> <li>• Zorgdragen voor goede taakverdeling, coördineren, delegeren.</li> <li>• Onderhouden contacten met derden: gemeente, KNHB, andere verenigingen etc.</li> <li>• Opstellen jaarverslag voorzitter.</li> </ul>
Penningmeester	Zorgen voor een goed financieel management binnen de vereniging.	Lid dagelijks bestuur vereniging. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verzorgen financiële administratie vereniging: o.a. boeken en betalen van rekeningen.</li> <li>• Regeling en beheer verzekeringen.</li> <li>• Opstellen ontwerpbegroting en balans ter vaststelling –via bestuur– door ALV.</li> <li>• Opstellen financieel jaarverslag.</li> <li>• Adviseren over financieel beleid.</li> <li>• Innen contributie.</li> <li>• Contactpersoon sponsorcommissie.</li> </ul>

Secretaris	Zorgen voor een gestroomlijnde communicatie binnen de vereniging en naar buiten, zodat eenieder op het juiste moment voorzien wordt van de noodzakelijke informatie.	Lid dagelijks bestuur vereniging. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstellen agenda's ( samen met voorzitter) voor vergaderingen bestuur en algemene ledenvergadering.</li> <li>• Verslaglegging</li> <li>• Planning en organisatie.</li> <li>• Verzorgen ledenadministratie.</li> <li>• Ontvangen en tijdig verspreiden inkomende post: papieren post en emails.</li> <li>• Verzorgen uitgaande correspondentie.</li> <li>• Archivering.</li> <li>• Contactpersoon voor KNHB m.b.t. administratieve zaken en materiaal, bv. wedstrijdformulieren.</li> <li>• Inschrijving bij Kamer van Koophandel en doorgeven van mutaties.</li> </ul>
Bestuurslid Communicatie	Zorgen voor communicatie naar buiten ter bevordering van de bekendheid van de vereniging. Het verwerven van fondsen via sponsors.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorzitter commissie communicatie.</li> <li>• Contact met de leden, intern</li> <li>• Ontwikkelen PR-beleid: contacten met pers en sponsors.</li> <li>• Contactpersoon redactie website.</li> <li>• Contactpersoon Club van 100.</li> <li>• Contactpersoon Allunited.</li> </ul>
Bestuurslid TC	Zorgen voor een optimale omgeving voor het bedrijven van de hockeysport, zowel recreatief als prestatiegericht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorzitter Technische Commissie</li> <li>• Implementeren hockeytechnische zaken KNHB binnen vereniging.</li> <li>• Contracten met betaalde trainers, in overleg met dagelijks bestuur.</li> <li>• Aansturen trainingscoördinator.</li> <li>• Contactpersoon voor wedstrijdsecretariaat.</li> <li>• Contactpersoon voor jongste jeugd commissie.</li> <li>• Zorgen voor opleiding onbetaalde trainers.</li> <li>• Contactpersoon materialen commissaris.</li> <li>• Contactpersoon arbitrage.</li> </ul>
Bestuurslid Facilitaire Commissie	Zorgen voor een optimale conditie van de accommodatie, de naleving van alle wettelijk eisen en voorraadbeheer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorzitter Facilitaire Commissie</li> <li>• Beheer, onderhoud en schoonmaak accommodatie</li> <li>• Onderhoud velden en installaties</li> <li>• Inkoop -voorraadbeheer – contracten met leveranciers</li> <li>• Contactpersoon barcommissie</li> <li>• Verantwoordelijk voor navolging regelgeving: Drink-en horecawet,</li> </ul>

		Sociale hygiene, sluitingstijden etc.
Beschrijving diverse commissies		
Technische Commissie		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijwonen vergaderingen commissie</li> <li>• Agendapunten voorbereiden</li> <li>• Taken uitvoeren</li> <li>• Taken verdelen/delegeren</li> <li>• Technische zaken</li> <li>• Teams samenstellen</li> <li>• Competitie indeling voorbereiden (eventuele wensen kenbaar maken)</li> <li>• Voortgang teams in de competitie in de gaten houden</li> <li>• Eventueel ingrijpen door extra trainingen, intensievere begeleiding teams</li> <li>• Ism jeugdcoördinator selectiebeleid voorbereiden</li> <li>• Peilen van wensen en plannen van spelers/speelsters</li> <li>• Adviseren, begeleiden en sturen van coaches en trainers</li> <li>• De TC heeft ten doel het Algemeen Bestuur te adviseren over het beleid op hockeytechnisch gebied. Voor wat betreft het technische beleid betreffende jeugd en recreanten is samenspraak nodig met jeugdcommissie en recreantencommissie. Daarnaast is er een trainerscoördinator, al dan niet lid van de TC, als aanspreekpunt voor en begeleider van de trainers.</li> </ul>
Wedstrijdsecretariaat		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wedstrijdformulieren verdelen, innemen en controleren</li> <li>• Uitslagen verwerken naar KNHB (internet)</li> <li>• Planning wedstrijden en tijden</li> </ul>
Scheidsrechters		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisatie scheidsrechters bij de</li> </ul>

commissie		wedstrijden <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseren scheidsrechterscursus</li> <li>• Begeleiden beginnende scheidsrechters</li> <li>• Bijhouden nieuwe regels en scheidsrechters daarover informeren</li> <li>• Bestuderen van het arbitrageplan</li> </ul>
Jeugdcommissie (nog op te richten)		Primaire taak is het adviseren van het Algemeen Bestuur over alle zaken die specifiek met jeugd te maken hebben en zorgen voor de uitvoering van dit beleid. De commissie bestaat uit een voorzitter en een jeugdcoördinator, de combifunctionaris. De voorzitter is lid van de TC. De jeugdcoördinator onderhoudt stevige banden met de technische commissie.

*Het is de bedoeling om alle functies verder uit te werken a.h.v. onderstaande punten*

- Doel en functie
- Bezetting
- Vacatures
- Aanwezigheid van een rapportagesysteem
- Aanwezigheid van een schema van aan- en aftreden
- Functie-inhouden en beschikbare tijd voor deze functie
- Nut van functie/commissie
- Ontbreken van functies/commissies

*Het nauwkeurig inventariseren van bovenstaande zaken is van groot belang omdat in de praktijk bij verenigingen nogal eens een groot aantal functies blijkt te bestaan met een sluimerend of verborgen bestaan. Deze functies zijn bijvoorbeeld in het verleden op ad hoc-basis ingesteld en gedragen door en (toen) enthousiast lid.*