



# **Beleidsplan ROV**

**2019 – 2022**

**Definitief**

## Inhoudsopgave

1. Inleiding en doel beleidsplan .....	3
2. Historie .....	4
3. Missie en visie .....	5
4. Strategie en doelstellingen .....	6
5. Wie zijn onze klanten en stakeholders?.....	9
6. Personeel en organisatie.....	10
7. Eigen Huishouding en organisatie.....	12
8. PR en communicatie .....	13
9. Producten en diensten.....	14
10. Financiën .....	15
11. Actieplan en planning.....	17

## Bijlagen

Bijlage A	Externe betrekkingen
Bijlage B	Activiteiten 2019 Beleidsmedewerker ROV
Bijlage C	Personeel
Bijlage D	Financiën

## 1. Inleiding en doel beleidsplan

Dit beleidsplan is een bijstelling van het vorige document, dat is opgesteld voor de periode 2016 – 2020. De redenen om dit te doen waren enerzijds de ontwikkelingen binnen en buiten de ROV, anderzijds waren er diverse bestuurswisselingen aan de orde. Ook is vastgesteld dat de ROV vanuit een pioniersfase langzamerhand overging in een volwassenheidsfase. Tijdens diverse bestuursvergaderingen in het laatste kwartaal van 2018 en in de 1<sup>e</sup> helft van 2019 is dit plan tot stand gekomen.

Het beleid is mede bepaald n.a.v. een SWOT-analyse. De sterke en zwakke kanten van de ROV zijn geïnventariseerd. Er is ook gekeken naar de interne en externe kansen en bedreigingen. Aan de hand van deze SWOT is bepaald hoe we de sterke kanten nog beter kunnen versterken, hoe we de zwakke kanten “te lijf” kunnen gaan, hoe we kunnen anticiperen op de kansen en tenslotte hoe we de bedreigingen door maatregelen kunnen pareren.

Het doel van dit beleidsplan is het formuleren en vastleggen van het beleid. Doelen zijn voor de diverse beleidsterreinen geformuleerd. Waar willen we staan aan het einde van de nieuwe beleidsperiode? De nieuwe periode is vastgesteld van 2019 – 2022. In grote lijnen is bepaald hoe we die doelen gaan bereiken. Ook de randvoorwaarden zijn gedefinieerd, zijn er voldoende middelen? Denk aan de financiën en het noodzakelijk personeel.

Het beleidsplan is nuttig als **stuurmiddel**. Hoe gaan we de gestelde doelen bereiken? Welke acties moeten we in gang zetten? Het is tevens een **communicatiemiddel**. We maken voor de diverse doelgroepen/stakeholders transparant wie we voor hen willen zijn en wat we daartoe aan activiteiten ontplooiën.

## 2. Historie

Om het bestaansrecht van de ROV scherp te krijgen, is het goed om terug te gaan naar de notitie die als basis is gebruikt voor de oprichting van de ROV. Deze notitie is in 2009 opgesteld door de VGS en aan de hand van deze notitie is de VGS het gesprek aangegaan met aanpalende organisaties om te komen tot een oudervereniging. Hier worden enkele citaten weergegeven om de motieven, die in 2009 speelden om tot de ROV te komen, bloot te leggen.

*“Vanuit de overheid wordt al enige jaren gestimuleerd om ook de ouders als zelfstandige stem te laten meespreken in het onderwijsdebat. In november 2005 hebben besturen-, personeels- en ouderorganisaties een intentieverklaring ‘versterking school-ouderbetrokkenheid’ ondertekend. Deze is ook door de VGS ondertekend. Daarin wordt als belangrijk onderdeel van de ouderbetrokkenheid het opzetten en onderhouden van een ouderorganisatie genoemd. Hieruit blijkt dat het de wens van de overheid is de stem van de ouders te versterken en te formaliseren. Tevens is het de wens de overheid dat er een aanspreekpunt komt waar ouders met hun vragen terecht kunnen.”*

*“Het hebben van een ouderorganisatie is van belang omdat de overheid vraagt om het standpunt van de reformatorische ouders in bepaalde kwesties. In bepaalde bestuurlijk overlegstructuren zijn de ouderorganisaties voor de overheid een belangrijke gesprekspartner. Voor de reformatorische ouders is het belangrijk dat er een eenduidig antwoord en een eenduidige visie wordt uitgedragen. Behalve met O&O en OCW is de minister verplicht om continu contact met ouderorganisaties te onderhouden”*

De vorige versie van het beleidsplan is opgesteld voor de periode van 2016 – 2020. Aan dit eindresultaat is een lang traject vooraf gegaan. In het voorjaar van 2012 heeft Gijsbert Vonk (toenmalig beleidsmedewerker bij de VGS, Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs) een visie geformuleerd. Daarin is heel beknopt vastgelegd waartoe de ROV is opgericht en wat zij voor de reformatorische ouders en scholen kan betekenen.

### 3. Missie en visie

Een missie is tijdloos, de visie betreft vaak een periode.

#### **Missie**

Onze missie is: ***“Ouders betrekken bij onze scholen”***

Het één staat niet los van het ander. Waar een goede samenwerking tussen school en ouders wordt bewerkstelligd, zorgt dit ervoor dat kinderen zich maximaal kunnen ontplooiën. Het is wetenschappelijk bewezen dat kinderen zich beter ontwikkelen wanneer ouders maximaal betrokken zijn bij het onderwijs.

#### **Visie**

De ROV onderscheidt een tweetal onderdelen in de visie die de missie ondersteunen.

##### *Mening achterban vertolken:*

*De ROV ziet het als haar missie om bij de overheid, in de politiek en andere organisaties de ouders uit haar achterban te vertegenwoordigen. De mening van ouders wat het onderwijs aan hun kinderen betreft is heel belangrijk geworden voor de besluitvorming en wetswijzigingen of -voorstellen.*

##### *Ouderbetrokkenheid bevorderen:*

*Ouderbetrokkenheid is een actueel punt. Vanuit het ministerie van Onderwijs wordt dit punt al een aantal jaren gestimuleerd. Het blijkt uit onderzoek dat wanneer er op een goede wijze invulling wordt gegeven aan werkbare vormen van ouderbetrokkenheid dit op een school een positief effect heeft op de (leer-)prestaties van een kind.*

#### **Ledengroei**

Om voor wat betreft deze twee genoemde zaken de nodige impact te hebben, wil de ROV graag groeien wat betreft het ledenaantal. Meer leden geeft meer ‘recht van spreken’ en geeft meer inkomsten om de doelstelling te verwezenlijken. De contributie van de leden is de meest belangrijke en vaste bron van inkomsten voor de ROV. Het streven is dat dit in de toekomst ruimte gaat geven om een beperkte dienstverlening (voor de leden en de stakeholders) met een duidelijke focus op te zetten.

## 4. Strategie en doelstellingen

Vanuit de missie en visie hebben we een strategie en doelstellingen geformuleerd om deze missie en visie zo goed mogelijk te realiseren.

Op hoofdlijnen wordt onderstaand aangegeven waar we willen staan aan het einde van de diverse jaren tijdens de beleidsperiode.

### Eind 2019:

- Is onze ledenadministratie op orde;
- Is het ledenaantal toegenomen tot 1900;
- Zijn er 24 scholen/schoolbesturen die € 200 per jaar doneren;
- Komt er € 2.500 aan sponsorgeld binnen;
- Is er een begroting voor 2020;
- Hebben we bepaald hoe we de ALV zodanig gaan organiseren dat de aantrekkelijkheid om aanwezig te zijn vergroot wordt;
- Is het netwerk van het bestuur in kaart gebracht;
- Is de kennis van bestuursleden en beleidsmedewerker ontsloten;
- Is conform bijlage A de relatie/samenwerking met diverse stakeholders/externe betrekkingen verdiept, ten einde onze invloedssfeer uit te breiden;
- Zijn de afspraken qua dienstverlening door VGS en VLK aangescherpt.

### Eind 2020:

- Hebben we daadwerkelijk vastgesteld dat er een aantal malen door scholen is geschakeld om de ouderbetrokkenheid te mobiliseren en hier aandacht aan te geven;
- Bestaat het bestuur uit 6 leden;
- Is de continuïteit van de beleidsmedewerker gewaarborgd doordat er meer capaciteit is georganiseerd (bijvoorbeeld 0,4 en 0,1 FTE back-up)
- Is de naamsbekendheid verbeterd;
- Is er een gerichte actie uitgevoerd om niet betrokken achterban te mobiliseren (denk aan PKN en OGG)
- Is het ledental toegenomen van 1900 naar 2000:
- Hebben we 5 vaste sponsors;
- Hebben we € 5000 opgehaald aan sponsorgelden;
- Dragen er 30 scholen met een vast donatie bij aan de financiën;
- Dragen er 10 kerkenraden bij aan de financiën;
- Is er een congres gehouden, waarbij 150 deelnemers aanwezig waren;
- Zijn er 2 nieuwe diensten/producten (indien mogelijk in samenwerking met) ontwikkeld;
- Is het 'eigen vermogen' € 25.000,00 (2018: € 20.560,00);
- Is de financiële situatie dusdanig dat we naar 0,5 FTE beleidsmedewerker kunnen overgaan;
- Is de regio-organisatie opgezet en zijn de eerste vergaderingen met succes gehouden

- Is er met 5-10 organisaties actief afgestemd n.a.v. een vooraf afgestemde agenda. Dit betreft een structurele beïnvloeding van en samenwerking met onze omgeving. Daarnaast schakelt de beleidsmedewerker n.a.v. van actuele thema's die langs komen en die vaak een ad-hoc karakter hebben.
- Staat er een nieuwe, actuele en aansprekende website en is het beheer/onderhoud op een goede wijze geborgd. Er vindt structurele communicatie plaats (bijv. blogs).

Naarmate we verder in de beleidsperiode komen, zullen we de doelen bijstellen/aanvullen voor de jaren 2021 en 2022. Nu reeds zien we de volgende doelen:

#### **Eind 2021:**

- Hebben we daadwerkelijk vastgesteld dat er een aantal malen door scholen is geschakeld om de ouderbetrokkenheid te mobiliseren en hier aandacht aan te geven;
- Is de naamsbekendheid verder verbeterd;
- Is het ledental toegenomen van 2000 naar 2100;
- Hebben we 8 sponsors;
- Halen we € 7500 op aan sponsorgelden;
- Dragen er 35 scholen bij aan de financiën;
- Dragen er 15 kerkenraden bij aan de financiën;
- Is het "eigen vermogen" € 30.000,00;
- Is de financiële situatie dusdanig dat we naar 0,6 FTE beleidsmedewerker kunnen overgaan;
- Is er met 5-10 organisaties actief afgestemd n.a.v. een vooraf afgestemde agenda. Dit betreft een structurele beïnvloeding van en samenwerking met onze omgeving. Daarnaast schakelt de beleidsmedewerker n.a.v. van actuele thema's die langs komen en die vaak een ad-hoc karakter hebben.

#### **Eind 2022:**

- Hebben we daadwerkelijk vastgesteld dat er een aantal malen door scholen is geschakeld om de ouderbetrokkenheid te mobiliseren en hier aandacht aan te geven;
- Is de naamsbekendheid verder verbeterd;
- Is het ledental toegenomen van 2100 naar 2200;
- Hebben we 10 sponsors;
- Halen we € 10.000 op aan sponsorgelden;
- Dragen er 40 scholen bij aan de financiën;
- Dragen er 20 kerkenraden bij aan de financiën;
- Is het 'eigen vermogen' € 35.000,00;
- Is er met 5-10 organisaties actief afgestemd n.a.v. een vooraf afgestemde agenda. Dit betreft een structurele beïnvloeding van en samenwerking met onze omgeving. Daarnaast schakelt de beleidsmedewerker n.a.v. van actuele thema's die langs komen en die vaak een ad-hoc karakter hebben.

De doelen zijn beleidsvoornemens. Jaarlijks zullen ze worden geëvalueerd en indien nodig bijgesteld en aangevuld.

Het is goed om te beseffen dat deze acties voornamelijk intern gericht zijn. De achterliggende gedachte is natuurlijk dat we dit allemaal niet doen om de ROV als een doel op zichzelf te zien. Het versterken en verder professionaliseren van de ROV-organisatie heeft uiteindelijk tot doel dat we er zijn voor de ouders. Hun belangen dienen te worden behartigd.



## 5. Wie zijn onze klanten en stakeholders?

De ROV richt zich primair op de ouders. Daarnaast zijn scholen, directies, leerkrachten en schoolbesturen onze doelgroepen.

De primaire stakeholders zijn de 5 dragende organisaties te weten Helpende Handen, RMU, VGS, Driestar Educatief en de VBSO

De ROV ziet beïnvloeding en netwerken als één van haar hoofdtaken. Een belangrijk terrein van beïnvloeding is de politiek. We zijn structureel in gesprek om vanuit onze achterban de spelers in het politieke speelveld te beïnvloeden teneinde de belangen van het reformatorisch onderwijs, en dus van de betrokken ouders en kinderen, te verdedigen en bijvoorbeeld de wetgeving daartoe te beïnvloeden. Proactief anticiperen op maatschappelijke en politieke ontwikkelingen is daarbij noodzaak. De ROV zoekt daarin ook de samenwerking met andere partijen in het speelveld (zie bijlage A).

### **Externe betrekkingen**

Er wordt planmatig en structureel geïnvesteerd in samenwerking met andere partijen in hetzelfde speelveld. Met de juiste frequentie wordt overleg met een vooraf afgestemde agenda gevoerd. Dit mede ingegeven door de maatschappelijke en politieke ontwikkelingen. Naast structureel overleg moet er ruimte blijven voor ad-hoc afstemmingen, daar niet alles even voorspelbaar is.

## 6. Personeel en organisatie

De ROV kent een bestuur. Dit bestaat op dit moment uit 4 leden. Dit zijn vrijwilligers. Gegeven de hoeveelheid activiteiten die we willen ontplooiën is dit onvoldoende. Er wordt in 2019/2020 naar gestreefd om het bestuur uit te breiden met minimaal 2 leden. Dit bestuur komt minimaal 4 x per jaar bij een.

Er is ook een Raad van Advies vanuit de dragende organisaties, te weten vertegenwoordigers van Helpende Handen, RMU, VGS, Driestar Educatief en de VBSO. 1x per jaar is er een overleg met het bestuur van de ROV en de RvA.

Het ROV-bestuur roept 1x per jaar een Algemene Ledenvergadering bij elkaar. Dan worden de diverse stukken zoals jaarverslagen vastgesteld en bestuursverkiezingen gehouden.

Een aantal jaren geleden is ook besloten om een parttime beleidsmedewerker te benoemen. Het bestuur is dus ook werkgever. Het betreft ca. 0,3 FTE. V.w.b. de activiteiten van de beleidsmedewerker verwijzen we naar bijlage B.

Alhoewel de ROV een kleine organisatie is, vervult ze haar rol als werkgever zo professioneel mogelijk. Met de beleidsmedewerker wordt meerdere malen per jaar een functioneringsgesprek gevoerd. In het gesprek aan het begin van het nieuwe jaar wordt ook bepaald of en wanneer de beleidsmedewerker (nadere) scholing behoeft. In het jaarlijkse beoordelingsgesprek (einde jaar) wordt ook opnieuw gekeken naar het salaris en eventuele uitbreiding van de FTE-situatie. Daartoe dient wel een gezonde financiële basis te bestaan.

Omdat we een klein bestuur hebben en over 0,3 FTE beleidsmedewerker beschikken, is het goed omgaan met en borgen van kennis een belangrijk aandachtsgebied. Gedurende het jaar 2019 willen we hier beleid op maken. We inventariseren welke kennis er nodig is en welke kennis we in huis hebben (bestuur en beleidsmedewerker). Ook bepalen we hoe en waar we de kennis vastleggen en ontsluiten.

Daar we over 0,3 FTE beleidsmedewerker in 1 persoon beschikken, is continuïteit wel een issue. In 2019 willen we nadenken hoe we dit risico kunnen minimaliseren. Wellicht kunnen we een vrijwilliger of capaciteit bij VGS mobiliseren tegen een kleine vergoeding aantrekken en deze nauw laten samenwerken met de beleidsmedewerker.

De ROV is een landelijke organisatie. Op dit moment zijn we niet georganiseerd in de regio. In de aanstaande beleidsjaren gaan we onderzoeken hoe we de regio-organisatie op een adequate wijze kunnen vormgeven en ontwikkelen.

1x in de 1,5 jaar organiseert de ROV een congres. Daartoe is er een vaste commissie die e.e.a. met behulp van een draaiboek dit congres organiseert.

### **Bestuursleden/beleidsmedewerker en verdeling portefeuilles**

Het huidige bestuur bestaat uit:

- Jan Schreuders, voorzitter en portefeuillehouder dienstverlening / productontwikkeling en externe betrekkingen;
- Johan van Arnhem, portefeuillehouder PR en communicatie (ook draagt hij bij aan de invulling van de sponsoring);
- Joost Horst, portefeuillehouder dienstverlening / productontwikkeling en personeel;
- Rein van Vugt, penningmeester en portefeuillehouder Financiën en Personeel.

Naast het bestuur hebben we een eigen beleidsmedewerker in dienst. Dit is Gerdien Lassche. Zij heeft als portefeuilles de “eigen huishouding” en externe betrekkingen (aanvullend / ondersteunend tov de voorzitter). Ook valt de operatie onder haar verantwoordelijkheid.

## 7. Eigen Huishouding en organisatie

### **Eigen huishouding**

De ROV is een kleine organisatie met beperkte middelen en capaciteit. Toch is het ook van belang dat ze zo goed mogelijk is georganiseerd. Welke hulpmiddelen zetten we in om dit te bereiken? Vanuit de SWOT is o.a. vastgesteld dat we meer moeten doen met kennismanagement. Hoe organiseren we dit? Hoe leggen we de kennis van de bestuursleden en de beleidsmedewerker vast? Hoe ontsluiten we deze kennis. Hoe maken we ook maximaal gebruik van de kennis vanuit onze (diverse) netwerken? Dit beleid is bepalend voor de organisatie van de eigen huishouding. De kennis zit vaak in de hoofden. Hoe maken we deze kennis transparant en voor eenieder inzichtelijk? Door dit nader in te vullen verhogen we onze toegevoegde waarde naar onze achterban en stakeholders. De kennis van de beleidsmedewerker is door diverse documenten opgeslagen in een “one-drive mappenstructuur”. De uitdaging zit er in om deze kennis aan te vullen, te ontsluiten en er zo effectief mogelijk gebruik van te maken.

De beleidsmedewerker zal van de noodzakelijke hulpmiddelen moeten worden voorzien (laptop, mobiele telefoon en diverse abonnementen).

Ook de website is één van de belangrijke hulpmiddelen. Er moet beleid met betrekking tot de website opgesteld worden. De website moet een moderne “look and feel” krijgen en moet slagkrachtig onderhouden worden. Ook moet er gezorgd worden voor een continue stroom van actuele informatie die er voor de diverse stakeholders toe doet.

## 8. PR en communicatie

Naamsbekendheid is van groot belang. Deze is onder de maat. Als we zien hoeveel leden we zouden kunnen hebben en hoeveel we er daadwerkelijk hebben zien we een groot gat. Eén van de doelstellingen van de ROV is daarom deze naamsbekendheid sterk te vergroten en zodoende ook meer leden te krijgen. Een grotere achterban betekent immers ook meer impact in het werkveld.

We constateren dat we inmiddels wel gezien worden. Vanuit allerlei hoeken worden we uitgenodigd om aan discussies deel te nemen en ons standpunt onder de aandacht te brengen. We doen er toe en zijn relevant geworden.

Dit willen we uitbouwen, daartoe sommen we onderstaand de diverse activiteiten op, die we op het gebied van PR en communicatie gaan ontplooiën.

Het hoogtepunt is het congres dat eenmaal in de 1,5 jaar wordt georganiseerd. We proberen dit congres qua thematiek zo aantrekkelijk mogelijk te maken en daardoor zo veel mogelijk mensen te trekken.

Onze zichtbaarheid in de pers moet verbeterd worden. We denken dan aan publicaties en advertenties in het Reformatorisch Dagblad, de Gezinsgids, Terdege, Om Sions Wil, Saambinder, Kerkblad HHK, Bewaar het Pand, de Waarheidsvriend, Veluwse kerkbode, de Wekker, het Nederlands Dagblad e.d.

Ook in de social media willen we onze zichtbaarheid vergroten. We maken gebruik van Twitter, daarnaast willen we ons richten op Facebook. Ook overwegen we een account op Instagram aan te maken.

We hebben een website, we staan op beurzen en fairs en we zijn vertegenwoordigd bij bijvoorbeeld de ronde tafel-sessies met de politiek of andere stakeholders in de omgeving.

Ook zijn er folders ontwikkeld die uitgedeeld kunnen worden en o.a. op scholen beschikbaar worden gesteld. Op deze wijze willen we de ouders bereiken. We vragen of scholen donateur willen worden voor een vast bedrag per jaar.

We mailen 3x per jaar een nieuwsbrief (januari, juni en na de zomervakantie) naar de leden. We mailen een aparte nieuwsbrief naar de donateurs en schrijven ook de kerkenraden van diverse kerken aan. Ook mailen we op vaste momenten naar de scholen. De beleidsmedewerker bezoekt ook de scholen en is aanwezig op de "directeuren-dag".

We hebben een actieve lobby naar "Den Haag". Op deze wijze proberen we te beïnvloeden.

Een deel van onze potentiële achterban is nauwelijks betrokken bij de ROV. We denken daarbij bijvoorbeeld aan de leden van de PKN. Hoe gaan we ook deze achterban betrekken? Dit is een aandachtspunt voor het aankomend jaar.

## 9. Producten en diensten

De ROV is er voor de ouders. Zij functioneert daartoe o.a. als vraagbaak (helpdesk). Via hoofdzakelijk de beleidsmedewerker geeft ze adviezen n.a.v. de vragen van ouders. Omdat ze het speelveld kent, verwijst ze ouders ook door naar deskundige instanties en personen.

De ROV is een lobby-organisatie. Door met verschillende stakeholders aan tafel te gaan zitten, de van belang zijnde thema's daar met elkaar te bespreken en de diverse visies en standpunten uit te wisselen, zoekt naar ROV naar het bundelen van de krachten om een nog grotere impact te hebben en de "circle of influence" stap voor stap uit te breiden. Enerzijds betreft dit het bundelen van krachten met gelijkgestemden, anderzijds betreft dit beïnvloeding van de beleidsmakers en beslissers in het speelveld.

De ROV organiseert 1x in de 1,5 jaar een congres. Ze agendeert actuele en belangrijke thema's. Ze nodigt daartoe sprekers van allure uit en bevordert de discussie en bewustwording binnen haar achterban. Vaak zijn het ook sprekers van buiten onze reformatorische omgeving, zodat er ook wederzijdse bewustwording en afstemming ontstaat.

De ROV organiseert regio-avonden en rondetafelgesprekken voor en met ouders.

De ROV geeft trainingen aan ouderraden en/of medezeggenschapsraden (MR) over ouderbetrokkenheid en communicatie. Wat speelt daarbij allemaal en hoe organiseer je dit zo effectief mogelijk?

De ROV geeft lezingen en workshops voor ouders en teams/schoolleiders.

## 10. Financiën

De ROV staat al geruime tijd financieel op eigen benen.

Op dit moment bestaan inkomsten van de ROV voornamelijk uit:

- het contributiebedrag wat elk lid (middels incasso) betaalt;
- kleine projectsubsidies van de overheid die via Ouders & Onderwijs ontvangen worden;
- Het bedrag wat een congresdeelnemer betaalt voor deelname aan het congres (in overweging).

Omdat de ROV nog relatief jong is, beschikt de organisatie nog niet over hoge financiële reserves. Er zal dus voor uitbreiding van de activiteiten verder inhoud gegeven moeten worden aan het vaststellen van of het stimuleren van:

- giften;
- passende contributie;
- vergoeding dienstverlening ter bestrijding van de voor de dienstverlening gemaakte onkosten;
- kostendekking voor deelname aan het congres;
- sponsoring;
- donateurswerving onder de scholen, die behoren bij onze achterban;
- financiële bijdragen door de diverse kerken(raden) uit onze achterban.

Gedurende de beleidsperiode zal op een verantwoorde wijze worden overwogen om de contributie iets te verhogen. De contributie is voor 2019 vastgesteld op € 15,00 per jaar.

Ledengroei is, naast het belang van een grote achterban om de nodige impact te kunnen maken, een essentiële randvoorwaarde voor een gezonde financiële huishouding. We streven naar een ledenstand van 1900 (2019) en 2000 (2020).

Op dit moment hebben 22 scholen zich aangesloten als donateur à € 200,00 per jaar. Voor 2019 streven we naar 24 aangesloten scholen. Eind 2020 willen we 30 donateur-scholen hebben.

In 2019 zal nagedacht worden hoe we actief bezig kunnen zijn om sponsorship geregeld te krijgen voor onze activiteiten. Speerpunt zal daarbij het congres zijn. In 2022 willen we een door sponsorbijdragen kostendekkend congres georganiseerd te hebben.

Jaarlijks zal er een begroting worden opgesteld.

De financiële administratie is ondergebracht bij de VGS. We proberen deze dienst tegen zo scherp mogelijke tarieven in te kopen. Eind 2019 gaan we onderhandelen over de dienstverlening over 2020.

De salarisadministratie is ondergebracht bij “van Lienden en Kooistra” (VLK). Deze dienstverlening zal jaarlijks geëvalueerd worden. Dan zal ook bepaald worden hoe we het volgende contractjaar en tegen welke tarieven ingaan.

Mogelijk is het interessant om beide administraties bij één partij onder te brengen.

Vanuit het bestuur van de ROV is de gewenste doelstelling een weerstandsvermogen binnen de ROV tot de beschikking te hebben van eenmaal het totaal jaarbedrag van de ledencontributie. Dit willen we in 2022 bereiken.

Vanuit de overheid is het mogelijk subsidie te verkrijgen voor speciaal gedefinieerde projecten. Hiervan zo zoveel mogelijk gebruikt worden gemaakt.

Prinsjesdag 2019 is een moment waarop ook duidelijk zal worden of er nog andere gelden beschikbaar komen voor organisaties als de ROV.



## 11. Actieplan en planning

Zie bijlagen.