

BELEIDSPLAN



2014 - 2020



Inleiding.

Voor u ligt het beleidsplan van basketbalvereniging HBC uit Heerhugowaard, opgesteld in 2015. Dit plan is gemaakt om de komende 5 jaar duidelijke lijnen uit te zetten om een optimaal basketball klimaat te creëren. Niets uit dit plan mag zonder schriftelijke toestemming van het HBC bestuur worden gebruikt. Het bestuur van HBC heeft de afgelopen 4 jaar gebruikt om de vereniging weer in rustig vaarwater te krijgen. De stand van zaken tot heden is als volgt:

- Het seizoen start met 11 spelende teams;
- Er is 1 seniorenteam;
- Er wordt recreatief gesport;
- Het ledenaantal is aanzienlijk toegenomen;
- Er is nog een tekort aan vrijwilligers;
- Opleiding is een ondergeschoven onderdeel;
- HBC is een financieel gezonde vereniging.

Er is de afgelopen 2 jaar geïnventariseerd welke onderdelen belangrijk blijken en waar verbetering nodig is. Tevens is er onderzoek gedaan waarom het leden aantal is toegenomen. Om voorgenoemde onderdelen te kunnen verbeteren en behouden is een goed beleidsplan noodzakelijk. Het bestuur heeft ervoor gekozen om haar plannen vast te leggen in een beleidsplan met een horizon van 5 jaar.

De toekomstige koers van de vereniging.

Uit de inventarisaties is gebleken dat 3 onderdelen belangrijk zijn voor de vereniging. Deze doelstellingen zullen dan ook in dit plan worden gerespecteerd. De volgorde is ook de belangrijkheid:

1. Veiligheid;
2. Sportiviteit;
3. Basketballplezier.



Teamafspraken, betrokkenheid ouders, beleid, sportiviteit, respect dienen, binnen de kaders van dit beleidsplan, te worden vastgesteld en te worden uitgewerkt.

"HBC moet binnen 5 jaar (uiterlijk 2020) veiligheid, sportiviteit en basketballplezier kunnen verzekeren".

Hiervoor is het noodzakelijk dat:

- Het tekort aan kader aanzienlijk afneemt;
- Opleidingen gestructureerd worden;
- Iedereen binnen HBC moet bewust of onbewust zich aan de richtlijnen van dit plan conformeren;
- Doelstellingen moeten inzichtelijk zijn.

Omdat realisatie van deze doelstellingen afhankelijk is van velen factoren zijn de belangrijkste hieronder in kaart gebracht.

Sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen.

Aan een strategisch beleid ligt een sterkte/zwakte en kansen/bedreigingen analyse ten grondslag. Sterktes en zwaktes zijn die gegevens of ontwikkelingen waar de vereniging zelf invloed op kan uitoefenen. Het zijn interne aangelegenheden.

Als sterktes kunnen de volgende punten worden genoemd:

- HBC is een gezellige vereniging die binnen de Gemeente goed staat aangeschreven;
- Er zijn veel enthousiaste vrijwilligers;
- Iedereen is welkom bij HBC;
- Er is een grote jeugdafdeling.

Als belangrijkste zwaktes worden opgemerkt:

- Er is onvoldoende (geschoold) kader;
- Als de vereniging blijft groeien dreigt er kadertekort;
- Vereniging afspraken worden niet breed gedragen;
- Nevenactiviteiten zijn onvoldoende/nihil;
- De geringe betrokkenheid van ouders bij de vereniging en daarmee het draagvlak voor teamafspraken.

Op kansen en bedreigingen heeft een vereniging niet of nauwelijks invloed. Dit zijn namelijk externe factoren.

De kansen voor de vereniging zijn:

- Gemeente Heerhugowaard heeft veel inwoners;
- Binnensport wordt nooit afgelast;
- Op alle scholen wordt wel eens basketball gespeeld.



De belangrijkste bedreigingen vormen:

- Andere vormen van vrijetijdsbesteding waardoor leden rond hun 18 levensjaar stoppen;
- Te weinig trainingszalen waar door 'versnipperd' wordt getraind;
- Kinderen kiezen vaak zelfde sport als vriendjes;
- Geen eigen uitvalsbasis (thuishonk);
- Ingewikkelde spelregels.



Uit deze opsomming zal blijken dat de HBC op de goede weg is maar er nog veel dient te gebeuren. Het bestuur is echter van mening dat de toekomst van HBC met vertrouwen tegemoet gezien kan worden. Wel vraagt het van alle betrokkenen een grote inspanning om de vereniging veilig en sportief te maken/houden. Om aan de ontwikkelingen de komende jaren richting te geven, is een beleidsplan geformuleerd. Het hier gepresenteerde beleidsplan beslaat de middellange termijn; dat houdt in een periode van 5 jaar. Het doel van het plan is:

- De te maken keuzes beter te onderbouwen;
- Het bieden van duidelijkheid naar de leden en derden over de koers van de vereniging;
- Het bepalen van de vorm van de organisatie en de wijze waarop met elkaar wordt omgegaan.

In een beleidsplan worden de doelen van de vereniging beschreven, de middelen die ingezet moeten worden om die doelen te bereiken en het tijdspad dat daarvoor nodig is. Anders gezegd, beleid is het antwoord op de vragen wat willen we bereiken, hoe willen we dat bereiken en wanneer moet dat bereikt zijn?

In het beleidsplan wordt aandacht besteed aan de volgende onderwerpen (in willekeurige volgorde):

1. De huidige en gewenste profilering van de vereniging;
2. De ontwikkelingen in het ledenbestand;
3. Het activiteitenaanbod;
4. Het kader;
5. De interne communicatie;
6. De externe communicatie;
7. De financiële situatie.

1. De profilering van de vereniging.

HBC is meer dan 40 jaar actief in Heerhugowaard en omstreken. HBC staat bekend als een 'gezellige' vereniging. Om meer naamsbekendheid te verkrijgen is het wenselijk een aantal activiteiten buiten de vereniging te houden. Een positief imago is voor iedere organisatie van belang. Daarom zal in een op te stellen communicatieplan nagedacht moeten worden hoe de vereniging in de toekomst zich nog beter binnen de Gemeente kan verkopen. De verenigingsbox van VSK zou als onderlegger gebruikt kunnen worden.

2. Ontwikkelingen in het ledenbestand.

Tussen 2011 en 2014 is het leden aantal bij HBC toegenomen. HBC telt circa 140 betalende leden.



Hoe kunnen we de leden behouden?

Het meest opvallende in de ontwikkeling van de leden is het stoppen van leden wanneer zij 17 à 18 jaar zijn. Dit verschijnsel doet zich bij veel sportverenigingen voor. Vaak is het gaan studeren de belangrijkste reden hiervoor. Verder veranderen interesses waardoor mensen stoppen met hun sport. Speciale actiepunten om deze ontwikkelingen tegen te gaan lijken niet direct haalbaar. Er zal een moeten worden gezocht naar een wijze van binding om deze leden weer terug te laten komen na b.v. studie. Ook zal er aandacht moeten worden besteed om activiteiten te organiseren die voldoende aansluiten bij de groep 15 – 20 jarigen. HBC heeft relatief veel jeugdleden. Zonder de senioren te vergeten is de jeugd dan ook een speerpunt in het huidige beleid van de vereniging. Ook in de toekomst zal hieraan ruim aandacht moeten blijven worden besteed.

Een andere voorkomende reden bij het bestuur om te stoppen is onduidelijkheid bij leden. Om onduidelijkheden weg te nemen zullen afspraken moeten worden opgesteld. Rechtlijnigheid moet duidelijkheid scheppen. De verenigingsbox van VSK zou als onderlegger gebruikt kunnen worden.

Ervan uitgaande dat de leden bij HBC komen om de basketbalsport te leren en te beoefenen mogen we er van uitgaan dat de leden het hierbij naar hun zin hebben. Activiteiten binnen de vereniging zouden daarom ook met basketball te maken kunnen hebben. Voor ledenbehoud zijn een goed aanbod van activiteiten van groot belang. In de paragraaf 'activiteitenaanbod' wordt daartoe een voorstel gedaan. Jeugdleden vragen in deze speciale aandacht. Naast de activiteiten moet ook goede contacten worden opgebouwd met ouders. Enerzijds vergroot dit de betrokkenheid van hen en weten zij vaak het beste of kinderen het naar hun zin hebben bij de vereniging.



Hoe kunnen we leden werven?

Eerst moet er worden vastgesteld welk aantal leden de basketball vereniging aan kan. Het huidige kader kan het ledenaantal van nu maar net aan.

Sterke punten die hebben gezorgd voor de groei van afgelopen jaren zullen in kaart moeten worden gebracht en verder moeten worden uitgewerkt. Tevens zullen er nieuwe bronnen aangewend moeten worden om leden te werven. Activiteiten buiten de vereniging. Uitgezocht moet worden welke activiteiten dat zouden kunnen zijn maar vooral ook hoe deze moeten worden georganiseerd. De aandacht hierbij ligt speciaal op jeugd. Hiertoe zal een commissie zich bezig moeten gaan houden met een ledenwervingsplan. Het aanbod moet zowel een recreatief als een meer prestatief zijn.

Er zal een commissie ledenwerving moeten komen die vóór seizoen '15/'16 een plan voor opstelt. De verantwoordelijkheid voor het opstellen ligt voorlopig bij het bestuur.

Informatie van leden is erg belangrijk om de vereniging inzicht geven in haar functioneren. Nieuwe leden moeten na drie maanden door een bestuurslid (of daarvoor aangewezen persoon) benaderd worden om te informeren hoe één en ander gaat. Vertrekende leden moet worden gevraagd naar de reden van hun vertrek.

3. Het activiteitenaanbod.

Het activiteitenaanbod bestaat uit:

- Trainingen, competitie en toernooien;
- Nevenactiviteiten.



Trainingen, competitie en toernooien.

Spelvreugde hangt voor een belangrijk deel samen met de bekwaamheid in een sport. Vanuit dit oogpunt zijn trainingen belangrijk. De beschikbaarheid en de kwaliteit van trainers zijn hierbij essentieel.

Het bestuur is van oordeel dat een investering in trainers een hoge prioriteit heeft. Dit betekent dat gestreefd moet worden de huidige trainer te behouden. Dit kan kosten met zich mee brengen, het bestuur dien vast te stellen of er met vergoedingen gewerkt kan worden. Uit eerdergenoemde enquête is gebleken dat extra aandacht voor de jeugd breed door de vereniging gedragen wordt. Het bestuur is zich bewust dat er ook de bij de senioren behoefte bestaat aan een trainer.

Trainingen staan niet op zich zelf. Zij dienen om goed te kunnen presteren in de competitie en op toernooien. Er zal dan ook door de Technische Commissie (TC) een technisch plan opgesteld dienen te worden waarin onder andere een trainingsplan wordt uitgewerkt en waarin aandacht zal zijn voor het selectiebeleid. Dit plan moet op de Algemene Ledenvergadering van mei 2015 aan de leden worden voorgesteld. Verder moet de TC vóór januari 2016 een inventarisatie hebben gemaakt van de knelpunten bij de huidige trainingen.

Nevenactiviteiten.

Nevenactiviteiten zijn in zekere zin de krenten in de pap van het verenigingsleven. Zij vormen dan ook een belangrijk middel om de betrokkenheid van de leden te vergroten. Hiertoe moeten een drietal nevenactiviteiten per leeftijdscategorie georganiseerd worden.

Deze zullen geïnitieerd moeten worden door de activiteitencommissie. HBC zal voor het organiseren hiervan de activiteitencommissie moeten aanvullen. Deze commissie dient uiterlijk voor aanvang van seizoen '15/'16 aangevuld moeten zijn. Veel nieuwe activiteiten zullen niet georganiseerd te hoeven worden. Gekeken moet worden hoe de kwaliteit verbeterd kan worden. Er moet per jaar een activiteitenkalender opgesteld moeten worden door bovengenoemde commissie.

4. Het kader.

Het kaderprobleem is binnen de vereniging het belangrijkste aandachtspunt. Het is van belang dat er op korte termijn meer mensen zich gaan inzetten voor de vereniging. Hiertoe zal een apart vrijwilligersbeleid ontwikkeld moeten worden met prioriteitsstelling. Voor een goed vrijwilligersbeleid zal een speciale commissie in het leven moeten worden geroepen, die niet alleen het beleid opstelt, maar ook betrokken is bij de uitvoering ervan.

Het bestuur gaat op zeer korte termijn een werkgroep samenstellen die een vrijwilligersbeleid vorm gaat geven.

In een vrijwilligersbeleid staan twee zaken centraal, namelijk het werven en het behouden van vrijwilligers. Het werven van vrijwilligers kan niet zonder aandacht voor het behoud.

Om mensen te werven en voor de vereniging te behouden is het van belang dat zij zich betrokken voelen bij de vereniging als geheel. Niet alleen leden maar ook ouders kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de vereniging. De betrokkenheid van ouders is echter gering. Er zal dan ook naar manieren gezocht moeten worden om deze te vergroten. Taken zullen inzichtelijk gemaakt moeten worden. De verenigingsbox van VSK zou als onderlegger gebruikt kunnen worden.



Voor het behouden van vrijwilligers zijn een aantal zaken van belang.

Inspraak.

Het is belangrijk dat vrijwilligers inspraak hebben in het gebeuren binnen de vereniging. Op dit punt wordt bij 'interne communicatie' nader ingegaan.

'Evaluatiegesprekken'.

Het lijkt zinvol minstens één keer per jaar met de vrijwilligers een gesprek te voeren, onder andere, over:

- De uitoefening van hun functie;
- Het functioneren van de commissie waar men deel van uit maakt;
- Het functioneren van de totale vereniging;
- Wensen en behoeften.



Geschillen.

Verder is het voor vrijwilligers belangrijk dat wanneer zij ergens onvrede mee hebben zij dit ergens kunnen uiten. Het moet vervolgens niet bij signaleren blijven, het is belangrijk dat vrijwilligers het idee hebben dat er ook iets met hun opmerkingen gebeurt. Aanspreekpunt voor een vrijwilliger kan zijn het verantwoordelijk bestuurslid of, de nog aan te stellen vrijwilligerscoördinator/-commissie.

Begeleiding.

Belangrijk in de omgang met vrijwilligers is goede begeleiding. Binnen HBC worden vrijwilligers nauwelijks begeleid. Het verdient daarom meer aandacht. Dit kan in de vorm van 'formele' begeleidingsgesprekken of in meer informele sfeer. Het gaat er hier om dat het wel systematisch en regelmatig gebeurt.

Scholing/ deskundigheidsbevordering.

Scholing wordt vaak als een stimulans ervaren. Hoe beter je iets kunt, hoe meer plezier je eraan beleeft. Daarnaast is scholing investeren in kwaliteit. Een scholingsplan moet dan ook deel uit maken van het toekomstige vrijwilligersbeleid. Speciale aandacht moet er komen voor scholing van trainers. De vereniging wil juist hen in staat stellen hun deskundigheid te vergroten. Maar ook andere vrijwilligers moeten deze kans krijgen. Een en ander komt niet alleen de vereniging ten goede, maar ook vrijwilligers zullen meer plezier hebben bij hun werk wanneer zij hun functie beter uit kunnen voeren. Ook wordt scholing vaak als een blijk van vertrouwen gezien. Bij deskundigheidsbevordering kan gedacht worden aan:

- Begeleiding. Dit is vooral in een inwerkperiode van belang;
- Contacten met anderen, in onder meer overlegsituaties;
- Informatie in de vorm van artikelen, literatuur, e.d;
- Bijeenkomsten ten behoeve van deskundigheidsbevordering. VSK houdt dit soort bijeenkomsten.

Nazorg.

Wanneer vrijwilligers stoppen met hun werkzaamheden voor de vereniging zal de reden voor dit stoppen achterhaald moeten worden. Dit kan belangrijke informatie opleveren. Probeer verder deze mensen ook betrokken te houden bij de club.

Afspraken.

Verder is het belangrijk dat er goede afspraken worden gemaakt met medewerkers. Vaak zijn de afspraken die met vrijwilligers gemaakt worden niet erg concreet. Dit kan leiden tot verwarring. Het kan daarom nuttig zijn om afspraken schriftelijk vast te leggen. De volgende aspecten moeten daarbij aan de orde komen:

- Om welke functie het gaat;
- Welke taken bij deze functie horen;
- Hoeveel tijd de functie ongeveer kost;
- Welke onkostenvergoedingen er gegeven worden;
- Hoe de vrijwilliger verzekerd is;
- Opleidingen die gevolgd kunnen worden;
- Een vast aanspreekpunt;
- Hoe de begeleiding is geregeld.



5. Interne communicatie.

Goede interne communicatie vergroot de betrokkenheid van de leden bij de vereniging. De website (en socialmedia) kan een belangrijke rol in de interne communicatie binnen de vereniging vervullen. Uit de enquête is gebleken dat de website voldoende communicatiemogelijkheden biedt. Commissies en bestuur moeten daarom de website beter benutten om de leden op de hoogte te brengen. Het overzicht van de ledenadministratie (Excel uitdraai van ISS) kan als 'tool' worden gebruikt.

Het bestuur zal middels een eigen pagina op de website de leden informeren waar zij mee bezig is. Eén en ander moet zo spoedig mogelijk worden opgepakt. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij het bestuur. Bestuurstabblad hiervoor zal moeten worden aangemaakt.



Naast de website kan de interne communicatie verbeterd worden door het meer formaliseren van commissies. Hiermee bedoelen we het duidelijk omschrijven van taken en bevoegdheden. Belangrijk is dat ieder lid van de vereniging weet wie hij waar op aan kan spreken.

Het bestuur is van mening dat goede omschrijvingen van de verschillende taken van en in commissies duidelijk naar de leden moet worden gemaakt. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de verschillende commissies. Het is van belang dat dit zo spoedig mogelijk aan de leden wordt duidelijk gemaakt.

Verder moeten de relaties tussen de verschillende commissies en bestuur geformaliseerd worden. Dat betekent dat er duidelijke afspraken moeten worden gemaakt hoe informatie vanuit het bestuur naar de verschillende commissie wordt doorgespeeld en vice versa.

6. Externe communicatie.

Naamsbekendheid bij potentiële leden, sponsors, Gemeente is voor de vereniging van groot belang. Dit is goed mogelijk door middel van activiteiten. Buitenactiviteiten zijn hiertoe zeer geschikt. Daarnaast is het regelmatig plaatsen van stukjes in de lokale krant een goed middel.

Vier keer per jaar moet er een stukje in het plaatselijke huis-aan-huisblad gepubliceerd worden over de activiteiten van de vereniging. Hiervoor ligt de verantwoordelijkheid bij de PR-commissie.

De accommodatie.

HBC maakt gebruik van een meerdere zalen. De sportzalen wordt gehuurd van SBH. De tarieven zijn echter de laatste jaren gestegen hetgeen een grote druk op de begroting legt. Verder wordt geconstateerd dat de zalen tijdig dienen te worden gehuurd als dit niet gebeurt, zijn zalen alleen op nogal incurante uren te huren.

Helaas is het momenteel niet mogelijk dat er wordt getraind en wordt gespeeld in dezelfde zaal. Spelen en trainen in dezelfde sporthal heeft niet alleen verre weg de voorkeur maar kan ook het 'clubgevoel' vergroten. Gemeente Heerhugowaard is voornemens een sporthal te plaatsen in 'De Draai'. Als HBC haar wensen kenbaar wil maken voor de ontwikkeling van deze sporthal, zal HBC nauw contact moeten hebben met SBH en de Gemeente. De prognose van de Gemeente is om de sporthal in 2016 gereed te hebben. Het is de voorkeur van HBC om in de toekomstige hal alle teams te laten trainen en spelen. Hiermee zou een "thuishal" kunnen worden verworven.

Goede contacten met de Gemeente zijn in het belang van de vereniging. Niet alleen zaken rond de accommodatie, maar ook andere zaken moeten aan bod komen. Activiteiten kunnen, samen met de Gemeente of Gemeentelijke instellingen, worden georganiseerd. Het bestuur treedt regelmatig (minimaal 1 keer per seizoen) in overleg met de Gemeente.

7. Financiën.

De financiële situatie van de vereniging is momenteel goed. Om de financiële situatie te behouden zoals hij is, is het noodzakelijk dat bestaande sponsors behouden blijven. Gezien de overweging speelt om kader een vergoeding te geven of om extra activiteiten te organiseren, is het van belang meer sponsors aan de vereniging te binden. Verder zal een toename van het aantal leden leiden tot meer inkomsten.

Ook het geld dat wordt binnengehaald door middel van acties, b.v. de loterij of de Grote Clubactie, is bevorderend voor de gezonde financiële toestand waar HBC momenteel in verkeert. Deze acties zullen door de sponsorcommissie moeten worden begeleid. Tot die tijd is het de verantwoordelijkheid van het bestuur.

Lijst met actiepunten

Als hoofddoelstelling voor de komende jaren kan geformuleerd worden:

"HBC moet binnen 5 jaar (uiterlijk 2020) veiligheid, sportiviteit en basketbalplezier kunnen verzekeren".

1. De huidige en gewenste profilering van de vereniging;

- a. Communicatieplan opstellen voor naamsbekendheid.

2. De ontwikkelingen in het ledenbestand;

- a. Jaarlijks een activiteitenkalender opstellen voor de jeugd;
- b. Afspraken overzicht maken: trainers afspraken, spelers afspraken, ouders afspraken, bestuur afspraken, afspraken vastleggen met behulp van de verenigingsbox;
- c. Ledenwervingsplan opstellen, gebruikmaken van groei 2010 / 2014. Hiervoor commissie aanstellen voor seizoen 2015/2016.



3. **Het activiteiten aanbod;**
 - a. Trainers behoud en wervingsplan opzetten;
 - b. Scholingsplan t.b.v. trainers opzetten;
 - c. Trainingsplan opstellen met aandacht voor het selectiebeleid (voor seizoen 2015/2016 dienen knelpunten inzichtelijk te zijn, voor de start van het daarop volgende seizoen moet het plan klaarliggen voor gebruik);
 - d. Activiteitencommissie oprichten;
 - e. Nevenactiviteiten organiseren;
 - f. Jaarlijkse activiteitenkalender opstellen per team.

4. **Het kader;**
 - a. Werkgroep aanstellen voor vrijwilligersbeleid;
 - b. Vrijwilligersplan/beleid opzetten voor kaderwerving en behoud;
 - c. Het bestuur zal vóór seizoen 2015 / 2016 de verschillende commissies een plan voorleggen hoe de informatie vanuit het bestuur naar de verschillende commissie wordt doorgespeeld en vice versa.

5. **De interne communicatie;**
 - a. Website: regelmatig nieuws en plannen bekend maken. Jaaroverzicht maken;
 - b. Socialmedia: gebruiken om leden naar de website van HBC te krijgen;
 - c. Mailverkeer: gebruiken voor 'persoonlijke berichten';
 - d. Chatberichten: voor teams gebruiken onder toezicht van verantwoordelijke;
 - e. Het overzicht van de ledenadministratie (Excel uitdraai van ISS) kan als 'tool' worden gebruikt;
 - f. Tabblad op website aanmaken.

6. **De externe communicatie;**
 - a. PR-commissie oprichten;
 - b. Beleidsstuk maken voor media en Gemeente.

7. **De financiële situatie.**
 - a. Meerjarenbegroting opstellen;
 - b. Sponsorplan opstellen;
 - c. Overzicht geld-inzamel-acties maken;
 - d. Kader-vergoedingsplan opstellen;
 - e. Werkbeschrijving maken.

