

Beleidsplan 2014 - 2018

15 februari 2014



Het Beleidsplan 2014 – 2018 geeft op de navolgende deelgebieden de visie voor de aankomende periode van vijf jaar, daar waar nodig met het te realiseren doel met meetbaar resultaat.

De regio als betrouwbare en sterke schakel tussen de groep en het land

Om als een betrouwbare en sterke schakel tussen de groep en het land te kunnen functioneren zijn de volgende punten belangrijk:

- 1) De regio is voor de groep gemakkelijk bereikbaar;
- 2) De regio is voor de groep goed zichtbaar;
- 3) De groepen zijn bekend met de rol en functie van de regio;
- 4) Regelmatig contact c.q. overleg met de groepen;
- 5) De medewerkers van de regio zijn deskundig en professioneel;
- 6) De medewerkers van de regio stralen enthousiasme uit, stimuleren elkaar en de omgeving en zijn een voorbeeld voor de kader- en bestuursleden van de groep;
- 7) De regio biedt kansen voor ontwikkeling en doorgroei;
- 8) De regio is voor het land een betrokken gesprekspartner.

Onze spelactiviteiten

Onze spelactiviteiten kenmerken zich door:

- 9) Een continu aanbod met minimaal twee activiteiten per jaar per leeftijdsgroep;
- 10) De aansluiting met de landelijke thema's;
- 11) Vernieuwing.

Onze bestuurlijke activiteiten

Onze bestuurlijke activiteiten kenmerken zich door:

- 12) Een continu aanbod met twee activiteiten per jaar voor bestuurders en twee activiteiten per jaar voor kaderleden;
- 13) De aansluiting met de landelijke thema's en de actuele gebeurtenissen bij de groepen;
- 14) Vernieuwing.

Deskundigheidsbevordering

Onze deskundigheidsbevordering kenmerkt zich door:

- 15) Een continu aanbod voor nieuwe kaderleden afgestemd op de landelijke richtlijnen;
- 16) Een vernieuwend aanbod voor ervaren kaderleden;
- 17) Regelmatig overleg met de groepen (de praktijkbegeleiders);

Ons team

Voor ons team is het belangrijk dat:

- 18) Onze medewerkers betrokken zijn bij de regio en bereid zijn zich in te zetten om ons beleid uit te voeren.
- 19) Onze medewerkers deskundig en professioneel zijn;

- 20) Onze medewerkers enthousiasme uitstralen en elkaar stimuleren;
- 21) Onze medewerkers een voorbeeld voor de kader- en bestuursleden zijn;
- 22) Er voldoende aansluiting is met onze doelgroep;
- 23) Er voldoende mogelijkheden voor ontwikkeling en doorgroei zijn;
- 24) Er goed gebruik van elkaar kwaliteiten en mogelijkheden gebruikt gemaakt wordt;
- 25) De gemiddelde leeftijd tussen de 35 en 40 jaar ligt;
- 26) Er voldoende medewerkers zijn, gemiddeld 5 per team;
- 27) Onze medewerkers c.q. de teams over de juiste competenties beschikken.

Speerpunten voor 2014

De speerpunten voor 2014 zijn:

- a) Regio-ontwikkeling;
- b) Aantal medewerkers, werving;
- c) Groepsbezoeken
- d) Verbeteren cultuur en betrokkenheid team.
- e) Structureel houden van functiegesprekken.

Hans Plaat
Vice-voorzitter