21 OKTOBER 2018

ALGEMEEN BELEIDSPLAN 4.0

2019 - 2025

Inhoud

1. Inleiding, functie en opzet beleidsplan ... 1
Functie beleidsplan ... 2
Opzet beleidsplan ... 2
Huidige situatie ... 3
2. Analyse van sterkte/zwakte en kansen en bedreigingen (SWOT) ... 4
Duiding SWOT ... 5
3. Missie, visie en strategische doelstellingen ... 7
Missie ... 7
Sportieve missie ... 7
Sociaal maatschappelijke missie ... 8
Visie ... 8
Strategische doelstellingen ... 9
Vrijwilligersbeleid (bijlage 2): ... 10
Financiën: ... 10
Marketing & Communicatie: ... 10
Voetbal (technische) zaken (zie ook Technisch Beleidsplan): ... 10
Accommodatie: ... 11
4. Organogram en functies van de toekomstige vereniging ... 11
Algemeen organogram ... 11
Algemene ledenvergadering ... 11
Hoofdbestuur ... 12
Commissies ... 13
Raad van Advies ... 15
Financiën ... 16
5. Commissies ... 17
Algemeen ... 17
Commissie Sponsoring, Marketing & Communicatie ... 17
Commissie Innovatie & I(C)T ... 17
Commissie accommodatie en duurzaamheid ... 17
Commissie Horeca-exploitatie ... 18
Commissie evenementen ... 18
Commissie kleding ... 18
Kas Commissie ... 18
Commissie HRM en Vrijwilligersbeleid ... 19
Materiaal Commissie ... 19
Toernooi Commissie ... 19

1. Inleiding, functie en opzet beleidsplan

SV Unitas ‘59, verder te noemen Unitas, is een ambitieuze en vitale vereniging. Een vitale vereniging is een vereniging die minimaal een voldoende scoort op zaken als organisatie, ontwikkeling ledenbestand, financiën, sportaanbod, accommodatie en (sociaal) maatschappelijke betrokkenheid.

Unitas wil op de eerste plaats een (h)echte familievereniging zijn. Dat betekent dat zij het belang van al haar leden evenredig dient door hen goed te faciliteren en te ondersteunen. Ook bij hun persoonlijke uitdagingen voor zover dit binnen de kaders van een vereniging verwacht mag worden. Andersom verwacht Unitas van de leden een bijdrage in de vorm van een sportieve houding en gedrag en actieve participatie binnen de vereniging. De ambities liggen verder uiteraard op sportief gebied maar Unitas heeft ook de ambitie om een belangrijke maatschappelijke rol te spelen met name voor de wijken die rondom het sportpark liggen.

Hoe de vereniging aan deze ambities in de periode 2019-2025 inhoud wil geven, wordt in dit beleidsplan aangegeven en onderbouwd.

Functie beleidsplan

Dit beleidsplan is ook een grote lijnen schets van de toekomst van Unitas en van de positie die de vereniging in de Eindhovense voetbalwereld, het Eindhovense verenigingsleven én in de Eindhovense samenleving, wil innemen. Deze schets moet de vereniging een nog duidelijker identiteit geven en daarmee motivatie en enthousiasme teweeg brengen bij haar leden, sponsors en andere externe stakeholders, zoals KNVB en gemeente. Het beleidsplan geeft geen direct antwoord op alle vragen maar is richtinggevend voor de verschillende commissies. De door deze commissies te maken (jaar)plannen moeten voldoen aan de ambities van de vereniging en rechtstreeks zijn afgeleid van het beleidsplan.

Dit beleidsplan is een ‘roadmap’. Aan leden, maar ook andere geïnteresseerden (algemeen, potentiële leden,- sponsors, politieke- en/of maatschappelijke groeperingen) wordt duidelijk gemaakt wat Unitas nu is en in de (nabije) toekomst wil zijn, op welke manier zij haar belangrijkste functie, een amateurvoetbalvereniging, uitoefent en welke doelstellingen de vereniging daarmee wil bereiken.

Het beleidsplan is tot slot ook een leidraad voor het handelen van het hoofdhoofdbestuur en de verschillende commissies en functionarissen in de vereniging. Als geschetst wordt wat Unitas wil zijn en dat naast de huidige situatie wordt gelegd, wordt immers aangegeven wat er in de komende periode moet gebeuren om dit allemaal te realiseren.

Opzet beleidsplan

Door de Hogeschool Arnhem/Nijmegen is uitgebreid onderzoek gedaan naar de huidige situatie van Unitas, zowel intern als naar de omgeving. De resultaten daarvan zijn in 2016 ter beschikking gesteld aan het hoofdbestuur. Voor dit onderzoek is een uitgebreide enquête gedaan en is een sterkte/zwakte analyse uitgevoerd. De resultaten van dit onderzoek zijn gebruikt bij de uitwerking van dit beleidsplan.

- Hoofdstuk 1: Beschrijft op hoofdlijnen de huidige situatie en dus ook het vertrekpunt van de vereniging.
- Hoofdstuk 2: Toont de sterkte/zwakte analyse en de duiding daarvan.
- Hoofdstuk 3: Geeft de missie, de visie en de strategische doelstellingen op middellange en lange termijn.
- Hoofdstuk 4: Besteedt aandacht aan de organisatievorm waar de vereniging in de beleidsperiode (2019-2025) naar toe wil groeien.
- Hoofdstuk 5: Geeft toelichting op de diverse (toekomstige) commissies die binnen de vereniging actief zijn of worden.
- Hoofdstuk 6: Geeft een 'looproute' van alle activiteiten (lees: prioriteiten) die uit dit algemeen beleidsplan voortkomen. Per activiteit wordt bovendien weergegeven wie voor de realisering van die activiteit verantwoordelijk is en wanneer de activiteit moet zijn afgerond.

Huidige situatie

In de afgelopen 15 jaar zijn onder leiding van een vernieuwd hoofdbestuur en een groot aantal vrijwilligers de nodige doelstellingen gerealiseerd. Zo is er een tribune verrezen naast het hoofdveld, zijn er diverse verbeteringen/vernieuwingen gerealiseerd in het Broer Brands clubhuis en is het voormalige clubhuis van Philips bedrijfsvoetbal gekocht en omgebouwd tot de 'Bavaria pub'. We hebben de ambitie zonnepanelen te plaatsen, er is een uitstekend presterende sponsorcommissie, een scala aan nevenactiviteiten, supportersvereniging en Club van 75 en 'we' schrijven al jaren zwarte cijfers dankzij een prima financieel beleid. Kroon op het werk is de keuze van een vakjury voor Unitas tot Sportvereniging van het jaar. Ongetwijfeld zijn er ook nog successen onvermeld gebleven.

Buiten deze mooie resultaten is er ook op sportief gebied de nodige vooruitgang geboekt. In 2017 zijn zowel het eerste als het tweede elftal kampioen geworden en dus gepromoveerd en ook de JO19/1 en JO17/1 zijn gepromoveerd waardoor nu alle selectieteams binnen de jeugdafdeling op een acceptabel niveau spelen.

Het hoofdbestuur is sterk aan het verjongen, wat in positieve zin bijdraagt aan actieve betrokkenheid van meerdere geledingen bij beleidsontwikkeling en het kweken van begrip voor genomen besluiten in een breed deel van de vereniging. Aandachtspunten daarbij zijn het wegvloeien van kennis en het bestuurlijk volume (samenstelling hoofdbestuur/werkbaarheid). Met het aanstellen van een Raad van Advies heeft Unitas historische kennis 'op afstand' geborgd.

De vereniging kan terugkijken op een redelijk succesvolle periode maar moet blijven streven naar verbeteringen op allerlei gebied. Een goed beleidsplan met te realiseren doelstellingen is daarbij van groot belang. Er blijven uitdagingen liggen op het gebied van organisatie, sportaanbod, ledenbestand, vrijwilligersbeleid, accommodatie, innovatie, financiën en maatschappelijke betrokkenheid. De vereniging moet zich realiseren dat zij op zichzelf aangewezen is bij het behalen van haar resultaten. Zowel de gemeente Eindhoven als sportbond KNVB hebben geen middelen beschikbaar om de club facilitair of financieel verder te helpen en het politieke klimaat in Eindhoven geeft voorlopig weinig vertrouwen in een positieve en actieve rol van de gemeente richting verenigingen, zoals de gemeentelijke sportvisie en het bijbehorende uitvoeringsbesluit (beiden 2017) hebben aangetoond.

2. Analyse van sterkte/zwakte en kansen en bedreigingen (SWOT)

Om het beleid voor de komende periode te kunnen bepalen is een sterkte/zwakte en kansen/ bedreigingen analyse gemaakt, mede op basis van de resultaten van het in 2016 uitgevoerde onderzoek.

Sterkte:

- Financieel gezonde vereniging;
- Goede sponsorpropositie;
- Grote stabiele vereniging;
- Tevreden leden;
- Aanwezigheid van een vrijwilligerscoördinator/HRM functionaris;
- Maatschappelijk Verantwoorde Vereniging;
- Trouw kader/vrijwilligersbestand;
- Sociaal en open cultuur;
- Sterke positie in Eindhovense samenleving;
- Goede relatie met de gemeente Eindhoven;
- Voetbal, puur op amateurbasis;
- Positief imago.

Zwakte:

- Werklast van vrijwilligers;
- Aanwas van vrijwilligersbestand;
- Het zicht op het vrijwilligersbestand;
- Weinig zicht op persoonlijke achtergronden van trainers en vrijwilligers;
- Doorstroming van jeugd naar senioren, zowel recreatief als prestatief;
- Communicatie;
- Kwaliteit van en het aantal velden;
- Digitalisering en andere I(C)T mogelijkheden.

Kansen:

- Sterkere maatschappelijke profilering (Unitas in ‘the community’);
- Verhuur ruimten aan wijk gebonden ‘derden’;
- Samenwerking met Nieuw Woensel en andere gebruikers van het sportpark;
- Inventariseren wat ouders en familie van vooral jeugdleden nog kunnen betekenen op gebieden als vrijwilligersparticipatie en sponsorontwikkeling;
- Behoefte bij diverse niet-sport gerelateerde partners om samen te werken;
- Professionalisering door samenwerking met (strategische) partners;
- Meer mogelijkheden social media;
- Samenwerkingen commercieel benutten;
- Maatschappelijk verantwoord ondernemen en Maatschappelijk verbinden;
- Een stabiele aansturing en stabiel beleid rond Technische Zaken;
- Uitbreiding van voetbal gerelateerde (en mogelijk andere sport) activiteiten zoals wandelvoetbal, damesvoetbal, G-voetbal, wielrennen en darten.

Bedreigingen:

- Toenemende kosten, mede door terugtredende lokale overheid (schoonmaak, energie, onderhoud);
- Gemeentelijk beleid t.a.v. sterke en zwakke voetbalverenigingen;
- 24 uurs maatschappij;
- Concurrentie van nieuwe sportvormen (Urban Sports);
- Hoofdbestuur nog te weinig gericht op innovatie;
- Terugtredende (lokale) overheid;
- Financiële reserves op peil houden, wegvallen sponsoring;
- Misbruik (foutief) gebruik social media;
- Te weinig vrijwilligers/ontbreken voldoende scheidsrechters;
- Toenemende druk op monitoring vrijwilligers, bijvoorbeeld i.v.m. mogelijk afwijkend gedrag.

Duiding SWOT

Vanzelfsprekend geeft deze SWOT-analyse goede input voor de nodige aandachtsgebieden. Wat direct opvalt is dat **'de leden'**, behoudens dat zij 'tevreden' zijn (sterkte), bijna nergens worden genoemd. Toch is interne aandacht, juist voor die leden, belangrijk om hen aan de club en allerlei wijzigingen verbonden te laten blijven. Er is altijd sprake van 'gemopper'. Het is een kunst om de waardevolle en steekhoudende opmerkingen daar uit te filteren en te gebruiken bij het opstellen en uitvoeren van beleid. Ook wordt nog veel te weinig gebruik gemaakt van de kracht die in (de familie van) de leden schuilt zonder dat we die ontgonnen hebben. Daarom is dit punt aanvullend bij 'kansen' opgenomen.
Opvallend is dat de aanvankelijk zwakke Technische omgeving in 2018 is omgevormd tot een omgeving die kansen biedt.

Sterkte: Laat vooral zien hoe stabiel hoofdbestuur en commissies, met denk- en slagkracht stap voor stap aan haar positie als vereniging hebben gewerkt. Sterktes mogen we koesteren en delen, zolang we ook proactief aandacht aan die punten blijven schenken. Unitas heeft ervoor gekozen nadrukkelijk een vereniging te zijn met voetbal puur op amateurbasis. Dat betekent dat we zo hoog mogelijk willen voetballen zonder onze sportieve missie geweld aan te willen doen.
Zwakte: Veruit het belangrijkste punt bij dit analyseonderdeel betreft de vrijwilligers, waaronder ook trainers voor lagere teams. Vrijwilligers moeten een continu aandachtpunt zijn, met zowel bestuurlijke als specifiek ingeregelde aanpak. Communicatie en I(C)T (deels hetzelfde onderwerp) zijn eveneens aandachtpunt bij zwakte.
Kansen: Hier blijken vooral de kansen van de doorontwikkeling van het 'op eigen benen' staan. Het is voor Unitas van groot belang van niemand afhankelijk te zijn. Gemeente en KNVB trekken zich terug. Unitas kan nog meer een 'fact of life' worden in de wijk en via innovatieve samenwerking aandacht en sponsors trekken. Ook het beter in kaart brengen van de mogelijkheden van ouders en andere familieleden, voornamelijk bij de jeugd, bijvoorbeeld rond sponsoring of vrijwilligers/kader voor Unitas. Samenwerking met Nieuw Woensel is vanuit historisch perspectief gezien niet gemakkelijk. Aandacht voor het onderhouden van goede contacten en het maken van eerste stappen om beter samen te werken en samen te leven op sportpark Bokt zijn noodzakelijk.

Bedreigingen: Deze zijn blijkens de opsomming vooral financieel van aard. Een goed financieel beleid, waarbij zo snel mogelijk vaste lasten worden verlaagd en inkomsten uit sponsoring verhoogd, maar ook uit nevenactiviteiten en bar/keuken worden geborgd zijn van groot belang. De randvoorwaarden om die inkomsten te kunnen halen dienen ingevuld te worden. Hier valt ook te denken aan het investeren in bar en keuken en het functioneren van het personeel. Ook bij 'bedreigingen' komen vrijwilligers langs, maar nu als echte bedreiging voor het functioneren van de vereniging. Ten aanzien van de terugtrekkende (lokale) overheid geldt dat Unitas moet werken aan haar onafhankelijkheid t.o.v. de gemeente.

3. Missie, visie en strategische doelstellingen

Missie

Unitas biedt aan alle leden, vrijwilligers en personen in de directe omgeving een sportief, gezellig en veilig milieu. De vereniging heeft als primair doel haar leden de voetbalsport te laten beoefenen, waarbij dit mogelijk is op prestatiegericht- en recreatief niveau. Daarnaast tracht de vereniging invulling te geven aan de sociaal-maatschappelijke functie die een voetbalvereniging in haar ogen heeft. Het gaat dan om zaken als:

- Het bevorderen van een goede sociaal-emotionele ontwikkeling van jongeren;
- Het stimuleren van goede omgangsvormen en waarden en normen als sportiviteit, respect en verantwoordelijkheid dragen;
- Het bevorderen van een gezonde levensstijl;
- Het bevorderen van integratie en sociale cohesie voor jong en oud (voorkomen dat mensen buiten de boot vallen);
- Het leggen van verbinding met de omliggende wijken door samenwerking en aanbod huisvesting (buurthuis van de toekomst) en verbinden met partners, gemeente, KNVB en collega voetbalverenigingen.

Met deze opsomming wordt aangegeven dat we meer te willen zijn dan alleen een voetbalvereniging. Unitas is zich er namelijk van bewust dat een vereniging in de huidige tijdgeest ook sociaal maatschappelijke verantwoordelijkheden draagt.

Sportieve missie

Op sportief gebied wil Unitas op het hoogst bereikbare niveau spelen, voor de hoogste jeugdteams geldt minimaal divisie, voor de seniorenselectie geldt het spelen in competitieverband als een stabiele tweedeklasser. Unitas betaalt spelers niet, maar wil hen en ook de overige leden binden door een goede opleiding, facilitaire voorzieningen en een aantrekkelijk verenigingsleven dat gekenmerkt wordt door sport te combineren met een scala aan sociale activiteiten. Inzet, vakmanschap, prestatie, spelplezier en sportief gedrag dienen daarbij samen te gaan met een goede sfeer en harmonie.
Unitas wil niet alleen spelers een zo goed mogelijke opleiding geven maar ook trainers de gelegenheid geven zich te ontwikkelen en waar nodig en/of gewenst opleidingen laten volgen. Een en ander in overeenstemming met het vastgestelde technische beleid. Voor uitwerking wordt verwezen naar bijlage 1: het Technisch Beleidsplan.

Sociaal maatschappelijke missie

Zoals in de aanhef gesteld, wil Unitas op de eerste plaats een (h)echte familievereniging zijn. Dat betekent dat zij het belang van al haar leden evenredig dient door hen goed te faciliteren en te ondersteunen. Ook bij hun persoonlijke uitdagingen voor zover dit binnen de kaders van een vereniging verwacht mag worden.

De voetbalaccommodatie van Unitas kent qua gebruik piek- en daluren. Dit biedt voor de vereniging mogelijkheden om binnen de eigen accommodatie en sportpark voor- en samen met de wijkbewoners en andere maatschappelijke partners (sport)activiteiten te organiseren die bij uitstek gericht kunnen zijn op het realiseren van sociale cohesie met de omliggende wijken. Sporten is een activiteit waar veel mensen plezier van hebben en dat goed is voor hun geestelijke- en lichamelijke gezondheid. Dat maakt sporten bij uitstek geschikt om mensen te binden, daarbij sluiten we niemand uit. Ook is Unitas in 2016 eigenaar geworden van het pand Anconalaan 3. Deze ruimte is bij uitstek geschikt om andere verenigingen of (buurt-)activiteiten onderdak te bieden. Kortom, Unitas wil de kracht van het voetbal én de accommodatie mede inzetten voor een betere samenleving in, en samenwerking met de omliggende wijken.
We werken daarin samen met de gemeente Eindhoven die desgevraagd een rol kan spelen door aan te geven welke organisaties gebruik willen maken van de accommodatie op daluren en welke activiteiten zij dan willen uitoefenen.

Hierboven is de missie gesplitst in een sportieve en een sociaal-maatschappelijke missie. In werkelijkheid zijn beide gebieden echter moeilijk van elkaar te scheiden. Ze versterken elkaar en lopen voortdurend in elkaar over. Op dit totale gebied van sportieve en sociaal-maatschappelijke activiteiten wil Unitas een vereniging zijn waar de leden trots op kunnen zijn. Een vereniging met een grote uitstraling naar buiten en met een voorbeeldfunctie in Eindhoven en omgeving.

Visie

Bij Unitas is ieder individu van harte welkom om op zijn of haar eigen niveau de voetbalsport te beoefenen, waarbij het plezier in het veld en bij de activiteiten eromheen centraal staan. Ondanks het feit dat er naar wordt gestreefd de kwaliteiten van de spelende leden zodanig in te delen en te bundelen dat er binnen elke leeftijdscategorie een of meer teams de voetbalsport prestatiegericht beoefenen, streeft Unitas er naar om ook de recreatieve teams (breedte sport) goed te faciliteren met materialen, trainingen, velden en aanbod van sociale activiteiten. Zij stelt haar vrijwilligers in waardering centraal om de beoogde doelstellingen te bereiken.

De vereniging heeft geen religieuze banden en ook geen religieuze voorkeuren. Verder meet de vereniging zich geen politieke kleur aan, noch enige andere eigenschappen die onze maatschappij plegen op te delen, en treedt zij actief op tegen discriminatie op welke grond dan ook. Ook niet-spelende leden krijgen binnen de vereniging voldoende ruimte.

Strategische doelstellingen

Binnen het beleid van UNITAS is een aantal strategische doelstellingen op middellange- en lange termijn te onderscheiden. Om deze doelen te kunnen realiseren is het noodzakelijk dat ook de overheid/de gemeente hierin haar faciliterende rol inhoud kan en wil geven. Hieronder volgt een niet limitatieve opsomming:

Samenwerking:

- Onderzoek naar mogelijkheden om stapsgewijze tot een verdere samenwerking met Nieuw Woensel te komen. Een eerste verkenning ligt op het gebied meisjes- en damesvoetbal. Het normaliseren van de relatie is sowieso een uitgangspunt;
- Een sportopleiding stageplaatsen bieden voor onder meer ondersteuning van o.a. trainers en leiders;
- Stagiairs onderzoek laten doen naar de bereidheid om als vrijwilliger aan de slag te gaan middels persoonlijke interviews/enquêtes lang de lijn en in het clubhuis op zaterdag en zondag;
- Plan maken voor een soepelere overgang van jeugd naar senioren op basis van resultaten van onderzoek en informeren;
- Onderzoek laten doen naar de manier waarop de leden bij voorkeur willen communiceren;
- Samenwerking met (professionele partners in) de omliggende wijken teneinde samen (sport)activiteiten te ontwikkelen op- of vanuit de accommodatie met als doel om de sociale cohesie in de wijken te bevorderen;
- Optimale benutting van de samenwerking met KNVB door o.a. meer gebruik te maken van ondersteuning, procedures, handleidingen en instrumenten die al ontwikkeld zijn;
- Samenwerking met gemeente blijven zoeken omdat een goede verstandhouding op termijn altijd positief uit pakt;
- Samen met gemeente zoeken naar mogelijkheden om clubhuis en sportpark voor breder aanbod toegankelijk te maken waarbij maatschappelijke betrokkenheid een belangrijke factor moet zijn. Denk daarbij aan samenwerking met de Stichting 18 september, Stichting Leergeld en onderzoek samen met de gemeente naar 'het buurthuis van de toekomst'.

Hoofdbestuur:

- Creëren van een hoofdbestuur op afstand door het hoofdbestuur terug te brengen tot maximaal 6 leden (zie hoofdstuk 4) met daaronder zelfstandig opererende commissies met eigen 'verantwoordelijken', werkend vanuit een vooraf door het hoofdbestuur goedgekeurde begroting;
- Zoeken naar bestuursleden die op een hoger abstractieniveau beleid kunnen uitwerken voor de (middel)lange termijn (denkers i.p.v. doeners);
- Kritisch kijken welke functies vertegenwoordigd moeten zijn in het hoofdbestuur en welke functies wel noodzakelijk voor de vereniging zijn maar niet noodzakelijk in het hoofdbestuur hoeven te zitten;
- Verder (door)ontwikkelen van de maatschappelijke betrokkenheid (i.c.m. onder meer strategische partners);
- Met name jonge mensen die als bestuurslid willen gaan acteren de mogelijkheid bieden om de nodige ervaring op te doen op allerlei gebieden omdat een vereniging van de omvang van Unitas gezien kan worden als een bedrijf dat geleid moet worden;

- Ruimte geven aan innovaties die noodzakelijk zijn om meerdere generaties op moderne manier aan Unitas te blijven verbinden (bijlage 5).

Vrijwilligersbeleid (bijlage 2):

- Het stelselmatig onderzoeken/ inventariseren van het potentieel aan vrijwilligers onder de (senioren)leden en de ouders/verzorgers/betrokkenen van de jeugdleden;
- Het aanmaken van functieomschrijvingen voor elke vrijwilligersfunctie;
- Het duidelijk herkenbaar maken van de actieve vrijwilligers;
- Het invoeren van een verplichte verklaring omtrent gedrag (VOG) conform vrijwilligersbeleid.

Financiën:

- Een jaarlijkse omzetgroei van, met oog voor uitbreiding van de marge;
- Jaarlijks kosten gelijk houden of reduceren (o.a. door het benutten van samenwerkingsvoordelen);
- Uit de contributie-inkomsten moeten de vaste lasten zoals o.a. huur accommodatie, kosten nutsvoorzieningen en contributie KNVB betaald worden;
- Een eenduidig contributiebeleid en -procedure.

Marketing & Communicatie:

- Oprichten businessclub;
- Opzetten vernieuwd sponsorbeleid (Sponsorcommissie maakt aan de hand van wensen van bestuur, sponsors en eigen ideeën een jaarplan);
- Opzetten van nieuwe vormen van voetbal (wandelvoetbal, 7 tegen 7, enz.) en het werven van nieuwe leden voor deze activiteiten;
- Het realiseren van een communicatieplan met aandacht voor de interne (berichtgeving aan leden)- én externe (profileren van de vereniging via social media) communicatie;
- Voorzitter (of zijn gedelegeerde) is vaste woordvoerder namens de vereniging;
- Regelmatig (bijvoorbeeld maandelijks) interviews met vrijwilligers op de website en 'social media' zetten zodat duidelijk wordt welke werkzaamheden zij voor de vereniging verrichten om op die manier mensen wellicht te interesseren voor vrijwilligerstaken.

Voetbal (technische) zaken (zie ook Technisch Beleidsplan):

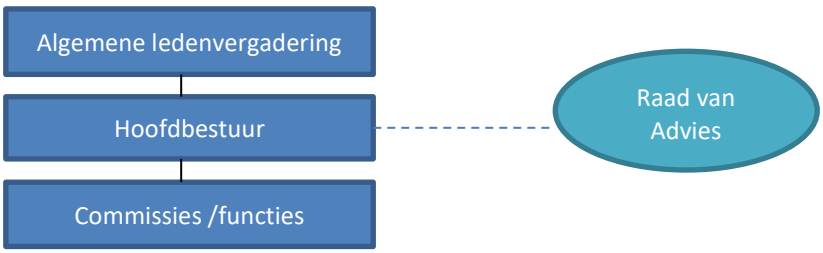
- Opzetten van een commissie voetbaltechnische Zaken met maximale aandacht voor de prestatieve sport;
- Onderzoeken of het (financieel) haalbaar is om elk selectieteam binnen de jeugdafdeling te voorzien van een gekwalificeerde trainer;
- Representatieve selectieteams met zo veel mogelijk eigen opgeleide spelers;
- Verdere groei meisjes/damesvoetbal met oprichten van een prestatief dames 1 (senioren) team waarbij extra aandacht moet worden gegeven aan het onderzoeken van de mogelijkheden voor het opstarten van een meisjes talententeam;
- Opzetten van een voetbaltechnisch beleidsplan dat past in het algemeen beleid van de club;
- Betaalde trainers en de technisch coördinator werven aan de hand van het beleid en niet het beleid aanpassen aan de wensen van de nieuwe trainer en/of technisch coördinator;
- Een kijkje nemen in de keuken van een ander soort vereniging;
- Opleiden tot winnaars en niet alleen voetballen voor het plezier.

Accommodatie:

- Onderzoek naar benuttingsmogelijkheden van de accommodatie op doordeweekse dagen; afgestemd op de wensen van de niet-werkende bewoners uit de omliggende wijken;
- Clubhuis aanbod afstemmen op multiculturele samenleving;
- Onderzoek naar mogelijkheden om diverse scholen in de directe omgeving gebruik te laten maken van de accommodatie;
- Het opknappen van het clubhuis mede t.b.v. vorenstaande plannen.

4. Organogram en functies van de toekomstige vereniging

Algemeen organogram



Algemene ledenvergadering

De Algemene Leden Vergadering (ALV) is het hoogste orgaan binnen de vereniging. Het hoofdbestuur legt verantwoording af aan de ledenvergadering. Unitas heeft statutair vastgelegd dat Ieder stemgerechtigd lid één stem heeft. Pupillen, aspiranten en junioren hebben géén stemrecht. Ieder stemgerechtigd lid is bevoegd zijn stem te doen uitbrengen door een schriftelijk gemachtigd ander lid van 18 jaar en ouder. De gemachtigde kan echter in totaal niet meer dan twee stemmen uitbrengen. Een Algemene Ledenvergadering vindt één keer per jaar plaats. Indien daar aanleiding toe is kan een bijzondere vergadering worden belegd. De statuten van Unitas zijn voor iedereen vrij in te zien.

Hoofdbestuur

Het hoofdbestuur van Unitas bestaat momenteel uit 9 leden, te weten; de voorzitter, de vicevoorzitter, de secretaris, de penningmeester, de jeugdvoorzitter, twee bestuursleden senioren, HRM en de ledenadministrateur. Het hoofdbestuur zal zich vanuit een groeimodel omvormen tot een hoofdbestuur met 6 bestuursleden, te weten:

Bestuur	Taken op hoofdlijnen
Voorzitter	• Aansturen en mede ontwikkelen toegewezen commissies (zie onder) • Algemene leiding van de vereniging • Extern boegbeeld
Vice voorzitter	• Aansturen en mede ontwikkelen toegewezen commissies (zie onder) • Vervangen voorzitter • Externe oriëntatie op lokale en landelijke trends en ontwikkelingen
Penningmeester	• Aansturen en mede ontwikkelen toegewezen commissies (zie onder) • Algemeen financieel beleid ontwikkelen • Bewaken evenwicht inkomsten en uitgaven • Investeringsplannen beoordelen • Overleg met ledenadministratie
Secretaris	• Aansturen en mede ontwikkelen toegewezen commissies (zie onder) • Administratieve ondersteuning hoofdbestuur • Beheer vergunningen en contracten • Eerste contactpersoon KNVB en gemeente • Actueel houden relevante documenten en organogrammen
Voetbalzaken	• Aansturen en mede ontwikkelen toegewezen commissies (zie onder) • Alle voetbal gerelateerde onderwerpen
Evenementen	• Aansturen en begeleiden van de toegewezen commissies (zie onder) • Beoordelen en afstemmen binnen hoofdbestuur van nieuw te plannen evenementen

Commissies

Unitas bestaat in 2018 uit ongeveer 1.400 leden. Een vereniging van deze omvang vraagt om een professionele aansturing. Het is wenselijk om te gaan werken in een commissiestructuur. Deze aanpak leidt er toe dat commissies binnen de vereniging een steeds zelfstandigere rol in de uitvoering, maar ook in het dragen van verantwoordelijkheid krijgen toebedeeld. De commissies rapporteren allemaal aan één van de bestuursleden die de commissies naast hun algemeen bestuurlijke taken nadrukkelijk zullen begeleiden. Door deze opzet worden alle voor de vereniging van belang zijnde zaken in het hoofdbestuur besproken, zonder dat iedereen zich over alle onderwerpen moet buigen. Unitas zal de volgende commissies installeren. Deels bestaan deze commissies al, deels moeten zij nog opgezet worden:

Bestuurslid	Commissie	Toelichting
Voorzitter	Sponsoring, Marketing & Communicatie	Deels nieuw op te zetten commissie. Belangrijk in het onderhouden van de relatie en belangrijk voor de continuïteit binnen de vereniging. Voorzitter als eenduidig boegbeeld met professionele ondersteuning. Commissie en voorzitter werken nauw samen. Ook relatie naar Penningmeester.
	HR/Vrijwilligers (Staffunctie)	Nieuw op te zetten: Deze commissie zal vooral 'horizontaal' door alle andere commissies heen haar werk moeten doen. In die zin zal deze functionaris ook als staffunctionaris fungeren. Zie bijlage 2.
Vice voorzitter	Innovatie en IT	Nieuw op te zetten: Zie bijlage 5. Innoveren om jeugd aan je te blijven binden in een tijd dat de wereld veel breder is dan alleen voetbal.
	Accommodatie en Duurzaamheid	Nieuw op te zetten: nauwe samenwerking met gemeente en andere partners om accommodatie door te ontwikkelen op b.v. meer kunstgras, led verlichting, zonnepanelen, isolatie, betere stroomvoorziening enzovoorts.
Penningmeester	Horeca-exploitatie	Bestaande (bar-) commissie: Verder uit te breiden. Van groot belang voor de financiën van de vereniging.
	Ledenadministratie	Bestaande functie: Ledenadministratie is al jaren goed geborgd. Indien dat ooit nodig is zijn er alternatieven beschikbaar. Er wordt gewerkt volgens de privacywetgeving zoals opgenomen in de AVG die 25 mei 2018 van kracht werd.
	Kleding	Bestaande commissie: Kleding is deels opgenomen in de contributie en is eveneens van groot belang voor de financiën van de vereniging.
	Kas	Bestaande commissie: Het verzorgen van een adequate kascommissie die met de accountant hun jaarlijkse werk kunnen doen.
Secretaris	Normen en waarden	Bestaande commissie: Van groot belang om binnen de vereniging rechtvaardig, maar ook duidelijk kaders aan gedrag te stellen.

Voetbalzaken	Technische Commissie	Deze kent een opzet met een hoofd technische zaken en twee commissies, prestatief en recreatief. Zie bijlage 1.
	Scheidsrechters	Commissie die zich richt op het opleiden, vinden en behouden van voldoende scheidsrechters. Zie bijlage 3.
	Materiaalvoorziening	Borgen binnen TC: Op basis van budget beschikbaar gesteld door het hoofdbestuur kunnen ieder jaar aanvullende voetbal- en trainingsmaterialen worden aangeschaft. De Technische commissie bepaalt de aanschaf.
	Toernooi	Bestaande commissie: Toernooien zijn belangrijk voor financiën en sociale binding. Aandachtspunt is vooral de beschikbaarheid van de velden.
	Zaalvoetbal	Relatief nieuw en groeiende. Vooral balans tussen zaal- en veldvoetbal houden.
Evenementen	Evenementen	Nieuw op te zetten. Ook de NAU valt daar onder (NAU kan gewoon blijven bestaan). Bestuurslid evenementen zit niet organisatorisch aan tafel en gaat ook niet over de inhoud. Hij houdt wel het clubbelang, de financiële monitoring en de afstemming tussen de activiteiten in de gaten. Onder evenementen gaan alle activiteiten vallen die nu worden georganiseerd binnen Unitas. Dat betekent dat 'de Rebellen', het Kerstgala, Kerstzaalvoetbal toernooi e.d. onder één noemer komen, evenals de huidige NAU activiteiten. Hierbij is het mogelijk is dat een Unitasser maar één specifiek evenement per jaar organiseert. Afstemming vindt plaats met de commissie coördinator!

Daarnaast kennen we nog een aantal belangrijke omgevingen die niet in een specifieke commissiestructuur opgenomen hoeven te worden, zoals de ***Supportersvereniging en de Club van 75*** wat beiden zelfstandige organen binnen de vereniging zijn.

Elke commissie heeft zijn eigen voorzitter (of 'hoofd' ingeval TC). Deze is verantwoordelijk voor een (beknopt) jaarplan. In dit plan staan de doelstellingen en activiteiten voor het komende jaar beschreven. Ook bevat het plan een begroting waaruit blijkt welke financiële middelen noodzakelijk zijn om de omschreven zaken te kunnen financieren. Om dit goed te kunnen doen verplicht het hoofdbestuur zich om jaarlijks een kaderbrief op te stellen, waarin de financiële ruimte voor de verschillende commissies wordt aangereikt. Op het moment dat dit jaarplan inclusief de begroting door de commissie is opgesteld, legt zij dit plan voor aan het hoofdbestuur. Alleen op basis van beargumenteerde redenen kan het hoofdbestuur (onderdelen van) een ingediend commissiejaarplan afwijzen. Dit kan onder andere gebeuren op basis van de ingediende begroting. Indien deze begroting niet past in de totale begroting van de vereniging, kan het hoofdbestuur aan de commissievoorzitter de opdracht verstrekken om het jaarplan aan te passen. Indien het hoofdbestuur een commissiejaarplan, inclusief de daaraan gekoppelde begroting, vaststelt dan is het aan de betreffende commissie om dit jaarplan gedurende het toekomstige jaar uit te voeren. Zij rapporteert gevraagd en ongevraagd de voortgang aan het bestuurslid waar zij organisatorisch onder zijn gebracht.

De werkwijze op de voorgaande pagina's kent een aantal voordelen:

- De slagkracht van het hoofdbestuur wordt beduidend groter omdat zij zich kunnen beperken tot strategische hoofdpunten van de vereniging en controle op hoofdlijnen van de diverse commissies;
- De objectiviteit wordt beter bewaard omdat knelpunten eerst in de commissies besproken en uitgediscussieerd worden en alleen voor een definitief eindoordeel aan het (onafhankelijk) hoofdbestuur worden voorgelegd;
- Deze organisatiestructuur past beter bij een vereniging met een ledenaantal dat om een professionele aansturing vraagt;
- Door deze werkwijze ontstaat een duidelijke scheiding in verantwoordelijkheden die of binnen de commissies kunnen worden gedragen of die vereniging overstijgend zijn en dus in het hoofdbestuur thuis horen;
- Door deze werkwijze ontstaat er meer duidelijkheid over de noodzakelijke financiële bestedingen binnen de vereniging en kunnen er gerichte keuzes worden gemaakt;
- Voor (ouders van) de leden wordt duidelijker bij wie ze met een specifieke vraag moeten zijn.

Deze aanpak kent ook nadelen/aandachtspunten:

- Door de invoering van de commissiestructuur wordt het aantal benodigde (gekwalificeerde) vrijwilligers (nog) groter;
- Voor de organisatorische afstemming moet het onderling overleg tussen de diverse commissies optimaal zijn. Als voorbeeld: Als de evenementencommissie een activiteit wil organiseren moet zij dit afstemmen met de commissie horeca-exploitatie voor de bezetting van het personeel en de voorraden;
- Doordat veel geregeld wordt buiten het hoofdbestuur om en de verenigingsleden toch op de hoogte moeten en willen blijven van alle ontwikkelingen, moet ook de interne communicatie naar een hoger niveau getild worden;
- Om de diverse commissies goed te faciliteren is het noodzakelijk dat er ook voldoende aandacht uitgaat naar een verdere digitaliseringsslag binnen de vereniging, zodat informatie binnen een commissie of bestuur onderling kan worden uitgewisseld of in een gezamenlijke databank kan worden opgeslagen.

Raad van Advies

De Algemene Ledenvergadering is op voordracht van het hoofdbestuur akkoord gegaan met het installeren van een Raad van Advies. Deze bestaat uit minimaal drie leden en heeft uitsluitend een gevraagde en ongevraagde adviserende rol naar het hoofdbestuur. Zij treedt niet zelfstandig buiten het hoofdbestuur op. De Raad van Advies zorgt samen met de voorzitter van de vereniging dat er voldoende gekwalificeerde kennis aanwezig blijft om ook inhoudelijk te kunnen adviseren.

Financiën

Unitas streeft een solide financieel beleid na, dat erop is gericht de financiële stabiliteit en continuïteit van de vereniging op lange termijn te waarborgen. Om deze reden hecht de vereniging veel waarde aan een strakke begrotingsdiscipline, een zorgvuldige liquiditeitsplanning en transparantie van geldstromen. Teneinde dit te realiseren heeft de penningmeester zitting in het Hoofdbestuur.

De inkomsten van Unitas zijn hoofdzakelijk afkomstig uit een viertal bronnen: lidmaatschapsgelden, sponsoring, clubactiviteiten (verlotingen, recettes, grote clubactie e.d.) en 'horeca'omzet in het clubhuis. Alle inkomsten maken onderdeel uit van de exploitatie van de vereniging.

De uitgaven kennen een meer divers karakter. De belangrijkste kostenposten binnen de vereniging worden gevormd door accommodatiekosten en clubhuis-gerelateerde uitgaven (met name inkoop, beheer, schoonmaak en onderhoud). Ook zijn belangrijke uitgaven: huur van de velden, kosten van professionele staf (selectietrainers en medische begeleiders), aanschaf van sportmaterialen, afdracht aan de KNVB, vrijwilligersvergoedingen, clubmedia en 'out-of-the-pocket' kosten van georganiseerde verenigingsactiviteiten.

Ondanks het feit dat de vereniging geen winstoogmerk heeft, is het de doelstelling van Unitas om jaarlijks een positief exploitatieresultaat te realiseren, zodat het nettoresultaat van de vereniging primair kan worden aangewend voor de opbouw van extra reserves ten behoeve van accommodatieherstel, investeringen en verbeteringen.

Een voorwaarde voor financiële flexibiliteit is dat door de gehele vereniging heen met commissiebegrotingen gewerkt gaat worden. Dit betekent onder meer dat alle commissies worden geacht om voorafgaand aan ieder nieuw seizoen een begroting in te dienen, waarin alle geplande activiteiten staan beschreven en begroot, zowel qua opbrengsten als qua kosten.

Unitas hanteert in verhouding tot veel vergelijkbare verenigingen een marktconforme lidmaatschapsbijdrage. Het streven is om 100 % van de totale voetbal-gerelateerde kosten te dekken uit de totale contributie-inkomsten. Dit is een bewuste keuze die direct voorkomt uit de missie en de visie van de vereniging. Door het lidmaatschap zo laagdrempelig mogelijk te houden beoogt Unitas haar aantrekkingskracht op de Eindhovense jeugd en hun ouders/verzorgers verder te vergroten.

Voor de financiering van een aantal grote verenigingsactiviteiten kan een beroep worden gedaan op een bijdrage van de Sponsorcommissie en separate bedrijven, die vanuit sociaal-maatschappelijke overwegingen bereid zijn een bijdrage te leveren aan het aan het sporten krijgen en houden van de jeugd én volwassenen en daarmee het welzijn van de lokale gemeenschap te bevorderen. Daarnaast blijven we aandacht houden voor subsidiemogelijkheden voor Maatschappelijk Verantwoorde Wijkactiviteiten (eventueel in samenwerking met maatschappelijke partners).

5. Commissies

De filosofie van het hoofdbestuur van Unitas is besturen op afstand. Dit wil zeggen dat het hoofdbestuur het beleid in grote lijnen uitzet, maar de uitvoering overlaat aan diverse commissies. Het voordeel hiervan is dat de continuïteit van de activiteiten wordt gewaarborgd. Commissies zorgen voor een spreiding van werkzaamheden, waardoor een vereniging minder afhankelijk wordt van een (te) beperkte groep personen. Ook de kwetsbaarheid wordt hierdoor beperkt.

Algemeen

Commissies zijn in hoge mate zelf organiserend. Zij bepalen zelf hun samenstelling en kunnen op basis van door het hoofdbestuur goedgekeurde begrotingen, binnen de afgesproken kaders verplichtingen aangaan. Zij hebben hun eigen doelstellingen (altijd uitgaande van algemene clubdoelstellingen) en zij vergaderen volgens een zelf vastgesteld rooster. Commissievoorzitters hebben een 'haal- en een brengplicht'. Zij informeren daarom proactief het hoofdbestuur omtrent gebeurtenissen en voortgang. Indien een commissie naar het (onderbouwde) oordeel van het hoofdbestuur onvoldoende functioneert, behoudt het hoofdbestuur zich het recht voor wijzigingen in commissies door te voeren. Naast vaste commissies kan het hoofdbestuur ook commissies instellen met een tijdelijk doel, bijvoorbeeld een bouwcommissie of een jubileumcommissie.

Het hoofdbestuur vergadert 4x per jaar samen met alle commissievoorzitters (zie volgende pagina) en verder zo vaak als nodig bilateraal tussen het betrokken bestuurslid en commissievoorzitter.

Commissie Sponsoring, Marketing & Communicatie

Rapporterend aan de voorzitter. Deze commissie rapporteert rechtstreeks aan én in nauw overleg met de voorzitter van de vereniging. De commissie heeft een breed werkveld. In deze commissie komen alle zaken aan de orde die betrekking hebben op Sponsoring, Marketing & Communicatie. Omdat deze onderwerpen erg uiteenlopend zijn, worden er binnen deze commissie twee aparte werkgroepen geformeerd. Deze werkgroepen rapporteren aan de voorzitter van de Commissie Sponsoring, Marketing & Communicatie.

Commissie Innovatie & I(C)T

Rapporterend aan de vice voorzitter. Een nieuw op te zetten commissie o.l.v. de vice voorzitter van de vereniging. Het gaat hierbij vooral om technische innovaties en het aansluiten bij nieuwe ontwikkelingen, bijvoorbeeld om jeugd aan je te blijven binden in een tijd dat de wereld veel breder is dan alleen voetbal. Uiteraard moet de vereniging ook aangesloten blijven op digitale toepassingen in het verenigingsleven.

Commissie accommodatie en duurzaamheid

Rapporterend aan de vice voorzitter. Een voor Unitas nieuwe commissie, die zich bezig gaat houden met instandhouding, vernieuwing en uitbreiding van de accommodatie (clubhuis én velden). Onder beheer en onderhoud van de accommodatie wordt verstaan dat het clubgebouw en materialen in overeenstemming met de verenigingsdoelstellingen (door de leden) gebruikt kunnen worden. Dat betekent dat er tijdig wordt aangevuld of vervangen, reparaties worden uitgevoerd, schoon wordt gemaakt en preventief onderhoud wordt gedaan. Een aantal werkzaamheden wordt uitbesteed aan derden zoals bijvoorbeeld de technische installaties. Nauwe samenwerking met gemeente en andere partners om accommodatie door te ontwikkelen op b.v. meer kunstgras, maar ook duurzaamheid, te denken aan led verlichting, zonnepanelen, isolatie, betere stroomvoorziening enzovoorts.

Commissie Horeca-exploitatie

Rapporterend aan de Penningmeester. Bij een vereniging als Unitas staat plezier maken en gezelligheid hoog in het vaandel. Het clubhuis heeft daar een belangrijk aandeel in. Binnen de kaders van de Drank- en Horecavergunning én de afspraken met de gemeente Eindhoven, dient het clubhuis optimaal ingezet te worden. De commissie Horeca-Exploitatie verzorgt de bevoorrading, de personele (vrijwilligers)bezetting en het (financiële) beheer van het clubhuis. Zij sluit met haar openingstijden optimaal aan op trainings- en sporttijden en zij denkt proactief mee over activiteiten voor onze leden. Denk hierbij aan het Sinterklaasfeest, de Nieuwjaarsreceptie, de Vrijwilligersavond en (kampioen- of jubileum)recepties.

Commissie evenementen

Onder aansturing van het bestuurslid evenementen. Een belangrijk onderdeel van de Unitas-missie betreft het verenigingsleven. Leden worden niet alleen uitgenodigd om deel te nemen aan de vele voetbal- of andere groepsactiviteiten, maar worden tevens benaderd voor het (assisteren bij het) organiseren en uitvoeren ervan. Uitgangspunt daarbij is dat er onder het motto 'vele handen maken licht werk', bewust wordt gestreefd naar een zo breed mogelijke betrokkenheid door de hele vereniging heen. Het lidmaatschap van Unitas houdt derhalve meer in dan tijdens de trainingen en wedstrijden tegen een balletje trappen, om vervolgens na een verfrissende douche huiswaarts te keren. Dit betekent niet dat er een verplichting op een actieve participatie rust, maar naar de visie van Unitas is betrokkenheid en de daaruit voortkomende clubloyaliteit en -liefde essentieel met het oog op de lange termijn continuïteit van de vereniging. De vele verenigingsactiviteiten vormen hier enerzijds een voorwaarde en anderzijds een garantie voor. De huidige NAU (Nevenactiviteiten Unitas) blijft bestaan, maar gaat wel onderdeel uitmaken van de grotere evenementencommissie. Onder evenementen gaan alle activiteiten vallen die nu worden georganiseerd binnen Unitas. Dat betekent dat 'de Rebellen', het Kerstgala, Kerstzaalvoetbal toernooi e.d. onder één noemer komen, waarbij het mogelijk is dat één Unitasser maar één specifiek evenement per jaar organiseert. Het bestuurslid evenementen zorgt voor de onderlinge afstemming van de evenementen en bekijkt kritisch de financiële borging. Iedereen binnen Unitas mag een evenement organiseren, mits tijdig gemeld bij het bestuurslid evenementen.

Commissie kleding

Rapporterend aan de penningmeester. Unitas heeft er voor gekozen de kleding (shirt en broek) op te nemen in het contributiebedrag. De commissie zit grotendeels opgesloten in één functionaris met ad hoc ondersteuning bij inname en uitgifte van kleding. De kleding betreft een bron van inkomsten voor de vereniging. Het sporttenue van de vereniging bestaat uit rood shirt, witte broek en rode kousen. De commissie bewaakt de uniforme uitstraling.

Kas Commissie

Opgezet door de penningmeester, verricht deze commissie 1x per jaar een controle op de financiële boekhouding van Unitas en rapporteren zij daarover in de algemene ledenvergadering.

Technische Commissie

Rapporterend aan het bestuurslid voetbalzaken. Zie uitgebreide bijlage 1.

Commissie HRM en Vrijwilligersbeleid

Unitas draait voor veruit het grootste deel op vrijwilligers, waarvan een aantal met een wettelijk toegestane vrijwilligersvergoeding. Daarnaast wordt gewerkt met een 'betaalde' hoofdtrainer. Unitas heeft er behoefte aan haar relatie met al deze mensen goed te managen. Daarom wordt beleid opgesteld waarin is opgenomen wie een zogenaamde VOG moeten kunnen overleggen, waarom vrijwilligers bij voorkeur lid moeten zijn van Unitas of van de KNVB, hoe we omgaan met wervingsacties, het instellen van een vertrouwenspersoon enzovoorts. Zie bijlage 2.

Scheidsrechters Commissie

Rapporterend aan het bestuurslid voetbalzaken. Zie uitgebreide bijlage 3.

Commissie Normen en Waarden

Rapporterend aan de secretaris. Unitas '59 heeft al op 26 september 2008 een convenant Normen en Waarden afgesloten met de gemeente Eindhoven en de andere Eindhovense voetbalverenigingen. Als uiting daarvan hangt een bord op ons terrein dat de regels weergeeft én is een Normen en Waarden commissie opgezet. Het bewaken van bepaalde normen en waarden binnen de vereniging is een absolute 'must'. Dit is niet alleen vanwege de ontwikkelingen in de maatschappij (denk aan emancipatie en individualisering), maar ook vanwege de toegenomen diversiteit binnen de vereniging. Teneinde te voorkomen dat de vereniging achter de feiten aan moet lopen, dient SV Unitas'59 hierop alert te zijn. Dit betekent dat de gedragsregels die in het verleden al zijn aangemaakt voortdurend gecommuniceerd en bewaakt moeten worden. Daarmee wordt aan iedereen binnen en buiten de vereniging duidelijk gemaakt welke normen en waarden voor Unitas gelden. Zie ook bijlage 4: Gedragscode.
Daarnaast is een vertrouwenspersoon aangesteld. Trainers en bestuursleden dienen binnen de vereniging een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) te overleggen. Op dit moment zijn geen kosten verbonden aan de VOG aanvraag. Eventuele kosten die hieraan verbonden zijn, komen voor rekening van de vereniging.

Materiaal Commissie

Rapporterend aan het bestuurslid voetbalzaken. Zorgen voor aanschaf van juiste materialen en voor een goede opbergmethode, zodanig dat schade (b.v. door vocht) wordt voorkomen. Ook worden voldoende mensen aangesteld voor de uitgifte-, inname en onderhoud van de materialen.

Toernooi Commissie

Rapporterend aan het bestuurslid voetbalzaken. Zij zorgen voor een evenwichtige verdeling van teams over de verschillende toernooien door inschrijvingen te verzorgen. Via de secretaris van de vereniging probeert men invloed uit te oefenen op het 'dressen' van de velden door de gemeente. Zodat ook voldoende ruimte is voor het organiseren van thuis toernooien.

Bijlagen

1. Technisch Beleidsplan
2. HR en Vrijwilligersbeleid
3. Arbitrage beleidsplan
4. Gedragscode
5. Innovatie