

Versie 8 CONCEPT Beleidsplan HEVO 2026 – 2029

‘Samen groeien, samen bloeien’

Inhoudsopgave

Versie 8 CONCEPT Beleidsplan HEVO 2026 – 2029	1
1. Inleiding	1
2. Doelstelling/missie	1
3. Beleidsvoornemens: uitdagingen voor de toekomst	2
4. Vrijwilligers.....	3
5. Kernactiviteiten: beleidsvoornemens m.b.t. activiteiten.....	4
6. Huisvesting	7
7. Organisatie, structuur en bestuur	8
8. Financiën	10
9. Communicatie.....	11
10. Samenwerking	13
Bijlage 1: Demografische gegevens.....	14
Bijlage 2: Organisatieschema HEVO	16
Bijlage 3: Evaluatie en plan van aanpak vrijwilligersbeleid	17

1. Inleiding

De inhoudelijke reden voor een beleidsplan is het opnieuw vastleggen van de missie en ambities die HEVO de komende jaren heeft op de diverse onderdelen van de organisatie. Zodat bestuurders en vrijwilligers van HEVO weten waar ze aan toe zijn, welke taken en verantwoordelijkheden hen uitdagen en waarover ze verantwoording moeten afleggen.

2. Doelstelling/missie

HEVO blijft zich in 2026 - 2029 inzetten om de **actieve deelname van haar leden aan de samenleving te bevorderen en hiermee bij te dragen aan gezondheid en welzijn van haar leden**. Wij geloven in een samenleving waarin senioren volwaardig meedoen en mensen naar elkaar omzien. HEVO wil niet alleen een plek van activiteit en ontmoeting zijn, maar ook een drijvende kracht achter verbinding en betrokkenheid in Rosmalen en omgeving.

HEVO is een groeiende en bloeiende vereniging, die in 2025 nog steeds volop gewaardeerd wordt. Dit blijkt uit het hoge aantal leden, dat blijft groeien, en uit de vele positieve reacties. Een belangrijk fundament daarbij is de unieke **cultuur** van HEVO. Onze cultuur wordt gekenmerkt door woorden als: ontmoeting, actief blijven, zingeving, inspiratie, inclusiviteit, sociaal zijn, betrokkenheid, hulpvaardigheid en toegankelijkheid. HEVO is er voor iedereen.

Om deze missie waar te maken, blijft HEVO zich richten op vijf kernactiviteiten:

- **Organiseren en faciliteren van activiteiten:** HEVO biedt een breed scala aan mogelijkheden voor actief blijven, ontmoeting, ontspanning en educatie, afgestemd op de behoeften en wensen van senioren in een voortdurend veranderende samenleving.
- **Individuele ondersteuning:** HEVO biedt 'omzien naar elkaar'. HEVO ondersteunt haar leden met concrete hulp en begeleiding, afgestemd op persoonlijke behoeften en uitdagingen.
- **Ledenvoordeel:** HEVO zorgt voor aantrekkelijke voordelen voor haar leden, zoals kortingen en toegang tot diensten, waarmee we bijdragen aan een plezierige en betaalbare levensstijl.
- **Behartigen van collectieve belangen:** HEVO vertegenwoordigt de belangen van senioren op lokaal niveau en werkt actief samen met gemeente en andere partijen om een seniorvriendelijke omgeving te bevorderen.
- **Betekenisvol vrijwilligerswerk bieden** voor zoveel mogelijk leden.

Het realiseren van deze missie doen we met z'n allen. We gaan door met de goede dingen die we al deden en er komt in de komende periode nog wat extra's bovenop. Bij dit alles zijn voor onze leden onze vrijwilligers het meest belangrijk.

3. Beleidsvoornemens: uitdagingen voor de toekomst

De **grootste** uitdaging is de beschikbaarheid van accommodatie, op een manier dat er tijd en ruimte is voor alle activiteiten. Deze uitdaging is tweërlei, zowel in het beschikbaar hebben van fysieke ruimte als in het **matchen** van de activiteiten voor mensen/leden met de faciliteiten die bij deze activiteiten nodig zijn. Mensen worden lid van HEVO voor een meer of minder specifieke reden: welke activiteiten die vanuit de leden worden gewenst kunnen we stimuleren, hoe creatief en innovatief kunnen we hierbij zijn? Deze uitdaging zal ieders bijdrage vragen.

Een **tweede** uitdaging is het op orde houden van de verschillende administraties en de organisatie ervan. De ledenadministratie is in alle opzichten in orde, ook qua AVG; toch kan het, om datalekken te voorkomen, de komende jaren wenselijk geacht worden de beheerders van deeladministraties te vragen een schriftelijke geheimhoudingsverklaring te ondertekenen. De vrijwilligersadministratie is ook op orde, maar is als zelfgebouwd maatwerk kwetsbaar. In de financiële administratie zal de komende jaren rekening worden gehouden met de verplichting tot tijdige aangifte van omzetbelasting (btw). Omdat deze verplichting (alleen) betrekking heeft op de baromzet en de kosten ervan, zullen alle barmedewerkers getraind worden in (de betekenis van) de juiste werkwijze.

De **derde** uitdaging is het in stand houden van een enthousiast vrijwilligersbestand. Op alle plekken genoeg mensen, die plezier hebben in hun vrijwilligerswerk. Het op tijd invullen van vacatures, zeker op kwetsbare posities in de organisatie.

Voor nieuwe leden organiseren we twee of drie keer per jaar kennismakingsbijeenkomsten. Om eventuele drempels weg te nemen, bieden we een persoonlijk welkom aan hen die dat op prijs stellen; dit zal concreet worden uitgewerkt met inschakeling van vrijwilligers. Dit betekent

dat er binnen de organisatie van HEVO een werkgroep (club of commissie) in het leven wordt geroepen om **nieuwe leden welkom te heten** en wegwijs te maken binnen HEVO. Met deze follow-up voor nieuwe leden willen we bereiken dat ieder nieuw lid snel het gevoel heeft erbij te horen.

Onze **ambitie** is dat het aantal leden in relatieve zin meegroeit met het aantal senioren in ons kerngebied: voor cijfers zie bijlage 1. We blijven openstaan voor senioren uit Rosmalen en uit andere delen van onze gemeente en omliggende gebieden. Ons beleid is gericht op het **vermijden van een ledenstop**. Gezien de demografische ontwikkelingen voorzien we dat het aantal leden in deze beleidsperiode verder kan groeien tot (ruim) **4.000 leden**.

Ons ledenbestand is zeer divers: senioren variëren in leeftijd (van 50 tot ver boven de 90), opleidingsniveau, levensstijl en interesses. Voor al deze groepen willen we een aantrekkelijke vereniging zijn. Om dit te bereiken blijven we ons huidige aanbod van activiteiten continu actualiseren en verrijken.

De leeftijdsgrens voor lidmaatschap is vanaf 50 jaar, maar in de praktijk zien we dat de meeste nieuwe leden pas rond of na hun 65^{ste} aansluiten. In de jaren daarvoor hebben mensen doorgaans andere prioriteiten, zoals werk en gezin. Daarom richten we onze werving en activiteiten vooral op senioren van 60 jaar en ouder. Deze groep heeft vaak nog de vitaliteit om deel te nemen aan verschillende activiteiten en kan bovendien bijdragen als vrijwilliger. Dit betekent dat de avondopenstelling en het aanbod in de weekenden beter op hen moet worden afgestemd. De hiervoor genoemde welkom-werkgroep zal/kan ideeën inventariseren die tot concrete maatregelen leiden.

Ook blijven we eraan werken om leden met fysieke beperkingen, beginnende dementie of andere uitdagingen, evenals hun partners, zo lang mogelijk actief te laten deelnemen aan onze activiteiten. Het voorkomen van eenzaamheid blijft daarbij een belangrijk speerpunt. We zoeken voor onze leden naar praktische oplossingen, zoals vervoer en maatgerichte voorzieningen. Clubs binnen HEVO (groepen leden die gezamenlijk een specifieke activiteit ondernemen, bijv. bridgen, biljarten, yoga, zingen, enz.) worden aangemoedigd om zich in te spannen voor leden die dreigen uit te vallen, zodat zij verbonden blijven met de vereniging.

Veel activiteiten, lezingen, excursies, enz. staan open voor zowel leden als niet-leden. Aan de ingang van De Ontmoeting of een andere accommodatie wordt niet gecontroleerd op lidmaatschap. Voor clubs is, na een kennismaking, het lidmaatschap van HEVO wel vereist.

4. Vrijwilligers

HEVO draait volledig op de inzet van haar leden. Zonder onze vrijwilligers zouden onze activiteiten en diensten niet mogelijk zijn. Voor het functioneren van HEVO zijn vrijwilligers dus van het allergrootst belang. Tegelijk is het voor veel leden van grote betekenis om zich actief te kunnen inzetten als vrijwilliger ten behoeve van (de leden van) HEVO. Voor hen geeft het actief bezig zijn met (vrijwillige) activiteiten een belangrijke voldoening. Dit past binnen de doelstelling van HEVO om actief en betrokken te blijven bij de maatschappij.

Momenteel zijn er circa 320 vrijwilligers actief binnen de vereniging. Ongeveer 140 van hen vervullen meer dan 1 vrijwilligerstaak. Hoewel het aantal van 320 vrijwilligers in relatieve zin stabiel is, is er een toenemende noodzaak om de continuïteit van deze inzet te waarborgen. Tevens is de vraag om vrijwilligerswerk te kunnen doen vele malen groter dan het aanbod van vrijwilligerswerk.

Wanneer we de afgelopen beleidsperiode evalueren zijn er enkele zaken die we vast kunnen stellen. Deze evaluatie staat in detail in bijlage 3.

De evaluatie geeft – ondanks de vele goede bedoelingen bij de inzet en ondersteuning – ook het beeld dat met de groeiende behoefte aan het actief willen zijn als vrijwilliger en de groeiende behoefte naar de inzet van vrijwilligers er meer gedaan kan worden in de ontwikkeling van het beleid voor (toekomstige) vrijwilligers. Al vele jaren is het onderwerp vrijwilligers een aandachtspunt bij één bestuurder (en sinds kort bij twee). Gegeven alle bovenstaande zaken is de keuze voor het oprichten van een HR-comité binnen het bestuur urgent: zie ook paragraaf 7. Dit comité kan vervolgens stappen zetten om een **Stafcommissie Vrijwilligers Centraal** in het leven te roepen. Dit staat uitgewerkt in bijlage 3.

Omwille van kansen voor iedereen, innovatiemogelijkheden voor clubs en commissies wordt nagedacht over een maximale zittingsperiode voor bestuurders van commissies van bijvoorbeeld 3 maal 3 jaar, zoals bij het Algemeen Bestuur van HEVO al de regel is. De inzet als vrijwilliger is in principe niet aan een maximale termijn gebonden en leeftijd is geen criterium.

HEVO heeft geen mensen in loondienst. Waar het niet mogelijk is om met vrijwilligers te werken, bijvoorbeeld bij docenten, instructeurs, of gespecialiseerde krachten in communicatie of financiële administratie, zal dat gebeuren op basis van overeenkomsten van dienstverlening of contracten met zzp-ers of ondernemers/ondernemingen.

5. Kernactiviteiten: beleidsvoornemens m.b.t. activiteiten

HEVO biedt een breed en gevarieerd activiteitenaanbod dat aansluit bij de wensen en behoeften van onze leden. Dit aanbod wordt grotendeels georganiseerd door onze clubs en specifieke commissies. Waar mogelijk en efficiënt, werken we samen met andere organisaties om onze activiteiten uit te breiden en te versterken. Zie ook paragraaf 9: Samenwerking.

Samenwerking en digitale ontwikkeling

- **SeniorWeb Rosmalen:** We intensiveren onze samenwerking met SeniorWeb om onze leden beter wegwijs te maken in de digitale wereld. Gezien de toenemende digitalisering van overheidsdiensten, zorg en commerciële aanbieders, is het belangrijk dat senioren digitaal vaardig zijn. In samenwerking met SeniorWeb bieden we cursussen aan om deze vaardigheden te verbeteren.

- **Digitale uitbreiding:**

- We onderzoeken de mogelijkheden om meer digitale activiteiten te ontwikkelen, zoals online cursussen en interactieve workshops. Bijvoorbeeld: de instructies voor gastheren/vrouwen in het gebruik van de kassa-applicatie kan met inschakeling van de werkgroep Beeld & Geluid digitaal uniform worden aangeboden.
- Onze digitale nieuwsbrief willen we meer interactief maken om de betrokkenheid van leden te vergroten.
- Waar relevant, bekijken we of lezingen en bijeenkomsten via live-streaming beschikbaar kunnen worden gesteld. Dit kan ook bijdragen aan het bereik van senioren die minder mobiel zijn.

Beweegactiviteiten

HEVO blijft werken aan een gevarieerd aanbod van beweegactiviteiten.

- **Eigen aanbod:** We stimuleren nieuwe beweegvormen binnen onze eigen accommodatie, in de buitenlucht en in sporthallen.
- **Samenwerking:** Waar onze faciliteiten niet toereikend zijn, werken we samen met Rosmalense sportverenigingen en andere partners, zoals 's-Port van de gemeente 's-Hertogenbosch

Zingeving en levensvragen

De waarde en waardigheid van een persoon mag niet afhankelijk zijn van leeftijd of fysieke mogelijkheden. Daarom besteden we extra aandacht aan zingeving en levensvragen:

- **Lezingen en workshops:** We bieden voorlichting aan over waardig ouder worden en bewuste omgang met het levenseinde. Ook levensvragen in zorg en welzijn bij het aangekondigde levenseinde (palliatieve zorg) zullen aandacht krijgen, in samenwerking met de Commissie Omzien en de Commissie Gezondheid en Welzijn. Ook de fundamentele vragen rond de betekenis en grenzen van democratie, vrijheid en rechtsstaat zullen door de Commissie Zingeving in een programma worden uitgewerkt.
- **Filosofie en debat:** Filosofiecursussen en debatmiddagen bieden ruimte voor reflectie en dialoog over persoonlijke en maatschappelijke vraagstukken.

Belangenbehartiging op lokaal niveau

HEVO blijft zich inzetten voor de belangen van alle senioren in Rosmalen. Onze focus ligt op:

- **Collectieve belangenbehartiging:** We vertegenwoordigen senioren via het Seniorenplatform van de gemeente 's-Hertogenbosch en onderhouden directe contacten met de gemeente en maatschappelijke (zorg)organisaties. Belangrijke thema's zijn wonen, gezondheid, zorg, welzijn, mobiliteit en (verkeers-)veiligheid.
- **Voorlichting:** We organiseren gratis toegankelijke bijeenkomsten over relevante onderwerpen, zoals zorg, veiligheid en gezondheid, voor zowel leden als niet-leden.

Individuele ondersteuning

HEVO biedt praktische en sociale ondersteuning aan senioren in Rosmalen, ongeacht hun lidmaatschap:

- **Vrijwillige ouderenadviseurs:** Deze vrijwilligers bezoeken senioren thuis, signaleren problemen en verwijzen indien nodig door naar het sociaal wijkteam.
- **Belasting-invulhulp:** Vrijwilligers helpen senioren bij hun belastingaangifte en toeslagen.
- **Klussendienst en Repair Café:** We bieden praktische ondersteuning bij kleine reparaties en klussen.
- **Sociaal-emotionele ondersteuning:** Onze vrijwilligers voor ziekenbezoek, rouwverwerking en lotgenotencontact bieden steun bij moeilijke periodes. Voor hen organiseren we regelmatig professionele ondersteuning en training.
- **Participatie voor minderdraagkrachtigen.** HEVO heeft een participatiefonds, met een onafhankelijke participatiecommissie, in het leven geroepen, waar financieel minderdraagkrachtige leden een beroep op kunnen doen om deel te kunnen nemen aan activiteiten en reizen.
- **Vertrouwenspersoon.** HEVO streeft naar een gezellige, sociaal veilige omgeving. Voor vrijwilligers en deelnemers aan activiteiten. Toch kan het voorkomen dat je wordt geconfronteerd met vormen van ongewenst gedrag. Denk aan vormen van pesten, agressie, ruzie, discriminatie. Of andere zaken waarbij jij je totaal niet comfortabel voelt. Wanneer jou iets dergelijks overkomt is het fijn wanneer je bij iemand terecht kunt: een vertrouwenspersoon die een luisterend oor biedt, gebeurtenissen bespreekt en je ondersteunt om na te denken over een oplossing. Daarom heeft HEVO een externe, onafhankelijke vertrouwenspersoon aangesteld.

Gebruik van lokaal ledenvoordeel

Het ledenvoordeel dat verbonden is aan het lidmaatschap van HEVO is voor veel leden een aantrekkelijke meerwaarde. Dit voordeel komt onder andere tot uiting in kortingen bij Rosmalense winkels, dienstverleners en horeca. Hiermee willen we het uitgangspunt 'Koop lokaal' stimuleren.

Hoewel het aanbod breed is, merken we dat een deel van de leden de kortingsregeling bij winkels in Rosmalen niet benut. Dit kan te maken hebben met een zekere gêne of onbekendheid. Om deze drempel te verlagen, gaan we:

- **Acties opzetten:** Bijvoorbeeld met maandaanbiedingen die specifiek worden gecommuniceerd via onze nieuwsbrief en andere kanalen.
- **Ondernemers betrekken bij evenementen,** en daarbij extra aandacht vestigen op hun aanbod.
- **Bewustwording verhogen:** Door het voordeel duidelijker en aantrekkelijker in beeld te brengen, stimuleren we leden om er gebruik van te maken.

Profilering van ledenvoordeel

Om de zichtbaarheid van deze voordelen te vergroten, profileren we ledenvoordeel

nadrukkelijk als een vierde kernactiviteit van HEVO, naast activiteiten, ontmoeting/ondersteuning en belangenbehartiging. Dit doen we door:

- Het voordeel prominent te presenteren in onze communicatiekanalen.
- Actieve promotie van nieuwe samenwerkingen en kortingsmogelijkheden.

Reizen.

Van oudsher is het aanbod van reizen (met name dagtochten) een belangrijke activiteit waar leden gebruik van maken. In de komende beleidsperiode zal dit worden voortgezet, maar zal ook kritisch naar deze HEVO-activiteit worden gekeken. Onderwerpen daarbij zijn:

- Voor wie, welke doelgroepen
- Afstemming c.q. taakverdeling met commissie Cultuur en Commissie Zingeving
- Ontwikkelen van de begeleiding van nieuwe 'reisproducten', bijv. meerdaagse fietstochten of maatjesreizen
- Begeleiden van dagtochten voor leden, door leden.
- Waardering van begeleiders.
- Verantwoordelijkheid m.b.t. dagtochten en meerdaagse reizen.
- Samenstelling reiscommissie: leden en reisbegeleiders.

In de uitwerking van het reisprogramma zal een differentiatie zichtbaar blijven. Enerzijds de dagtochten waar de relatief oudere HEVO-leden behoefte aan hebben, die hen veiligheid en vertrouwdeheid bieden. Anderzijds inspelen op wensen van relatief jongere leden met veel eigen reiservaring, op basis waarvan ze ideeën inbrengen, maar die behoefte hebben aan hernieuwde uitdagingen in georganiseerd verband.

6. Huisvesting

Qua huisvesting beschikken we nu over circa 650 m² in De Ontmoeting, bij SJV en in Alexanderven. Verder maken we voor specifieke situaties gebruik van sporthallen.

Problemen met betrekking tot de huisvesting doen zich op verschillende manieren voor;

- Te weinig capaciteit voor de vraag. Door verschillende clubs en commissies wordt X uren zaalruimte gevraagd, terwijl er maar Y uren beschikbaar zijn. Het toewijzen van uren kan dan tot ontevredenheid leiden.
- Onderlinge overlast, vooral geluidsoverlast, wanneer gelijktijdige activiteiten elkaar storen. Dit geldt met name voor gelijktijdig gebruik in De Ontmoeting, grote zaal, kleine zaal, biljartruimte en bartruimte.
- Overlast voor bewoners van het gebouw waar HEVO huurder is. Dit geldt zowel voor De Ontmoeting als voor Alexanderven. Die overlast kan ook wederkerig zijn. Hiervoor zijn al maatregelen genomen, zoals de schoonmaaktijden en bouwkundige/ akoestische aanpassingen, maar dan nog vereist dit menselijk aanpassingsvermogen.
- Tegelijk met deze problemen zien we dat er nog gaten vallen in de zaalbezetting. Wanneer we de hiervoor genoemde problemen aanpakken, vereist dit tegelijkertijd een beroep op flexibiliteit van de huidige gebruikers, bijvoorbeeld in het schuiven naar een andere tijd of naar een andere locatie.

Tot nu toe wordt steeds circa 1.000 m² genoemd als gewenst vloeroppervlak. Omdat voorkomen moet worden dat er over enkele jaren weer een huisvestingsprobleem ontstaat zouden we liever toe moeten gaan naar verdubbeling of zelfs 2,5 x zoveel van hetgeen we nu in De Ontmoeting hebben: 1.300 – 1.500 m².

Om dit te realiseren willen we werken met een voorkeursladder.

1. Eén nieuwe centrale locatie met 1.000 m², in de directe nabijheid van de kom van Rosmalen en met een meer uitgebreide horecafunctie dan nu het geval is, met behoud van De Ontmoeting dat kan gaan functioneren als denksport- en biljartcentrum (extra biljart erbij, poolbiljart?), plus schaken, bridges, klaverjassen en kienen en mogelijk meer.
2. Alles in één: nieuwe centrale locatie van 1300 – 1.500 m² gelegen in de directe nabijheid van de kom van Rosmalen, met een meer uitgebreide horecafunctie.
3. De Ontmoeting blijft de centrale locatie, aangevuld met satellietlocaties in een aantal wijken, zoals Molenhoek, Grootte Wielen, Sparrenburg/Maliskamp. Met daar ook de mogelijkheid om te biljarten, waardoor er in de Ontmoeting meer ruimte vrij komt.
4. De Ontmoeting blijft de centrale activiteitenlocatie, aangevuld met een ontmoetingsruimte in de kom van Rosmalen – alleen voor leden - met kleine horecafunctie en activiteiten die beter hier dan in de Ontmoeting kunnen plaatsvinden.
5. Hiernaast moeten we onze diensten ook blijven aanbieden bij mensen thuis en zullen we gebruik blijven maken van sporthallen.

Belangrijke kanttekening hierbij is dat de opties elkaar in de tijd gezien niet uitsluiten. Zo kan het zijn dat optie 1 voorlopig niet haalbaar is, optie 2 wel maar dan pas over een aantal jaren. In dat geval komt optie 3 nadrukkelijk in beeld voor de korte termijn

Gebleken is dat HEVO slagvaardig moet zijn, klaar moet staan om kansen te benutten. Soms moet er snel worden gehandeld en kan het om veel geld gaan. Dit betekent dat het bestuur vooraf een zeker mandaat van de ALV moet hebben om te handelen binnen de kaders waaraan de leden hun goedkeuring moeten geven. HEVO is nu nog onvoldoende voorbereid ('ready to act') als er zich nieuwe kansen voordoen. Het vaststellen/goedkeuren van het beleidsplan is het geschikte instrument om het bestuur hierin te mandateren. Het beleidsplan vermeldt dan ook dat het noodzakelijk zal zijn de contributie substantieel te verhogen om de huisvesting verder uit te breiden.

7. Organisatie, structuur en bestuur

Onze huidige organisatiestructuur met commissies en clubs blijft goed functioneren. Waar nodig brengen we verduidelijking en aanpassingen aan om efficiëntie en samenwerking te bevorderen. De structuur zal steeds de strategie van HEVO volgen.

Voor een grafische weergave van de organisatiestructuur zie het organisatieschema (bijlage 2); dit schema is een geactualiseerd onderdeel van de Organisatiewijzer 2024 waarin reglementen rond bestuur, commissies, clubs en vrijwilligers zijn samengevat, met bijlagen over communicatie (handleiding) en de vertrouwenspersoon.

Commissies die pas recent (in 2024) zijn ontstaan, zullen zich de komende periode verder profileren. Dit geldt voor de commissies Ledenvoordeel en de werkgroep Duurzaamheid.

De ideeën om een **nieuwe commissie Gezondheid en Welzijn** in het leven te roepen konden in 2024 nog niet uitgewerkt worden; dit is in 2025 opgepakt. Het vraagstuk, waarvoor deze commissie oplossingen wil aandragen, kan kort worden aangeduid als 'preventie'. Hoe kan HEVO er daadwerkelijk aan bijdragen dat ouderen geen beroep of veel later een beroep moeten doen op intensieve zorg. Hoe draagt HEVO eraan bij dat welzijn en gezondheid van onze leden hen in staat stelt langer onafhankelijk zelfstandig te leven. Voordat mensen op intensieve zorg zijn aangewezen, is het onze taak om hen uit een dreigend isolement te halen. Ook hierbij geldt 'leden voor leden', bijv. via buddy-projecten.

Dit leidt er wellicht toe dat, naast nieuwe activiteiten, er een organisatorische herschikking van activiteiten uit andere commissies gaat plaatsvinden. We blijven beoordelen hoe we kunnen meewerken aan 'Rosmalen Blauwe Zone', en aan het uitwerken van onderdelen van de gemeentelijke Woonzorgvisie ('Fijn wonen in 's-Hertogenbosch'). Kortom: deze commissie zal een werkplan maken voor de korte, middellange en lange termijn.

Niet alle commissies hebben hetzelfde karakter qua betekenis in de hele HEVO-organisatie. Zo hebben de Commissies Beheer en Communicatie een **uitvoerend karakter**, zijn min of meer een staforgaan voor het bestuur. Dit geldt ook voor de nieuw op te richten stafcommissie Vrijwilligers Centraal. Nagenoeg alle andere commissies richten zich op de inhoud van de doelstelling van HEVO.

Taakverdeling in het bestuur

Voor de komende beleidsperiode zal het bestuur zijn samengesteld uit 9 personen. De taken van het bestuur zijn vastgelegd in de statuten. Het bestuur is op grond van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) eindverantwoordelijk voor de gehele vereniging, inclusief de exploitatie van de eigen accommodatie, en legt hierover verantwoording af aan de algemene ledenvergadering.

De taken binnen het bestuur zijn verdeeld op basis van de volgende afspraken:

- Er is een dagelijks bestuur, bestaand uit voorzitter, secretaris en penningmeester. Dit dagelijks bestuur heeft voornamelijk tot taak om de bestuursvergaderingen voor te bereiden, de bestuursbesluiten uit te voeren of te delegeren. In voorkomende gevallen kan het dagelijks bestuur ook zelfstandig bestuursbesluiten nemen en daarover verantwoording afleggen aan het bestuur. De voorzitter en secretaris vertegenwoordigen gezamenlijk het bestuur.
- Ieder bestuurslid heeft een vertegenwoordigende rol in een van de commissies volgens het 'linking pin' principe. Bij voorkeur nemen per commissie 2 bestuursleden deze taak op zich, waarbij zij elkaar bij verhindering kunnen vervangen. De betekenis van dit principe is dat informatie van commissies naar bestuur en omgekeerd stroomt; het raakt ook aan de bevoegdheid van bestuur om richting te geven wanneer het functioneren daartoe aanleiding geeft, bijvoorbeeld bij wachtlijstproblemen. Omdat bestuursleden geen voorzitter zijn van een commissie, wordt voorkomen dat bestuurstaken met andere taken worden gestapeld op een wijze die tot te grote belasting leidt. Overigens kan hier een uitzondering gelden voor de commissies die het karakter van uitvoerend staforgaan met zich dragen.

- Binnen het bestuur worden 3 nieuwe bestuurscomités ingesteld bestaande uit telkens 2 (eventueel 3) bestuursleden:
 - Eén comité dat zich richt op financiën, financiële administratie, financiële verantwoording en bewaking van begroting en investeringsplan en financiering (**'audit comité'**); dit comité richt zich ook op risicoanalyse en 'compliance' (voldoen aan wet- en regelgeving, ook op fiscaal gebied).
 - Eén comité dat zich richt op alle zaken rond vrijwilligers en personen met wie dienstverleningsovereenkomsten zijn gesloten (**HR comité**).
 - Eén comité dat zich richt op communicatie, informatievoorziening en de ondersteunende technologie die hierbij wordt gebruikt (**ICT comité**), zowel binnen de organisatie van HEVO als ten behoeve van de leden.

Het bestuur moet zich ervan bewust zijn dat het collectief verantwoordelijk is voor het eigen functioneren. Dit betekent onder meer dat onduidelijkheden m.b.t. afspraken tijdig en zakelijk geagendeerd moeten worden. Door zaken te laten sudderen ontstaan oneigenlijke rechten en gewoontes; hier mag geen sprake van zijn.

8. Financiën

Huidige situatie

HEVO is op dit moment een financieel gezonde vereniging.

De inkomsten van HEVO komen voornamelijk uit:

- Contributies van leden, giften en donaties.
- Subsidies van de gemeente 's-Hertogenbosch
- Ondersteuning vanuit diverse daarvoor bestemde stichtingen.
- Inkomsten uit de bar.

Onze belangrijkste uitgaven betreffen:

- Gebouw gebonden kosten van De Ontmoeting, Alexanderven en sportzalen.
- De organisatie van activiteiten en de kosten van clubs.
- Communicatiekosten
- Kosten commissies voor evenementen en activiteiten.

Er is sprake van een kostendeekkende exploitatie. Begrotingen zijn sluitend.

HEVO beschikt over voorzieningen voor aanschaf/vervanging inventaris, onderhoud gebouwen en onderhoud biljarts.

De onzekerheden t.a.v. subsidies, giften en donaties vereisen dat we een buffer aanhouden om tegenvallers op te vangen. Deze buffer is eerder vastgesteld op € 20 per lid, maar kan door het stijgende ledenaantal iets lager uitvallen.

Gemeentesubsidies

Subsidies van de gemeente 's-Hertogenbosch worden niet ogekend op basis van ledentallen, maar op basis van activiteiten en het bereik daarvan. We maken nu gebruik van de subsidieregeling Goed voor Elkaar.

Beleid met financiële consequenties voor de komende periode

In deze beleidsperiode richten we ons op:

- **Uitbreiding van de accommodatie:** Dit maakt het mogelijk om meer en gevarieerdere activiteiten te organiseren. Hierbij wordt de blik gericht op centrale accommodatie, op decentraal medegebruik van accommodatie in samenwerking met wijkvoorzieningen.
- **Vernieuwing van het aanbod:** Om aantrekkelijk te blijven voor onze huidige en toekomstige leden.
- **Investeren in professionaliteit.** HEVO hecht er zeer aan om de hele organisatie, vereniging met exploitatie van eigen accommodatie, te 'runnen' met eigen vrijwilligers. Maar er zijn terreinen waar professionaliteit vereist is, die niet met alleen vrijwilligers ingevuld kan worden, bijvoorbeeld communicatie. Dan moet het bestuur tijdig bereid zijn te investeren in professionaliteit.
- **Beheersing van contributiekosten:** Het is ons uitgangspunt dat HEVO voor iedereen bereikbaar blijft. Daarom houden we de contributie voor het lidmaatschap van HEVO zo laag als verantwoord is. Ook wanneer de uitwerking van het beleid m.b.t. accommodatie (zie paragraaf 6) vraagt om een forse aanpassing van de contributie zal dit criterium van kracht blijven.

Met de huidige inkomsten en het ledenaantal van circa 3.600 is het mogelijk noodzakelijke uitbreiding te realiseren en ruimte te scheppen voor nieuwe activiteiten.

Verzekeringen en vergunningen

De huidige verzekeringsportefeuille zal met enige regelmaat getoetst moeten worden op zijn betekenis. Het gaat hier om aansprakelijkheidsverzekering, opstal- en inboedelverzekering en bedrijfsstilstand verzekering. Mogelijk dat ook van assurantiepartner gewisseld moet worden.

Onderzocht zal worden of het noodzakelijk is een afzonderlijke bestuursaansprakelijkheid verzekering af te sluiten.

HEVO beschikt over een para-commerciële horecavergunning. Het bestuur zal, via de Beheercommissie, erop toezien dat de voorwaarden die hiervoor gelden gehandhaafd worden. Dit toezicht strekt zich ook uit op de brandveiligheid in de accommodaties.

9. Communicatie

Kernpunten bij communicatie zijn en blijven:

- Versterken van de eigen informatievoorziening richting leden door voldoende competente vrijwilligers hiervoor beschikbaar te hebben; duidelijke werkwijzen.
- Versterken van de positie van Informatie en Communicatie, en de daarbij horende Technologie (ICT) in het bestuur, zowel DB als AB.
- Verbeteren – waar nodig - van de informatievoorziening vanuit clubs en commissies naar het bestuur en de communicatiemediën ten behoeve van de informatie naar alle leden, bijv. bij vacatures.

De uitvoerende taken die betrekking op communicatie worden uitgevoerd door de Stafcommissie Communicatie. Dit is een stafcommissie van het bestuur die ondersteunend is ten behoeve van de gehele vereniging. De commissie wordt voorgezeten door het bestuurslid dat verantwoordelijk is voor communicatie. De informatievoorziening vanuit HEVO richting de

leden gebeurt voornamelijk via de 3 communicatiekanalen die in eigen beheer zijn. Het gaat hierbij om de HEVO Nieuwsbrief, HEVO website en HEVO Magazine.

De **HEVO Nieuwsbrief** komt wekelijks uit op vrijdagochtend met daarin een overzicht van de activiteiten, evenementen en gebeurtenissen in de komende 2 weken die HEVO zelf organiseert of die naar het oordeel van de redactie voor HEVO-leden van belang zijn. Ook worden belangrijke besluiten van het bestuur direct via de Nieuwsbrief gecommuniceerd. Bijna 3.000 e-mailadressen ontvangen iedere week de HEVO Nieuwsbrief; ruim 60% opent de Nieuwsbrief direct of binnen enkele dagen. De huidige werkwijze ten aanzien van de HEVO Nieuwsbrief blijft onveranderd.

Actuele zaken, informatie over activiteiten alsmede informatie over de vereniging en de belangrijke documenten staan allemaal op de **HEVO-website**. De website wordt nu gemiddeld door 700 mensen per week bezocht. In de komende beleidsperiode wordt de huidige website vervangen. De nieuwe website met een uitnodigende opmaak moet bewerkstelligen dat leden zonder moeite de informatie kunnen vinden waarnaar zij naar op zoek zijn. Van belang daarbij is deze informatie direct vanuit de Commissie Communicatie op de website kan worden geplaatst.

HEVO Magazine is een glossy magazine op stevig papier dat 6x per jaar uitkomt. In ons blad krijgen, naast de verenigingszaken, allerlei thema's die voor ouderen interessant zijn, een plaats. De redactie ziet erop toe dat de inhoud voor alle leden boeiend genoeg is, niet te simpel en niet te intellectueel. HEVO Magazine wordt door 65 vrijwilligers op ruim 2.400 adressen bezorgd. Leden die HEVO Magazine uitsluitend digitaal of helemaal niet willen ontvangen kunnen dit met ingang van januari 2026 kenbaar maken, hetgeen papier en drukkosten bespaart.

De Activiteitenbrochure zal jaarlijks worden uitgebracht zolang daaraan behoefte bestaat. Niet uitgesloten is dat de informatievoorziening via de website het succes van de papieren versie gaat overstijgen. Op de website kan immers steeds de meest actuele informatie worden geplaatst, terwijl de gedrukte versie uiteindelijk toch per maand steeds iets veroudert. Het bestuur heeft eerder al besloten dat de Reisbrochure voortaan weer losgekoppeld wordt van de Activiteitenbrochure en dit zal ook zo blijven.

Het gebruik van flyers en posters om activiteiten en evenementen aan te kondigen zal in de komende periode aanzienlijk worden teruggebracht of zal zelfs helemaal worden gestopt. Het maken ervan kost relatief veel tijd, het drukken is relatief duur en het rendement is laag. Vanaf een nader door het bestuur te bepalen moment, kunnen flyers en posters alleen nog worden gedrukt na toestemming van het bestuurslid communicatie.

Al het HEVO drukwerk wordt voortaan verzorgd bij lokale drukkers, ook als daar iets meer voor moet worden betaald dan bijvoorbeeld in een ver buitenland.

Seniorenvereniging HEVO zelf maakt geen gebruik van sociale media om te communiceren met de leden of de buitenwereld. Er bestaat overigens sinds 2018 een besloten facebookpagina 'HEVO Rosmalen' waar degenen die daar toegang toe hebben onderling digitaal contact kunnen hebben. Deze facebookpagina wordt echter door HEVO niet ondersteund en HEVO is ook niet verantwoordelijk voor de inhoud.

10. Samenwerking

HEVO is een gevestigde naam in Rosmalen, zowel bij senioren als bij andere organisaties waar we mee samenwerken. We staan midden in de samenleving en dragen bij aan een sterker en verbonden Rosmalen. Samenwerking met andere organisaties is een integraal onderdeel van onze aanpak, niet alleen om gezamenlijke belangen te behartigen, maar ook om anderen te ondersteunen met onze kennis en ervaring.

In de komende beleidsperiode blijven we onze samenwerkingen evalueren op hun nut en effectiviteit. Hierbij ligt onze focus op concrete resultaten en wederzijdse versterking. We werken samen met onder meer:

- Gemeente 's-Hertogenbosch, in brede zin, meer specifiek met wijkteammanagers.
- Seniorenplatform 's-Hertogenbosch
- Welzijnsorganisatie Farent.
- GGD Hart voor Brabant
- Wijkraden 't Ven en Centrum
- Stichting Jeugd- en Vormingsactiviteiten (SJV)
- Annenborch, Rodenborch, Vivent
- Heemkundekring Rosmalen
- BAS-Hintham, Bij Bomans, Windkracht 5, Ons Trefpunt.
- Vrijwilligerscentrale Galant en Oranjefonds (vrijwilligersbeleid)

Samenwerking blijft essentieel om zowel op lokaal niveau als binnen Rosmalense netwerken een positieve impact te blijven maken.

In het vorige beleidsplan is de optie op aansluiting van HEVO bij een landelijke of landsdelige koepel aan voorwaarden gebonden:

- Geen levensbeschouwelijke grondslag;
- Daadwerkelijke invloed op het (landelijk) beleid;
- Een eigentijdse organisatie met een goed dienstenpakket;
- Een acceptabele contributie.

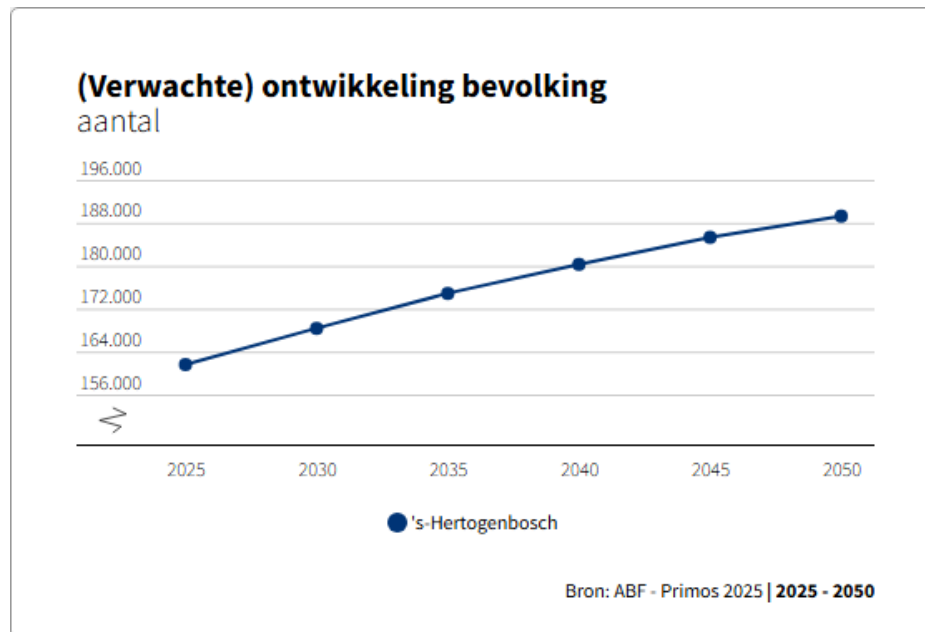
Tot op heden voldoet geen enkele organisatie daaraan, hoewel Senioren Brabant/Zeeland wel goede stappen gezet hebben m.b.t. beleidsbeïnvloeding.

We blijven de ontwikkelingen volgen, maar hebben geen behoefte hierin zelf initiatieven te nemen.

Bijlage 1: Demografische gegevens

HEVO is een open en toegankelijke vereniging. Met de toenemende vergrijzing in Rosmalen (inclusief Maliskamp, Hintham, Kruisstraat en De Groote Wielen) blijft ons potentieel ledenbestand groeien. Voor een grafische weergave, zie hieronder.

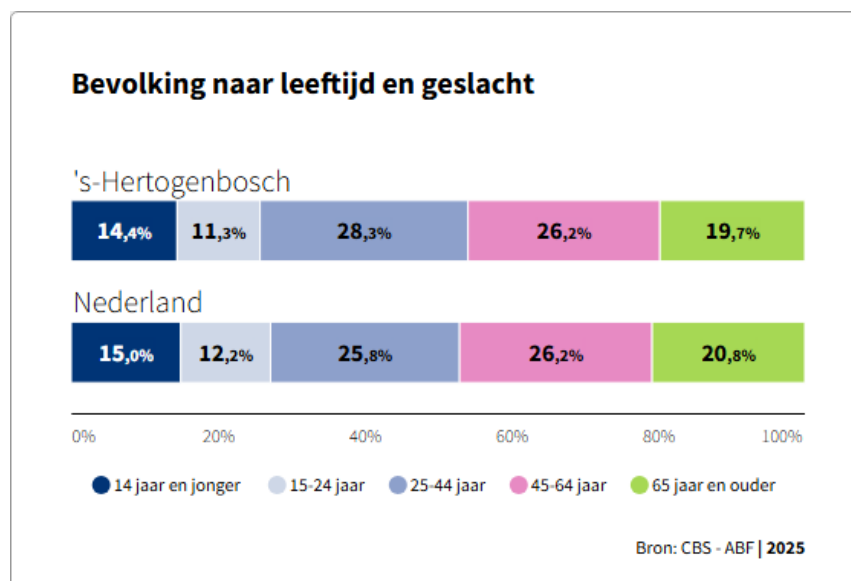
Bevolkingsontwikkeling, 's-Hertogenbosch en Nederland 2024 - 2050

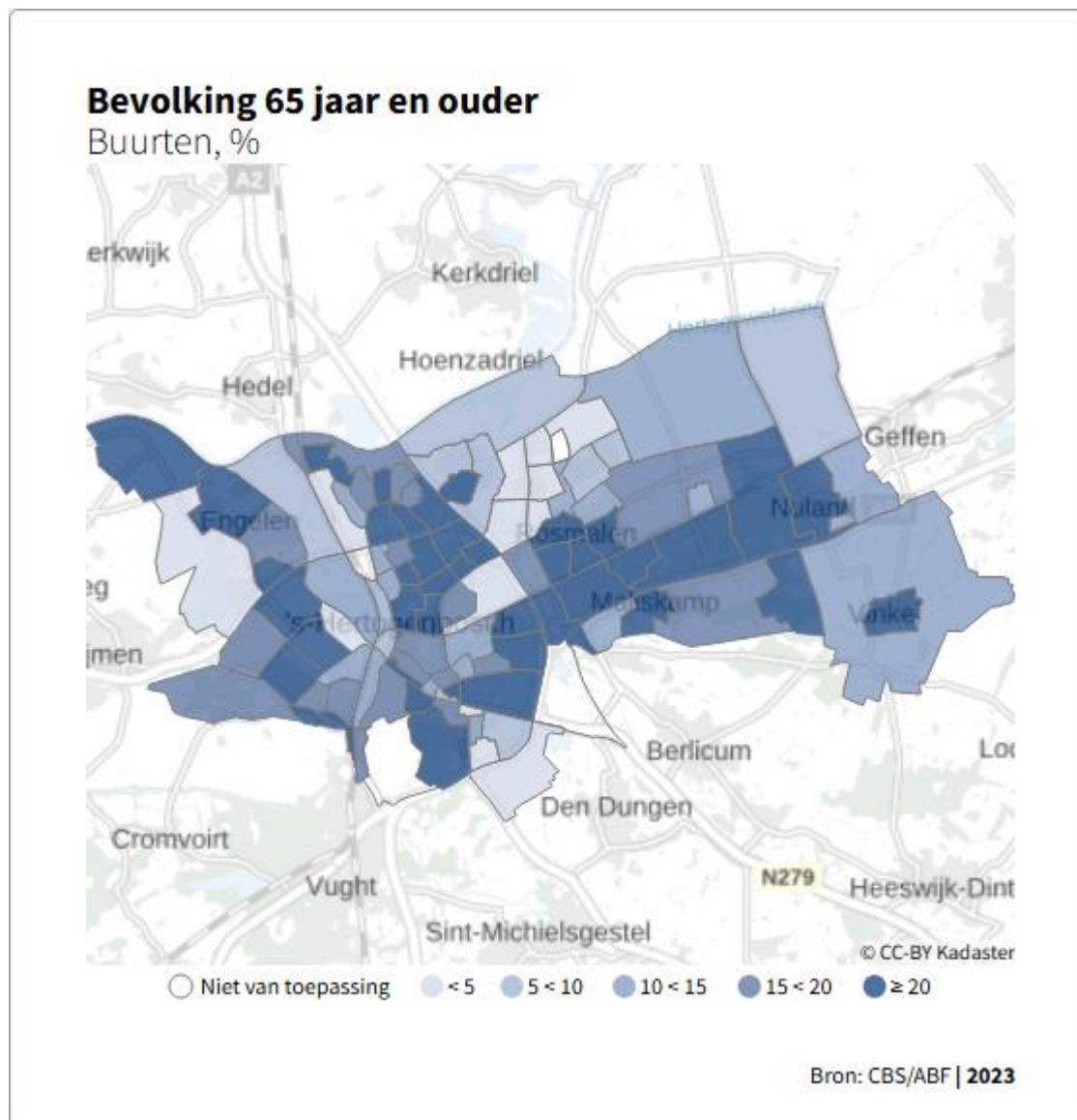


Verwachte groei 2050 t.o.v. 2025 in 's-Hertogenbosch: 17,1 %. Nederland: 9,1 %

Verwacht aandeel 75+ in 's-Herogenbosch: 14,1 %. Nederland 14,8 %

s-Hertogenbosch in Cijfers - Bevolking

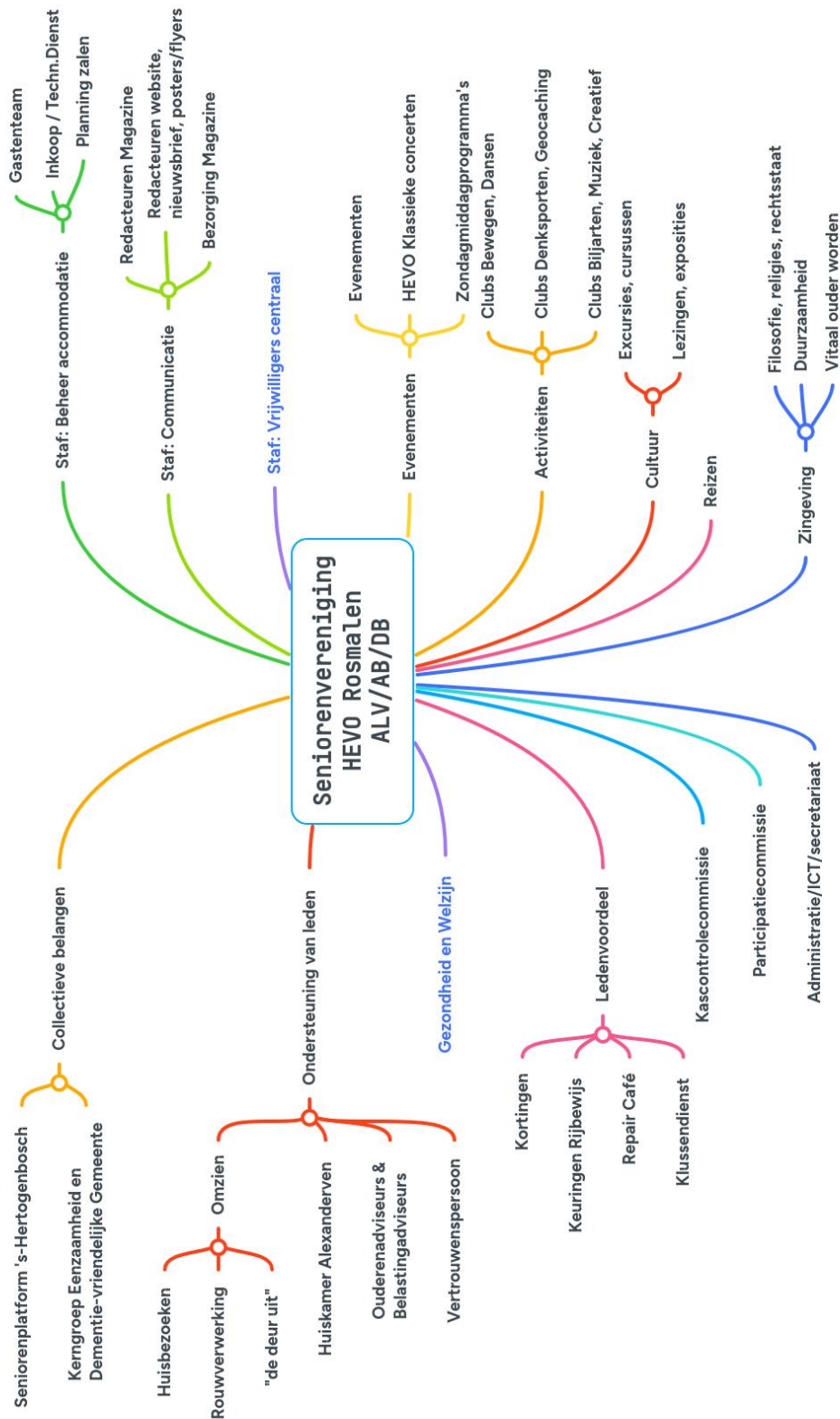




Percentage inwoners dat op 1 januari 2023 65 jaar en ouder is: klik op de koppeling naar de website [s-Hertogenbosch in Cijfers - Bevolking](#)

Bevolkingsdichtheden: Rosmalen-Zuid 945, Rosmalen-Noord 861, De Groote Wielen 2.195, Empel 1.178, Maaspoort 3.115, 's-Hertogenbosch-Noord 3.328 inwoners/km²

Bijlage 2: Organisatieschema HEVO



Bijlage 3: Evaluatie en plan van aanpak vrijwilligersbeleid

Evaluatie.

Wanneer we de afgelopen beleidsperiode evalueren zijn er nog enkele zaken meer die we vast kunnen stellen.

- a. Voor een kleine hoeveelheid werkzaamheden is het toch complex om voldoende bezetting in stand te houden.
- b. Te veel (cruciale) functies worden vervuld door één persoon. Met als gevolg een gevaar voor continuïteit, geen (leer-)perspectief voor geïnteresseerden.
- c. Bestuursfuncties in clubs en commissies hebben soms weinig doorstroming in tegenstelling tot het Algemeen Bestuur, waarbij maximaal 3 maal 3 jaar als zittingstermijn kan gelden. Gevolg van de beperkte doorstroming kan zijn dat ontwikkelingen in commissie en clubs stagneren. Hierdoor kan er te weinig oog zijn voor veranderde wensen van de verandering in type leden, te onderscheiden in leeftijd, vitaliteit en verschillende en veranderende vraag naar activiteiten en ondersteuning. Tevens leidt de beperkte mobiliteit ertoe dat nieuwe kandidaten onvoldoende de kans krijgen om voor hen passend vrijwilligerswerk te kunnen doen.
- d. Er is onvoldoende zicht op de wens van kandidaten (200 per jaar) voor welke activiteiten zij zich in kunnen en willen zetten. Dit leidt tot het onvoldoende benutten van hun mogelijkheden en wensen. Daarnaast zou dit ook kunnen leiden tot de ontwikkeling van nieuwe activiteiten. Als mooi voorbeeld geldt de opzet van de klussendienst, welke tot stand kwam omdat veel kandidaten aangaven graag als vrijwilligers voor technische ondersteuning ingezet te worden.
Structurele aandacht ontbreekt voor mensen die zich voor vrijwilligerstaken aangemeld hebben, waardoor mensen in het ongewisse blijven en we daarnaast kansen missen.
- e. Regelmatig worden vacatures niet preventief, te laat of juist helemaal niet gemeld. Daarbij wordt ook weinig tot onvoldoende gebruik gemaakt van de lijst met aanmeldingen. Het proces van werving en selectie, hoewel beschreven, loopt dus niet altijd transparant en zorgvuldig, en vaak traag.
- f. Naast vaste vrijwilligerstaken geven steeds meer mensen aan facultatief en op oproep beschikbaar te willen zijn. Zij kiezen bewust voor de wens om meer flexibel ingezet te kunnen worden. Al vele jaren zien we deze ontwikkeling ook in de arbeidsmarkt.
- g. Het verschil in belastbaarheid van vrijwilligers is tot op heden geen beleidsonderwerp geweest. Ondersteuning van leden in hun vrijwilligersloopbaan vraagt meer aandacht voor (veranderende) inzetbaarheid, talentontwikkeling, scholing, inwerken, waardering en afronding. De Beheercommissie heeft zich al tot taak gesteld om dit uit te werken voor de gastheren/gastvrouwen.
- h. Tussen de vrijwilligersgroepen zijn grote verschillen in vormen van waardering te zien. Sommige verschillen hierin zijn moeilijk te motiveren.
- i. Mede in relatie tot het voorgaande punt is (er soms) een verwarrend onderscheid tussen taken welke wel of niet door vrijwilligers gedaan worden maar door mensen die een

overeenkomst van dienstverlening hebben, een contract als zzp'er of ondernemers/ ondernemingen. HEVO heeft als uitgangspunt dat indien mogelijk taken altijd door vrijwilligers gedaan worden tenzij dit echt niet anders kan. Hierover is soms verwarring.

- j. Profielen van vrijwilligersfuncties en benamingen zijn soms niet aanwezig, onduidelijk of verwarrend wat betreft de naam (bijv. gastvrouw/-heer Bar of Huiskamer); dit geldt ook voor een de vage rol-benaming van coördinator.

Plan van Aanpak Stafcommissie Vrijwilligers Centraal (VC Commissie)

Het opstarten van een structurele stafcommissie Vrijwilliger Centraal, hiertoe zal begonnen worden met werving en selectie.

Doelstelling

De Commissie VC ontwikkelt beleid en richtlijnen welke leidend zijn voor de inzet van vrijwilligers en mensen met dienstverleningsovereenkomsten binnen en voor HEVO.

Besluitvorming

Veranderend beleid (en richtlijnen) worden voorgelegd aan het Bestuur van HEVO waarna in overleg een keuze gemaakt wordt. Een vast bestuurslid (en vervanger) zullen actief en structureel betrokken zijn bij de commissie.

Onderwerpen

Wij vragen de commissie VC een werkplan te maken en uit te voeren welke de zaken behelst zoals genoemd in de Evaluatie en Conclusie.

Daarbij vragen we specifiek aandacht voor

- De oprichting (afgestemd met betrokken commissies) van een flexpool voor
 - Bezorging Magazine
 - Activiteitencommissie
 - Evenementencommissie
 - Gastvrouw/-heer Bar
 - Gastvrouw/-heer Huiskamer
 - Enz. waar gewenst.
- De vele vormen en onderscheid van uiting van waardering voor vrijwilligers.
- De verwelcoming en oriëntatie van nieuwe kandidaten (150 tot 200) per jaar.
- Definiëren voor welke activiteiten alleen met vrijwilligers gewerkt wordt (en bij gebrek kan deze activiteit mogelijk niet doorgaan) en bij welke activiteiten mensen met een dienstverleningsovereenkomst (tegen vergoeding) noodzakelijk zijn.
- Het op orde houden van de vrijwilligersadministratie; clubs en commissies zullen we hiervoor om verantwoording vragen, tweemaal per jaar.