

“Beleidsplan s.v. V en L 2015 – 2020”



Werkgroep beleidsplan 2015-2020

Harry van der Haar

Tom Kamphorst

Bertus Kamphorst

Jolijn Overvelde

Lieke Hopman

Voorwoord

In de algemene ledenvergadering van oktober 2014 is het besluit genomen om een tijdelijke projectgroep aan te stellen die namens alle leden het bestuur adviseert aan de hand van een nieuw op te stellen Beleidsplan voor de periode 2015 – 2020. Uitgangspunt hiervoor is het huidige goedgekeurde document “Beleidsplan 2010 – 2015 (definitief)”.

De projectgroep bestaat uit de onderstaande s.v. V en L leden:

1. Lieke Hopman
2. Jolijn Overvelde
3. Tom Kamphorst
4. Bertus Kamphorst
5. Harry van der Haar

De projectgroep heeft vanaf de oprichting diverse malen vergaderd. Tijdens deze overlegvormen is vastgesteld dat er behoefte is om vooral het gewenste **ambitieniveau** van de vereniging medio 2020 vast te stellen. Om dit te inventariseren is in de zomer van 2015 een Strategieavond georganiseerd. Hierbij was een geselecteerde groep leden uitgenodigd, welke gezamenlijk een totale afspiegeling vormden van de gehele vereniging. Naar aanleiding van deze avond zijn verschillende aandachtspunten naar voren gekomen. Deze zijn verwerkt in het voorliggende beleidsplan.

Daarnaast is een tot nu toe ontbrekende missie en visie opgesteld, welke voor onbepaalde tijd leidend dient te zijn voor toekomstige visie- en strategie-vorming binnen onze vereniging.

Deze activiteiten hebben geresulteerd in een nieuw beleidsplan voor de periode 2015-2020 die wij hierbij aan u presenteren.



Inhoud

Voorwoord	2
1 Missie.....	4
2 Huidige situatie.....	5
2.1 SWOT analyse.....	5
2.2 Bestuurlijk kader.....	6
2.3 Leeftijdsopbouw spelende leden	7
2.4 Faciliteiten sportpark 'Hul	8
3 Gewenste situatie (visie)	10
3.1 Jeugd.....	10
3.2 Senioren.....	10
3.3 Trainers.....	11
3.4 Professionaliteit.....	11
3.5 Actiecomité	11
3.6 Vrijwilligers	11
3.7 Sponsors.....	12
4 Speerpunten	13
4.1 Proactief Werven en Behoud	13
4.1.1 Voetballende leden	13
4.1.2 Vrijwilligers, scheidsrechters, leiders, trainers,supporters	13
4.2 Verbeteren interne communicatie.....	13
4.3 Investeren in opleiden en kennisoverdracht.....	14
4.4 Optimaliseren interne organisatie	14
5. Tenslotte.....	16

1 Missie

S.v. V en L is een voetbalvereniging waar plezier en ambitie in de sport prima samengaan. Wij zijn een vereniging die belang hecht aan waarden en normen. Het familie gevoel – de betrokkenheid bij elkaar en bij s.v. V en L - is een belangrijk kenmerk van onze vereniging.

De drempel om bij ons te voetballen is laag. Gastvrijheid is een vanzelfsprekendheid.

Recreatief voetbal en prestatief voetbal zijn de twee pijlers van onze vereniging die elkaar in de praktijk versterken. Wij maken voetbal mogelijk voor iedereen en hebben de sportieve ambitie om optimale prestaties te halen met onze selectieteams. Wij besteden veel aandacht aan onze jeugd en onze jeugdopleiding. Kenmerkend voor s.v. V en L zijn goede trainingsfaciliteiten en een goede accommodatie.

De inzet van leden en vrijwilligers vormt de basis van de vereniging. Er is een heldere organisatie en een gekozen bestuur. We handelen vanuit een lange termijnvisie waarbij het uitgangspunt is dat we een financieel gezonde vereniging zijn en blijven. Heldere en snelle communicatie naar onze leden en vrijwilligers vinden we essentieel. Wij onderhouden met zorg de contacten met onze sponsors en betrekken hen waar gewenst bij het wel en wee van de vereniging.

2 Huidige situatie

Om de huidige situatie vast te stellen is er gekeken naar het huidige aantal leden en de leeftijdsopbouw hiervan. Ook is er gekeken naar de faciliteiten die er zijn op sportpark 't Hul. Daarnaast is er gestart met een brede inventarisatie van alle sterke en zwakke punten en de kansen en bedreigingen. Vervolgens hebben we vastgesteld wat de belangrijke sterkte, zwaktes, kansen en bedreigingen van SV V en L zijn. De uitdaging voor de toekomst is om de sterkte te behouden dan wel te versterken, de zwaktes te verminderen dan wel om te buigen naar een sterk punt en de kansen die er zijn te benutten. Op bedreigingen hebben we slechts een beperkte invloed. Maar we moeten ons wel voorbereiden op de situatie dat de bedreigingen zich daadwerkelijk voordoen.

2.1 SWOT analyse

Om de huidige situatie in kaart te brengen is er een SWOT-analyse opgesteld. Hieronder worden achtereenvolgens de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen benoemd van en voor s.v. V en L.

STERKTES

1. Kwaliteit accommodatie
2. Financieel gezond
3. Uitstraling vereniging is positief (sociaal, sportief, prestatief). Merknaam 's.v. V en L' staat.
4. Familie vereniging
5. Vrijwilligers die zich inzetten om S.v. V en L op de been te houden.

ZWAKTES

1. Doorstroming jeugd naar senioren (2 jaren ontbreken van een A elftal)
2. Minimale bezetting elftallen, aantal spelers per team < 13
3. Geen ervaringen met werving om nieuwe spelers actief te werven
4. Werven vrijwilligers
5. Financiële afhankelijkheid van opbrengsten Actiecomité

KANSEN

1. Dames/ meisjes voetbal wordt steeds populairder
2. Ontwikkelen van commerciële activiteiten (businessclub, verhuur kantine, velden, fitnessruimte)
3. Bereik leden via digitale snelweg (email, sociale media, apps)
4. Ledenstop bij collega voetbalverenigingen in de omgeving

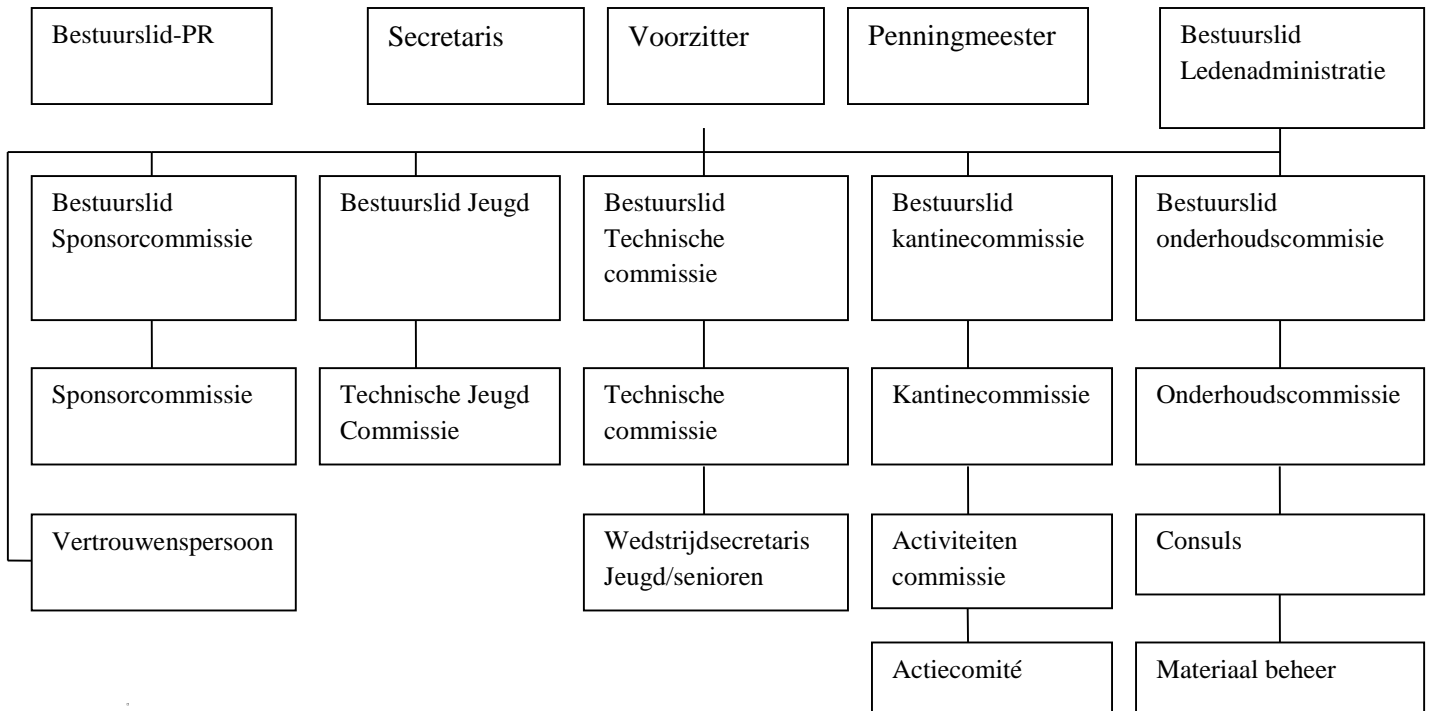
BEDREIGINGEN

1. Bedreiging exploitatie: Gemeente subsidies nemen af en plannen voor privatisering
2. Sponsoring minder door aanhoudende economische recessie
3. Bereidheid tot onbetaald vrijwilligerswerk neemt af



2.2 Bestuurlijk kader

Hieronder staat het bestuurlijk kader van s.v. V en L zoals deze nu is. Er is gekozen om de namen van vrijwilligers die de verschillende functies op zich nemen niet te vermelden in het organogram, omdat deze van tijd tot tijd veranderen.



2.3 Leeftijdsopbouw spelende leden

2.3.1 Overzicht van de spelende leden

In dit hoofdstuk zal door middel van tabellen de huidige samenstelling van de spelende leden van S.V. V en L worden weergegeven, alsmede de huidige pupillen-, junioren- en seniorenteam. Tevens zullen deze cijfers vergeleken worden met de ledenaantallen van het jaar 2010.

2.3.2 Leeftijdsopbouw spelende leden

In onderstaande tabel zijn het aantal spelende leden in het jaar 2010 weergegeven.

Leeftijdscategorie	Mannelijk	Vrouwelijk	Totaal
5 - 10	23	7	30
11 - 14	19	16	35
15 - 18	26	12	38
19 - 25	26	16	42
26 - 30	9	2	11
31 - 35	9	0	9
36 - 40	6	0	6
41 - 45	4	1	5
46 - 50	5	0	5
50 en ouder	8	0	8
Totaal	135	54	189

TABEL 1. LEDENAANTALLEN 2010

In onderstaande tabel worden de spelende leden per leeftijdscategorie en geslacht gegeven, ten tijde van peildatum 30-09-2015.

Leeftijdscategorie	Mannelijk	Vrouwelijk	Totaal
5 - 10	26	6	32
11 - 14	29	8	37
15 - 18	20	9	29
19 - 25	20	15	35
26 - 30	16	8	24
31 - 35	4	1	5
36 - 40	3	0	3
41 - 45	5	0	5
46 - 50	4	0	4
50 en ouder	7	0	7
Totaal	134	47	181

TABEL 2. LEDENAANTALLEN 2015

Op basis van de voorgaande tabellen kan geconcludeerd worden dat het aantal spelende leden licht gedaald is gedurende de periode 2010-2015, dit is voornamelijk te wijten aan de terugloop van het aantal spelende dames en dan voornamelijk in de leeftijdsgroepen 11-18 en 26-30 jaar.

2.3.3 Samenstelling teams

In onderstaande tabel wordt de samenstelling van de teams gegeven in het jaar 2010.

Categorie	Mannelijk	Vrouwelijk	Aantal teams
F-pupillen	8	2	
E-pupillen	15	6	
D-junioren	12	2	
C-junioren	13	12	
B-junioren	8	6	
A-junioren	12	1	
Senioren	54	25	6

TABEL 1. SAMENSTELLING TEAMS 2010

Hieronder wordt de samenstelling van de teams in het jaar 2015 gegeven. Opgemerkt moet worden dat in het aantal vrouwelijke senioren 8 oproepkrachten zijn meegeteld, die dus niet wekelijks actief zijn op de velden.

Categorie	Mannelijk	Vrouwelijk	Aantal teams
F-pupillen	13	3	2
E-pupillen	14	2	2
D-junioren	12	0	1
C-junioren	17	10	2
B-junioren	15	0	1
A-junioren	0	0	0
Senioren	60	31	6

TABEL 2. SAMENSTELLING TEAMS 2015

Uit voorgaande tabellen is te concluderen dat de samenstelling van de teams ongeveer gelijk is gebleven, alleen dat er op dit moment geen invulling is van het A-team bij de jeugd.

2.4 Faciliteiten sportpark 'Hul

Anno 2016 is sportpark 't Hul een belangrijk visitekaartje voor onze vereniging. Menig bezoekende vereniging is onder de indruk van zowel kantine, speelvelden als het gehele plaatje.

Bij de ingang vanaf de Kerkstraat staan borden met 'Welkom bij V en L'. Enerzijds om de herkenbaarheid te vergroten en anderzijds om de gastvrije sfeer van de vereniging te promoten. De parkeerplaats is voor een deel verhard en er zijn voldoende faciliteiten om fietsen en scooters te stallen.

Het hoofdveld is voorzien van een nieuwe afrastering en een groot deel van het veld is voorzien van reclameborden. In de doelen zijn doelnetten in de clubkleuren opgehangen en de vangnetten zijn vernieuwd door de gemeente. De hoofdepoort met de naam van het sponsorcollectief geeft een professionele uitstraling en is tevens een centrale plek om elftalfoto's te vervaardigen. De nieuwe doorzichtige dug-outs zijn veiliger en het digitale scorebord geeft een actueel beeld van de tussenstand voor zowel scheidsrechter, spelers als supporters langs de lijn.

Het 2^e veld daarentegen is (nog) niet voorzien van dezelfde faciliteiten, welke wel zijn aangebracht rondom het hoofdveld. Vooral het ontbreken van dug-outs wordt door leiders en trainers als een gemis gezien.

In de zomer van 2015 is flink geïnvesteerd om het trainingsveld duurzamer te maken, zodat gedurende het gehele seizoen de trainingen doorgang kunnen vinden.

De kantine heeft een complete facelift gehad. Nieuw meubilair, nieuwe verlichting in de clubkleuren en nieuwe bartafels geven gezamenlijk een warme uitstraling. Tevens is geïnvesteerd in een nieuwe aanbouw welke primair is ingericht als nieuw jeugdhonk. Deze extra afgesloten ruimte wordt tevens gebruikt door leiders en trainers om wedstrijden voor te bespreken met spelende leden. Ook wordt in deze nieuwe ruimte koffie/thee geserveerd in de pauze van thuiswedstrijden van V en L heren 1.

De bestuurskamer is verplaatst naar een nieuwe plek en doet tevens dienst als wedstrijdsecretariaat op de speeldagen. In de kantine zijn meerdere LCD schermen beschikbaar om bezoekers te informeren over o.a. sponsors, wedstrijduitslagen en actuele nieuwsberichten. In het bargedeelte is een nieuwe tapinstallatie en nieuwe koeling geïnstalleerd. Dit heeft een positief effect op de kwaliteit van bier en frisdranken en zal een positieve impact hebben op het financieel rendement.

3 Gewenste situatie (visie)

In de visie voor 2020 hebben we ons, met de eerder genoemde missie als uitgangspunt, een beeld gevormd van hoe leden zouden willen dat s.v. V en L er in 2020 uitziet. Met deze lange termijn visie is de richting bepaald. De activiteiten die het bestuur jaarlijks oppakt zijn er op gericht om deze lange termijn visie te realiseren. Elk jaar kijken wordt er gekeken of de visie nog actueel is of dat de visie moeten worden aangepast omdat de omstandigheden veranderd zijn. De visie geeft aan wat we willen bereiken.

Waar willen we staan met V en L in 2020 betreffende het ambitieniveau. Naast de gezellige club waar iedereen elkaar kent heeft V en L ook een ambitie die we nastreven. Dit is belangrijk om het voetbal leuk en uitdagend te houden, maar ook essentieel voor het zelfstandig voortbestaan van deze mooie club.

3.1 Jeugd

De jeugd is de toekomst van de vereniging. Belangrijk is het dat hierin geïnvesteerd wordt. Bij de jeugd is het niveau dat nagestreefd wordt de 2^e klasse. Verder wordt er gestreefd naar van elk niveau twee teams en elk jaar in ieder geval één B en A team. Dit zorgt voor een goede doorstroom van de jeugd naar de senioren. Bij meerdere teams zou er gedacht kunnen worden aan selectie, of af en toe een wedstrijd met een samengestelde selectie te spelen. Verder kunnen de 'talenten' uit een team eens meetraineren met een hoger team zodat ze meer uitdaging hebben en hier weer van kunnen leren.

Specifiek voor de afdeling Jeugd is een eigen beleidsplan opgesteld. Dit plan maakt integraal onderdeel uit van het voorliggende beleidsplan. In de bijlagen wordt hiernaar verwezen.



3.2 Senioren

De aanwas van de jeugd is erg belangrijk voor het niveau van het Heren 1 elftal. Hier wordt nagestreefd dat deze in 2020 in de 4^e klasse spelen. Belangrijk hiervoor is het behouden van vier teams, het liefst groeien naar 5 teams. Betreffende het niveau bij de dames wordt handhaving in de 3^e klasse nagestreefd. Belangrijk hierin is dat er minimaal twee dames teams blijven. In het voorjaar van 2016 lijkt deze lat te hoog te liggen om zullen mogelijk tijdelijk concessies moeten worden gedaan.



3.3 Trainers

Om dit ambitieniveau te kunnen handhaven zijn de trainers erg belangrijk en de scholing hiervan. Het is belangrijk dat elk team een trainer heeft en dat er een keeperstrainer is. Het is goed dat de trainers ook aanwezig zijn bij de wedstrijd, zij bepalen de speelwijze en de opstelling. Om dit na te kunnen streven moet er geïnvesteerd worden in opleiding voor de trainers.

3.4 Professionaliteit

Als V en L zijnde willen we dat het ambitieniveau omhoog gaat maar daarmee ook de professionaliteit. V en L staat bekend als een club met een familiegevoel, iedereen voelt zich er welkom. De accommodatie ziet er verzorgd uit, schoon en goed onderhouden. Dit is iets wat we willen blijven uitdragen. Spelvreugde en beleving staat bij V en L hoog in het vaandel. Aanbevelingen over hoe de professionaliteit van de vereniging kan worden verbeterd staan in de bijlage van het beleidsplan.

3.5 Actiecomité

Met het introduceren van Dauwstappen (tentfeest dag voor Hemelvaartsdag) is reeds een stap naar vernieuwing gezet. Ook sportpark 't Hul wordt ingezet tijdens de Avondvierdaagse om de als maar groter wordende groep van wandelaars te voorzien van een medaille. Met het lentelive festival in De Vecht als succesvol voorbeeld zullen de komende jaren ook de bestaande tentfeesten moeten worden aangepast aan de wensen van jongeren die opgroeien in deze tijd. Uitbreiding en verjonging in het actiecomité is vereist om ook de komende jaren op sportpark 't Hul evenementen te kunnen blijven organiseren die een positieve (financiële) bijdrage leveren aan de clubkas en uitstraling van s.v. V en L.

3.6 Vrijwilligers

Om het huidige aantal vrijwilligers te behouden en in de toekomst te laten groeien is het noodzakelijk de komende jaren extra aandacht te schenken aan deze doelgroep. Om het gewenste ambitieniveau van de vereniging waar te kunnen maken is continuïteit en verjonging binnen het vrijwilligersbestand een belangrijke voorwaarde. Naast financieel voordeel (korting contributie) dient het aantrekkelijk te worden gemaakt om vrijwilligerswerk bij s.v. V en L uit te voeren. Het aanbieden van (gratis) cursussen en opleidingen, het jaarlijks organiseren van een dank je wel, waardering uitspreken tijdens evenementen en regelmatig schouderklopjes uitdelen zijn hiertoe mogelijkheden. Ook een juiste en volledige administratie onderhouden voor deze doelgroep is een belangrijke voorwaarde zodat vrijwilligers "niet vergeten" worden en de aandacht krijgen die ze verdienen.

3.7 Sponsors

Om in de spelen op het digitale tijdperk dienen nieuwe sponsormogelijkheden te worden ontwikkeld om bestaande sponsors te behouden en nieuwe sponsors te werven.

Doelstelling is om in 2020 alle beschikbare reclameborden rondom het hoofdveld te hebben bezet. Met een vaste frequentie dient voor alle sponsors een Ondernemersavond te worden georganiseerd. Hiermee wordt invulling gegeven aan het onderhouden van de relatie met sponsors en het onderling netwerken.

Er dient actief te worden geworven om het sponsorcollectief Wij staan voor V en L uit te breiden. Doelstelling in 2020 is dat er 20 bedrijven/ondernemers deelnemen aan dit collectief.

Daarnaast dient voor een andere doelgroep de Businessclub V en L Ondernemers (BV) te worden gecontinueerd en gestaag te worden uitgebreid om specifiek gelden voor de afdeling Jeugd beschikbaar te houden. Om te borgen dat er jaarlijks voldoende (sociale en informatieve) evenementen voor deze doelgroep worden georganiseerd dient een BVO werkgroep te worden samengesteld die deze taken op zich neemt. In 2020 dient BVO te zijn gegroeid naar 20 deelnemende ondernemers. Eveneens dient BVO netwerken op te zetten met businessclubs van collega verenigingen om s.v. V en L te promoten en te werken aan naamsbekendheid in de regio.

4 Speerpunten

4.1 Proactief Werven en Behoud

Van 2015 tot en met 2020 moet er actiever omgegaan worden met werving. Het onderdeel werving komt in het beleidsplan 2010-2015 niet voor. Hier wordt in dit beleidsplan meer aandacht aan geschonken.

4.1.1 Voetballende leden

Onder de voetballende leden behoren de jeugd, de heren en de dames. Belangrijk is dat er actief aan werving en behoud gedaan wordt om in 2020 het gestelde doel te behalen wat betreft het aantal teams/elftallen. Een onderdeel dat toegepast dient te gaan worden is het voeren van evaluatie en exitgesprekken met leden die aangeven te willen stoppen. In dit gesprek zal besproken worden of de speler nog iets zou kunnen/willen betekenen bij de vereniging. Bijvoorbeeld of de speler nog spelend/niet-spelend lid zou willen blijven om eventueel bij tekorten in te willen vallen binnen een elftal of bereid is om een vrijwilligersfunctie op te pakken. Verder kunnen er aandachtspunten uit voort komen waar wij als vereniging van kunnen leren.

Wat werving betreft moeten personen meer actief benaderd worden. Uit ervaring is gebleken dat telefonisch contact zoeken met jeugd een goed werkende manier is van werven.

Er moet het maximale resultaat behaald worden uit de natuurlijke instroomkanalen. Wanneer er een spelmiddag voor basisschoolleerlingen georganiseerd wordt, moet dit professioneel gebeuren zodat er een positief beeld van de vereniging neergezet wordt.

4.1.2 Vrijwilligers, scheidsrechters, leiders, trainers, supporters

S.v. V en L is een vereniging die kan blijven bestaan door de inspanningen van vrijwilligers. Het is daarom belangrijk aandacht te schenken aan het werven van vrijwilligers. Er kan gedacht worden aan het werven van vrijwilligers bij het aanmelden van leden. Wanneer leden zich opgeven kan er gevraagd worden aan deze leden (of ouders van leden) of ze bereid zijn om vrijwilligerstaken op zich te nemen.

Bij het werven van scheidsrechters kan er ook gekeken worden naar het uitwisselen van scheidsrechters bij verenigingen in de buurt. Daarnaast is het goed om jeugdspelers hiervoor te benaderen. Om werving te stimuleren is het ook belangrijk om scheidsrechters, leiders en trainers van de juiste opleiding of informatie te voorzien.

4.2 Verbeteren interne communicatie

De externe communicatie door s.v. V en L met de buitenwereld is de afgelopen jaren flink toegenomen. In lokale weekbladen wordt de vereniging regelmatig positief in het nieuws gebracht. Ook m.b.v. nieuwe sociale media (Facebook, Twitter) wordt veel actueel nieuws gepubliceerd. Het is

raadzaam om een meerjarig communicatieplan op te stellen waarin vastgesteld wordt wie welke informatie op welke wijze communiceert met welke doelgroep en met welke frequentie.

De interne communicatie binnen de vereniging is een belangrijk **verbeterpunt**. Het bestuur en de onderliggende commissies zullen extra aandacht moeten besteden het delen van formele besluitvorming met alle leden (email, clubblad, website). Tijdige onderlinge communicatie binnen de gehele vereniging voorkomt veel ruis op de lijn en zorgt voor een continue positieve spiraal. In onze missie wordt dit specifiek benoemt.

4.3 Investeren in opleiden en kennisoverdracht

Het overdragen van kennis onderling, het opleiden en begeleiden van (keepers) trainers, (assistent) scheidsrechters, leiders en vrijwilligers is een belangrijk speerpunt.

Om het gebruik van alle beschikbare faciliteiten te optimaliseren en de kennis en kunde van vrijwilligers te laten groeien dient meer te worden geïnvesteerd in overdracht van bestaande kennis tussen zowel leden als vrijwilligers.

De vereniging dient (nieuwe) vrijwilligers intensief en proactief te begeleiden en op te leiden voor het afgesproken takenpakket. Het aanstellen van een mentor voor een bepaalde periode kan hiervan een invulling zijn.

4.4 Optimaliseren interne organisatie

De bestaande invulling van de interne organisatie (bestuursfuncties en onderliggende commissies) dient onder de loep te worden genomen. Om de druk en het omvangrijke werkpakket binnen het bestuur te reduceren moeten meer taken worden gedelegeerd naar onderliggende commissies. Deze commissies moeten ook meer bevoegdheden krijgen om zelfstandig beslissingen te mogen nemen binnen vooraf afgesproken (budgettaire) bandbreedtes.

Om tijdelijke opdrachten (bijv. beleidsplan opstellen, duurzame energie, inzet Twitter) effectief uit te voeren wordt geadviseerd om specifieke (kleine) projectgroepen samen te stellen met daarin de disciplines die specifiek voor de betreffende opdracht vereist zijn. Na realisatie van de opdracht wordt de projectgroep weer ontbonden.

De invoering van een apart jeugdbestuur, zoals bij collega voetbalverenigingen vaak toegepast, dient ook binnen s.v. V en L te worden onderzocht. De noodzaak en scheiding van een apart TC en TJC dient opnieuw vastgesteld te worden.

Om de doelgroep “supporters langs de lijn” een extra stimulans te geven kan overwogen worden een eigen supportersvereniging op te richten die bewust voorafgaand aan voetbalwedstrijden reclame maakt om supporters te werven. Om deze groep te enthousiasmeren kunnen ook attributen beschikbaar worden gesteld waarmee sportpark 't Hul wordt omgetoverd tot een onneembare vesting en het thuisvoordeel maximaal wordt benut. Hierbij valt te denken aan eigen vlaggen, tune na een gescoord V en L doelpunt en beloning indien de 3 punten op sportpark 't Hul blijven. Eveneens kan deze groep ook gangmaker worden om na afloop van thuiswedstrijden uitgeroepen te worden als winnaar van de zgn 3^e helft.

Het toevoegen van een groep (gepensioneerde) oud leden aan de onderhoudsgroep is een must om ook in de toekomst al het onderhoud op sportpark 't Hul te kunnen blijven uitvoeren en activiteiten te spreiden over een grotere groep vrijwilligers.

Om de ambities benoemd in het nieuwe beleidsplan te kunnen waarmaken en prioriteiten te stellen in het realiseren van doelen wordt geadviseerd aan het bestuur om per kalenderjaar / voetbalseizoen een jaarplan op te stellen met realistische doelstellingen. Met deze aanpak kan worden geborgd dat medio 2020 de gewenste situatie is bereikt.

Om de activiteit Werving van nieuwe (spelende) leden en vrijwilligers en Behoud van bestaande leden en vrijwilligers voldoende te borgen wordt geadviseerd om een bestuurslid specifiek verantwoordelijk te maken voor dit belangrijke taakgebied om ook de toekomst van s.v. V en L veilig te stellen.

5. Tenslotte

De projectgroep is van mening dat s.v. V en L een financieel gezonde vereniging is met een positieve uitstraling (sociaal, sportief en presentatie).

We mogen trots zijn op de kwaliteit van onze accommodatie en het familie gevoel dat aanwezig is bij de leden. Naast deze kwaliteiten zijn er ook verbeterpunten zoals het ambitieniveau en de interne communicatie en organisatie. Grootste zorgpunt is de continuïteit en groei van het ledenaantal.

In dit beleidsplan is vanuit het perspectief van de leden beschreven wat er verbeterd kan worden en hoe zij graag zien dat s.v. V en L er anno 2020 uit zal zien. De uitdaging voor de komende 5 jaar zit in het werven/behouden van voetballende leden, actieve vrijwilligers en tevreden sponsoren.

De projectgroep hoopt met de oplevering van dit beleidsplan namens alle leden, een constructieve bijdrage te hebben geleverd aan het behalen van gewenste doelstellingen voor de komende 5 jaren.

Wij staan voor V en L!

