



Intern Beleidsplan Anderwijs

september 2014 t/m september 2017

Vereniging Anderwijs
Postbus 13228
3507 LE Utrecht

KvK: 40480422
RSIN: 816590217

info@anderwijs.nl

Geschreven: 3 augustus 2014

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
2. Missie	4
3. Visie	4
4. Markt.....	5
5. Producten.....	6
6. Organisatie	8
7. Financiën	10
8. Terugblik periode 2011-2014	12
9. Doelen voor de komende drie jaar.....	17
Bijlage: organogram	19

1. Voorwoord

Voor je ligt het vijfde beleidsplan van Anderwijs. In dit beleidsplan wordt de organisatie en omgeving van Anderwijs beschreven. Daarna wordt teruggeblikt op de hoogte- en dieptepunten van 2011 tot 2014 en worden de nieuwe doelen voor de periode 2014-2017 besproken.

Ten tijde van het vorige beleidsplan was er een begin gemaakt aan een voorzichtige groei van de vereniging, na een tijd van krimp. De groei is gelukkig doorgezet, er gaan nog elk jaar meer deelnemers en leiding op kamp. Nu is het zaak om van de nieuwe leiding ook enthousiaste actieve leden te maken om het voortbestaan van de vereniging te garanderen en verdere groei te stimuleren.

De doelen die in dit beleidsplan beschreven staan, zouden daar een goede bijdrage aan moeten kunnen leveren.

2. Missie

Waarom is Anderwijs op aarde?

Anderwijs biedt hulp aan scholieren van het voortgezet onderwijs bij het verbeteren van hun schoolprestaties. Dit is een praktische invulling van de statutaire missie van Anderwijs: "Het kritisch beschouwen van onderwijs en het aandragen van alternatieven".

3. Visie

Hoe geeft Anderwijs invulling aan zijn missie?

Anderwijs opereert vanuit de gedachte dat leren leuk is. Anderwijs gelooft dat een vrijwillige deelname, ontspannen sfeer, gelijkwaardigheid, persoonlijke aandacht en een alternatieve aanpak het plezier in leren kunnen vergroten. Om die reden is het mogelijk vakantie en leren te combineren; zowel voor leiding als deelnemers. Dit doet Anderwijs voornamelijk door het organiseren van bijspijkerkampen. Deelnemers en leiding zijn het er unaniem over eens: een Anderwijskamp is leren en vakantie in één.

Anderwijs organiseert kampen in vakantieperiodes en weekenden. Op deze kampen wordt op een andere manier aan schoolwerk gewerkt dan in de klas. Er is veel persoonlijke aandacht, deelnemers werken in kleine groepjes. In de langere kampen gaat leiding op zoek naar oorzaken van individuele leerproblemen en probeert daarvoor waar mogelijk oplossingen of alternatieve leerwegen aan te dragen. Er is in alle kampen veel aandacht voor een goede sfeer: zowel tijdens de lesmomenten als gedurende de rest van het kamp. Daarbij is Anderwijs een vereniging met een rijke traditie, waardoor de bijspijkerkampen een uniek karakter krijgen.

Voor de leden betekent Anderwijs van origine het delen van idealisme en het overleggen in een consensuscultuur. Daarnaast biedt Anderwijs voor de leden de mogelijkheid om te leren: over henzelf, over onderwijs en over het werken in een team. Alle verenigingsactiviteiten kenmerken zich door gezelligheid, respect voor de ander, gelijkwaardigheid en een alternatieve aanpak, waarmee Anderwijs een omgeving creëert waarin leren mag, maar niet hoeft.

4. Markt

Welke doelgroepen en contacten heeft Anderwijs?

Deelnemers

Anderwijs richt zich op scholieren in het voortgezet onderwijs in Nederland. De leeftijdsgroep is ca. 12-18 jaar. Het doel van een Anderwijskamp voor hen is het verbeteren van schoolprestaties. Voor deelnemers gelden geen selectiecriteria of voorkeursregelingen. Anderwijs selecteert dus ook niet op cijfers. Plaatsing van deelnemers gebeurt op volgorde van inschrijving. Voor minder draagkrachtige ouders biedt Anderwijs een inkomensafhankelijke korting op de kamprij. Ouders met een inkomen tot 3000 euro bruto kunnen bij Anderwijs korting aanvragen.

Anderwijs krijgt structureel positieve feedback van ouders en deelnemers waarbij met name benadrukt wordt dat deelnemers het plezier in het leren hebben teruggekregen. Deelnemers komen ook vaak terug op kampen. Anderwijs wil graag weten hoe het de deelnemers na het kamp vergaat. Naast de enquête die aan het einde van elk kamp wordt afgenomen willen we ook graag weten hoe deelnemers en ouders ongeveer een maand na afloop van het kamp het nut van het kamp beoordelen. Hiertoe wordt per e-mail aan de ouders om een reactie gevraagd. De hieruit verkregen informatie wordt gebruikt om de kampen te verbeteren.

Leiding

Een tweede doelgroep voor Anderwijs is (potentiële) leiding. Zij volgen doorgaans een HBO- of academische opleiding of hebben die afgerond. Het minimaal vereiste opleidingsniveau is havo/vwo, dit omdat dit het niveau is waarop meestal wordt bijgespijkerd. De leeftijd waarop de leiding zijn of haar eerste kamp leidt ligt tussen de 19 en 30 jaar. Achtergrond van de ondergrens is dat een zekere volwassenheid noodzakelijk is. Achtergrond van de bovengrens is dat identificatie met de doelgroep belangrijk is voor een geslaagd kamp. Leiding kiest over het algemeen voor Anderwijs omdat zij ervaring op wil doen, of affiniteit heeft met onderwijs, scholieren uit het voortgezet onderwijs of met kampen. Anderwijs biedt mogelijkheden voor stages. Naast het leiden van kampen wordt een deel van de leiding actief binnen de vereniging.

De kwaliteit van kampleiding wordt gewaarborgd door middel van verschillende instrumenten: een kennismakingsgesprek, een verklaring omtrent het gedrag (VOG), training, deelnemersevaluatie, nabellen en een klachtenprocedure. Deze instrumenten zorgen ervoor dat leiding goed wordt begeleid. De voorzitter beheert, met behulp van de deelnemersevaluatie en een eventuele klachtenprocedure, de zwarte lijst van leiding. Op moment van schrijven is deze al meer dan twaalf jaar leeg.

Het onderwijsveld

Anderwijs legt geen prioriteit in het zoeken van samenwerking met andere organisaties. De vereniging wil haar eigen identiteit.

Communicatie met doelgroepen

Deelnemers, ouders, leraren en leiding kunnen informatie over Anderwijs krijgen via de website en marketingacties. Verder kunnen zij met specifieke vragen over kampen bij ons terecht via de telefoon en e-mail. Anderwijs probeert zich onder de aandacht te brengen van ouders, deelnemers en leiding via publiciteitsacties. Hieronder vallen bijvoorbeeld de internetsite, reclame op internet, publicaties in bladen en tijdschriften, mailings, kaartjes in supermarkten, standjes op informatiemarkten van universiteiten en affiches op scholen, HBO-instellingen en universiteiten. Daarnaast stimuleert Anderwijs mond-tot-mond reclame via o.a. zangbundels, Anderwijspennen en -T-shirts.

5. Producten

Wat heeft Anderwijs te bieden?

Weekkampen

In schoolvakanties organiseert Anderwijs weekkampen van 5 tot 8 dagen. Hier worden leerlingen uit het voortgezet onderwijs geholpen met de theoretische vakken om hun schoolprestaties te verbeteren. De deelnemers aan de bijspijkerkampen werken gemiddeld 6 uur per dag aan hun schoolwerk. In groepjes van maximaal drie deelnemers worden ze daarbij begeleid door een goed voorbereide vrijwilliger. In totaal telt een kamp tussen de 6 en 21 deelnemers en tussen de 4 en 8 leiding. Ons motto van de bijspijkerkampen, *“leren en vakantie in één”*, komt tot uiting in de ruimte die er is voor ontspanning naast het schoolwerk. 's Avonds worden speurtochten, bosspelen, toneel, kampvuur en andere typische kampactiviteiten ontplooid.

Tijdens het bijspijkeren bereiden we deelnemers voor op het volgende proefwerk, helpen we opgelopen achterstanden weer in te halen, of vullen we hiaten in de kennis aan om een stevige basis voor de toekomst te leggen. De individuele leerbehoeften van een deelnemer stellen we vast aan de hand van de aanmelding, maar vooral ook middels een intakegesprek op de eerste kampdag, en de persoonlijke begeleiding. Naast het concreet bezig zijn met de stof, helpen we de leerlingen hun eigen leermethoden te verbeteren. Daarbij proberen we, daar waar mogelijk, de stof op andere manieren te benaderen dan op school. Door middel van alternatieve werkvormen proberen we de stof levendig te maken en krijgen de deelnemers meer plezier in het leren. Ook de ontspannen kampsfeer en de betrokkenheid van de begeleiders dragen daartoe bij.

Weekendkampen

Naast de bovengenoemde weekkampen organiseert Anderwijs ook weekendkampen. Deze kampen duren van vrijdagavond tot zondagavond. De kampen zijn ontwikkeld om drie redenen. Ten eerste kunnen we daardoor als vereniging meer bijspijkeruren aanbieden, gespreid over het seizoen. De tweede reden is dat we denken dat de drempel voor het deelnemen aan een weekendkamp lager is dan die van de weekkampen. Ten derde hopen we (aspirant-) leden in staat te stellen een kamp te leiden, die niet een hele week kunnen of willen vrijmaken.

Trainingen

Voor elk kamp krijgt de leidingploeg een grondige training die wordt gegeven door ervaren Anderwijzers. Daarin wordt aandacht besteed aan bijspijkeren, teambuilding, feedback geven, vergaderen, omgaan met groepen en de praktische kant van het leiden van een kamp. De individuele leden van de leidingploeg worden tot een hecht team gesmeed en ze leren zowel de andere leden van de groep, alsook zichzelf, beter kennen. Anderwijs vindt het belangrijk dat een leidingploeg een team is vóór zij daadwerkelijk op kamp gaat. Wij zijn er van overtuigd dat we hierdoor een betere kwaliteit kunnen leveren.

Elk kamp kent, direct eraan voorafgaand, één of twee zogenaamde voordagen. Tijdens deze dagen beslist de leiding, geholpen door een draaiboek en tradities, over de regels op kamp. Dit dient een dubbel doel. Ten eerste kan de leiding de regels eenvoudiger overdragen en deze beter handhaven wanneer deze door hen zelf op basis van eigen argumenten en consensus zijn vastgesteld. Ten tweede dwingt dit de leidingploeg na te denken over de omgang met de deelnemers. Hierdoor worden hun pedagogische kwaliteiten aangesproken en ontwikkeld. Men wordt zich bewust van het nut van regels, denkt na over hoe deelnemers die ervaren en ziet in de loop van de week welk effect ze hebben. Tijdens de voordagen wordt ook het kamphuis ingericht en worden de verdere voorbereidingen voor het kamp getroffen (o.a. boodschappen doen voor de eerste dagen en roosters maken).

Onderwijservaring

Anderwijs biedt mensen de mogelijkheid om onderwijservaring op te doen. Ze kunnen in een veilige omgeving kortdurend ervaren hoe het is om bij te spijkeren en met leerlingen uit het voortgezet onderwijs om te gaan. Een deel van onze leiding vindt later een baan in het onderwijs; als leraar in het voortgezet onderwijs of als trainer of docent in het bedrijfsleven of het hoger beroepsonderwijs.

Verenigingsactiviteiten

Aan de leden biedt Anderwijs verenigingsactiviteiten als verenigingsweekenden, feesten en borrels en jubileumfestiviteiten, waarbij de Anderwijstradities levend worden gehouden en de binding van de leden met de vereniging en onderling versterkt wordt. Doelstelling van deze activiteiten is gezellig bijpraten en nieuwe ideeën opdoen.

6. Organisatie

Wat voor soort organisatie is en wil Anderwijs zijn?

Geschiedenis

Bijspijkerkampen worden al zo'n 40 jaar georganiseerd. Anderwijs is een vereniging die in 1985 is ontstaan uit de Nederlandse Christen Studenten Vereniging (NCSV). Hoewel de vereniging is ontstaan uit de NCSV, heeft Anderwijs nu geen christelijke geloofsovertuiging meer.

Anderwijs is een vrijwilligersorganisatie. Het vrijwillige karakter is een kernwaarde van Anderwijs. De leden zijn studenten, oud-studenten en anderen die zich willen inzetten om het doel van de vereniging te realiseren. Leden zijn contributie verschuldigd. Aspirant- en infoleden nemen deel aan de activiteiten van de vereniging zonder lid te zijn. Donateurs zijn personen die de vereniging financieel steunen in de realisatie van haar doelstellingen, zonder dat zij activiteiten hiertoe uitoefenen.

Organisatiestructuur

De organisatie van Anderwijs bestaat uit een door de ALV benoemd bestuur met daaronder de commissies. De huidige organisatiestructuur van Anderwijs, is weergegeven in bijlage 1 'Organogram'. De hoofdtak van het bestuur is het besturen van de vereniging door het ontwikkelen van (lange termijn) beleid en de juiste uitvoering hiervan monitoren. Daarnaast vertegenwoordigt zij de vereniging. Het bestuur bestaat uit een voorzitter, een penningmeester en afgevaardigden van de kantoor- kamp- en marketingcommissie. Deze vaste bezetting kan worden aangevuld met één of meerdere algemene bestuursleden. Eén van de bestuursleden wordt aangesteld als secretaris vanwege de statutaire verplichting hiertoe, aan de functie van secretaris zijn echter geen specifieke taken verbonden.

Naast het bestuur is er een commissieorganisatie. Deze organisatie voert het beleid uit (operationele taken). De volgende commissies worden onderscheiden: kampen, marketing, kantoor, training en activiteiten.

Verder zijn er de volgende taken bij Anderwijs: webmaster en een kascontrole. Deze actieve leden staan buiten het bestuur en de commissies.

Hoewel actieve leden hun werk voor de vereniging vrijwillig doen, is het wel goed om elkaar op verantwoordelijkheden te kunnen aanspreken, zodat Anderwijs een slagvaardige organisatie kan blijven.

Verenigingsweekend en ALV

Ten minste tweemaal per jaar wordt voor de leden het verenigingsweekend georganiseerd. Doelstelling hiervan is gezellig bijpraten en nieuwe ideeën opdoen. Ook wordt er meestal iets gedaan aan "deskundigheidsbevordering" van de leiding. Dit gebeurt door het (laten) houden van een lezing of het geven van een training.

In een verenigingsweekend wordt een ALV gehouden. Door deel te nemen aan de ALV en het stemrecht, kunnen de leden invloed uitoefenen op het beleid en de besluiten van de vereniging. Aspirant/infoleden en donateurs hebben op de ALV geen stemrecht. Tijdens de winter-ALV wordt het kampschema voor het volgende seizoen vast te stellen. Dit is nodig omdat moeilijk is om op tijd geschikte kamphuizen te boeken. Tijdens de zomer-ALV wordt het bestuur van volgend jaar gepresenteerd, zodat het kan worden ingewerkt. De september-ALV is om het jaarplan en het jaarverslag te behandelen.

Commissietraining

Elk jaar wordt er aan het begin van het seizoen een commissietraining georganiseerd. Deze training is bedoeld om elkaar te leren kennen, taken over te dragen, afspraken te maken en

aan teambuilding te doen. De ALV in september vindt bij voorkeur tijdens deze training plaats.

ADHD

Op een "Anderwijs Dag voor Hoogstaande Dingen" worden taken uitgevoerd. Dat is leuker dan je taak alleen te doen. Ook kunnen taken op een ADHD goed afgestemd worden omdat er vaak van alle commissies mensen aanwezig zijn. Daarnaast kunnen bepaalde onderwerpen besproken worden in het grotere verband van (voltallig) bestuur en commissies. Een bijkomend voordeel van een ADHD is dat (nog) niet actieve leden ook betrokken kunnen worden bij de verschillende taken die komen kijken bij het organiseren van kampen. Hierdoor krijgen zij een beter beeld van wat commissiewerk inhoudt en hopen we mensen enthousiast te maken om in een commissie te stappen. De laatste jaren wordt er niet regelmatig ADHD's meer georganiseerd. Het zou goed zijn hier weer meer aandacht aan te besteden.

7. Financiën

Jaren geleden stond Anderwijs op het punt om zichzelf op te heffen vanwege de slechte financiële situatie. Op dit moment staat de vereniging er financieel goed voor. Het eigen vermogen per 1 september 2014 bedraagt ca. 24.000 euro.

Opbrengsten en kosten

De inkomsten van Anderwijs zijn de opbrengsten van kampen, contributies, giften, en rente. Ook kan de vereniging gesteund worden door donateurs, sponsors en subsidies. De uitgaven bestaan uit de kosten van kampen trainingen, verenigingsweekenden, ALV's, commissieactiviteiten en onkosten van het bestuur en de commissies.

Overzichtelijk en gezond

Het financiële beleid is er op gericht dat Anderwijs in een overzichtelijke en gezonde financiële situatie blijft. Met overzichtelijk wordt bedoeld dat de financiële situatie op elk moment duidelijk is. Een gezonde situatie houdt in dat het voortbestaan van de vereniging niet in gevaar komt. Anderwijs wil financieel zelfstandig zijn en dus niet structureel afhankelijk zijn van subsidies. Anderwijs staat wel open voor subsidies met een concreet doel. Deze kunnen bijvoorbeeld nodig zijn om nieuwe producten te ontwikkelen of om de naamsbekendheid te vergroten.

Kampprijzen

We moeten periodiek blijven controleren of de kampprijzen nog steeds goed de kosten dekken en of ze niet teveel winst opleveren. Als dit wordt geconstateerd kunnen ze vrijelijk worden aangepast.

Kortingsregeling

Om de kampen toegankelijk te maken voor de gehele doelgroep wordt op verzoek een inkomensafhankelijke korting gegeven. In onderstaande tabel staan de kortingspercentages:

Bruto maandinkomen	Korting
<1200	50%
1200 – 2000	30%
2000 – 3000	15%
>3000	0%

De percentages kortingaansvragen zijn gebaseerd op cijfers van het CBS over de gemiddelde jaarinkomens van gezinnen in Nederland. In het verleden is gebleken dat vooral kinderen uit meer welgestelde gezinnen met Anderwijs op kamp gaan. Als in de praktijk blijkt dat de percentages kortingaansvragen afwijken van bovenstaande percentages kunnen deze in de begroting worden herzien.

Korting dient te worden aangevraagd bij aanmelding en er dient een inkomensbewijs ter controle te worden overlegd. In afwijkende gevallen beslist de penningmeester over het te hanteren kortingspercentage.

Begroting

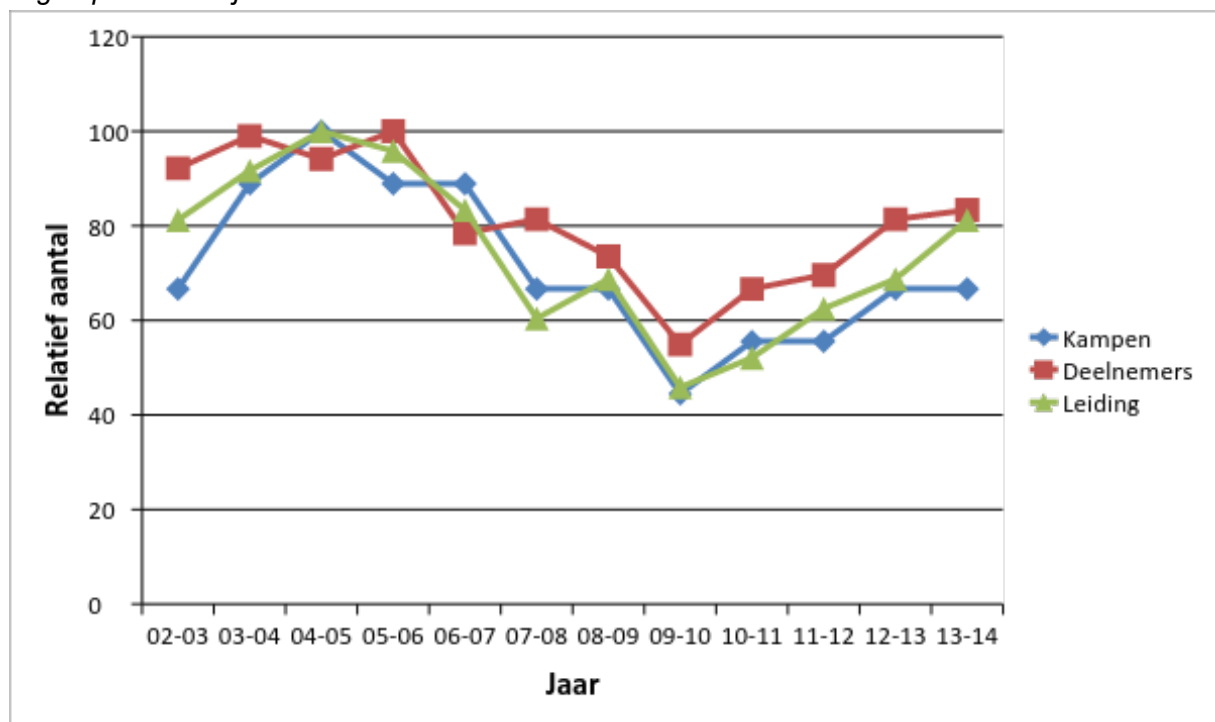
De begroting wordt door de penningmeester opgesteld op basis van het jaarplan en in overleg met de commissies en de overige bestuursleden. De begroting wordt door de ALV

goedgekeurd. Per commissie is een begroting bekend voor de kosten van hun werkzaamheden. Indien verwacht wordt dat het bedrag in de begroting overschreden wordt, is toestemming van het bestuur nodig. Hiertoe neemt een afgevaardigde van de commissie contact op met de penningmeester.

8. Terugblik periode 2011-2014

In cijfers

Afgelopen twaalf jaar



2011-2012

Kampen	Streefcijfers jaarplan		Werkelijke cijfers	
	deelnemers	leiding	deelnemers	leiding
Kerst	15	6	12	5
Voorjaar	12	5	12	5
Mei	21	8	13	6
Zomer 1	21	8	16	7
Zomer 2	21	8	18	8
Kampen	5		5	
Deelnemers	90		71	
Kampleiding	35		31	
Nieuwe leiding	-		10	
Actieve leden	-			

2012-2013

Kampen	Streefcijfers jaarplan		Werkelijke cijfers	
	deelnemers	leiding	deelnemers	leiding
Herfst	12	5	9	4
Kerst	15	6	14	6
Voorjaar	12	5	12	5
Mei	21	8	17	6
Zomer I	21	8	17	7
Zomer II	21	8	14	5
Kampen	6		6	
Deelnemers	102		83	
Kampleiding	40		33	
Nieuwe leiding	-		5	
Actieve leden	-			

2013-2014

Kampen	Streefcijfers jaarplan		Werkelijke cijfers	
	deelnemers	leiding	deelnemers	leiding
Herfst	12	5	15	7
Kerst	15	6	10	4
Voorjaar	12	5	13	6
Mei	21	8	22	9
Zomer 1	21	8	10	6
Zomer 2	21	8	15	7
Kampen	6		6	
Deelnemers	102		85	
Kampleiding	40		39	
Nieuwe leiding	-			
Actieve leden	-			

Doelen beleidsplan 2008-2011

Meer leiding en een brede vakdekking

De afgelopen drie jaar is meer leiding op kamp geweest en er was voldoende leiding om alle kampen door te laten gaan. We zijn niet actief op zoek gegaan naar leiding met een bepaalde vakdekking. In het samenstellen van de leidingploegen kon hier niet actief op geselecteerd worden, omdat we nog steeds niet erg veel leiding hebben. De marketingcommissie heeft bij het kiezen van universiteiten om het informatiekraampje van Anderwijs bij te organiseren wel rekening gehouden met potentiële vakdekking.

Meer kampen

De afgelopen drie jaar heeft het kampschema bestaan uit 6 kampen per jaar, die qua aantal in zowel leiding als deelnemers zijn gegroeid. Het komende jaar worden er weer zeven kampen georganiseerd.

Actieve leden

In de afgelopen jaren zijn diverse activiteiten georganiseerd om leden te binden en boeien. Hierbij kan gedacht worden aan de introductiedag, de train-de-trainersdag en een Anderwijsfeest. Dit heeft meer actieve leden opgeleverd, de commissies zijn gegroeid. Ook de verenigingsweekenden en het actieve ledenuitje werden goed bezocht.

Financieel gezond

Het gaat financieel gezien nog steeds goed met Anderwijs. We hebben de afgelopen jaren de kampprijs kunnen verlagen en kunnen sparen voor een nieuwe website en huisstijl.

Onderscheidend vermogen

Anderwijs is haar onderscheidend vermogen niet kwijtgeraakt en heeft haar tradities in stand gehouden. We profileren ons nog steeds als vrijwilligersvereniging tegenover de commerciële instituten. We weten daarmee nog steeds een doelgroep aan te spreken.

Administratie

Het digitale administratiesysteem is verder in ontwikkeling geraakt. Op het moment van schrijven is er een website in ontwikkeling die de administratie rondom de vereniging huisvest. De aanpassingen aan het administratiesysteem zijn er telkens op gericht geweest dit zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken. Er is veel gebruik gemaakt van clouds die de samenwerking tussen de verschillende commissies heeft verbeterd. De administratie kost daardoor steeds minder tijd.

Website

De afgelopen jaren is telkens geld opzij gezet voor een nieuwe website en huisstijl. Op het moment van schrijven wordt dit project uitgevoerd. Aangezien de technologische ontwikkelingen niet stilstaan is het van belang de website steeds up to date te houden.

Kwaliteit waarborgen en vergroten

Om de kwaliteit te waarborgen is de afgelopen jaren gewerkt aan de centrale opslag van kennis met behulp van een wiki. Door de huidige commissiestructuur is het gemakkelijker om contact te onderhouden met elkaar wat de kwaliteit vergroot.

Kwaliteit van de trainingen hoog houden

In 2012 is een train-de-trainersdag georganiseerd, die erop was gericht om een nieuwe generatie trainers op te leiden. Helaas was de opkomst niet erg hoog en is er, met de leegloop aan ervaren trainers die helaas heeft doorgezet, een tekort aan trainers. De afgelopen jaren is er geen trainingscommissie geweest, wat kan hebben bijgedragen aan het tekort aan goede trainers. Komend jaar is er weer een trainingscommissie die hier aandacht aan zal besteden.

Deelnemerwerving vasthouden

De afgelopen jaren is de marketing gericht geweest op het werven van leiding. Onze belangrijkste bron van deelnemerwerving is momenteel advertenties op internet. Het aantal deelnemers is niet problematisch laag geweest, maar blijft met groei van het aantal leiding en kampen een punt van zorg. Tevens leidde in het afgelopen jaar het late aanmelden van deelnemers tot logistieke problemen binnen de commissies. Dit is blijkbaar iets om op te letten en om vast te leggen voor de toekomst.

Goed contact houden met 'Vrienden van Anderwijs'

Het goed contact houden met de Vrienden van Anderwijs is helaas niet gelukt. De Vrienden hebben als stichting nooit bestaan bij gebrek aan belangstelling, waar de vereniging pas na geruime tijd achter kwam.

Belangrijke gebeurtenissen 2011-2014

Fout uit de begroting

In 2011 werd een fout uit de Excelsheet van de begroting gevestigd, met als resultaat dat er virtueel geld over was. Dit geld is goed besteed, er zijn nieuwe boxen, nieuwe truien en nieuwe EHBO-tassen gekocht, de rest is gebruikt voor een EHBO-cursus voor de actieve leden en het verlagen van de kampprijs met zo'n 10%.

Website

In het seizoen 2012-2013 is de ad-hoc IT-commissie actief aan de slag gegaan met het zorgen voor een nieuwe website/huisstijl. Na een zeer uitgebreide selectieprocedure is het Rotterdamse bedrijf InternetBuilder gekozen. Zij zijn op het moment van schrijven bezig met het ontwikkelen van een website die ons AAS herbergt en veel gewenste nieuwe functionaliteiten heeft, plus een frisse nieuwe huisstijl die het online imago van de vereniging zal versterken.

Wiki

Omdat kennisoverdracht binnen een vereniging met een snel verloop van leiding cruciaal is, is een nieuwe manier van kennisopslag gerealiseerd middels een wiki. Deze wiki is momenteel uit de beginfase, maar nog niet volledig compleet. Het is de bedoeling dat alle kennis, o.a. over tradities en commissie/bestuurswerkzaamheden hier opgeslagen gaan worden.

Train-de-trainersdag

In 2012 is de eerste train-de-trainersdag georganiseerd. Helaas was de opkomst niet zo hoog als gehoopt, maar de kwaliteit was hoog en er is een draaiboek achtergelaten door de organisatoren. Het plan is om een dergelijke dag eens in de drie jaar te organiseren om de kwaliteit van de trainingen hoog te houden door trainers op te leiden.

Introdag

Na de geslaagde Ouddeelnemersdag van 2011 is er in 2013 een (Anderwijs) Intro(ductie)dag gehouden, waarbij ook niet-ouddeelnemers welkom waren. Ook deze dag was zeer geslaagd en heeft meerdere (actieve) leiding opgeleverd. Deze dag zal elke twee jaar gehouden worden.

Ranonkeltje

Ranonkeltje is terug! Na jaren van afwezigheid was er nu enthousiasme genoeg om ons geliefde verenigingsblad opnieuw (twee keer per jaar) te laten verschijnen. Daarnaast kwam er in 2011-2012 en 2012-2013 een nieuwsbrief uit om de (minder actieve) leden op de hoogte te houden van het reilen en zeilen binnen de vereniging. Deze nieuwsbrief is het afgelopen jaar gemist en zal in 2014-2015 opnieuw worden ingevoerd.

Automatische incasso

Een lang gekoesterde wens is ingegaan, sinds september 2012 heeft Anderwijs een automatische incasso voor de contributie.

9. Doelen voor de komende drie jaar

Meer aandacht voor trainingen

Goede trainers, en daarmee goede trainingen, ontstaan op twee manieren. Ten eerste kan gedacht worden aan het enthousiasmeren van de huidige leden voor het geven van een training. Ten tweede kan een groep enthousiastelingen worden geformeerd die geïnteresseerd zijn in het verbeteren van de trainingen en daarmee mensen enthousiast maken. Een train-de-trainersdag is hiervoor een goed middel en dient een terugkerend fenomeen te worden in de vereniging. De train-de-trainersdag kan samen met de wiki zorgen voor het behoud van kennis op dit terrein. Er is een enthousiaste trainingscommissie nodig om dit alles op gang te houden.

Drukke en gezellige activiteiten

Anderwijs heeft enthousiaste leden nodig, zowel op kamp als binnen de organisatie. Enthousiasme kan ontstaan op kamp, maar ook zeker door gezellige activiteiten. Het is dus van belang steeds activiteiten te organiseren waar veel mensen op af komen, die geënthousiasmeerd kunnen worden. Enthousiaste, ervaren leiding leidt vervolgens tot betere bijspijkerkampen.

Duurzame groei

Anderwijs dankt een deel van haar identiteit aan een vorm van kleinschaligheid (het onskent-ons-gevoel) wat behouden moet blijven. De grenzen zijn momenteel nog niet in zicht, maar wel iets om over na te blijven denken. De groei zit hem in het aantal kampen en niet zozeer in de grootte ervan. De leiding hiervoor komt van twee verschillende kanten, namelijk uit de huidige pool en uit nieuwe leiding. Wervingsactiviteiten gericht op beide kunnen worden uitgebreid.

Deelnemers

Het hebben van deelnemers is geen vanzelfsprekendheid. Met meer kampen moeten meer deelnemers worden geworven. Marketingstrategieën moeten zich niet alleen richten op leiding. Momenteel zijn internetadvertenties onze belangrijkste bron van deelnemers. De vraag is of we meer deelnemers kunnen bereiken met de huidige acties. Een nieuwe website kan helpen bij het enthousiasmeren van potentiële deelnemers. Er moet een belangrijkere rol weggelegd worden voor social media.

Oudleden

Het is nuttig om een netwerk te hebben van oudleden die kennis en financiële middelen hebben en die op die manier een bijdrage kunnen (blijven) leveren aan de vereniging. In afwezigheid van de stichting Vrienden van Anderwijs moet de vereniging nu zelf de oudledenlijst bijhouden. In 2015 is er een lustrum, waarbij de oudleden betrokken kunnen worden.

Financiën

Momenteel gaat het goed met Anderwijs. Het is zaak dit zo te houden. De afgelopen jaren is met behulp van reserveringen in de begroting actief gespaard voor de nieuwe website. Dit is erg goed bevallen. Een structurele reserveringspost is een goede oplossing voor toekomstige grote uitgaven.

Uitbreiding van activiteiten

De statutaire missie van Anderwijs is het kritisch beschouwen van het onderwijs. Momenteel is de praktische invulling daarvan het aanbieden van bijspijkerkampen. Er moet worden onderzocht of er draagvlak is voor andersoortige invullingen van de missie als uitbreiding op de huidige visie.

