



# Intern Beleidsplan Anderwijs

*September 2017 t/m september 2020*

“I reject your reality and substitute my own!”  
-- Paul Bradford, ‘The Dungeonmaster’

**Aan dit plan hebben meegewerkt:** Bouchien Wolma, Jarich Haitjema, Jos Raijmakers, Lydia Nieman, Nathalie Veltmaat, Robin Klaassen, Robin van der Leer en Sharell Bas

**Goedgekeurd door de ALV d.d. 21 januari 2018**

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>Missie</b>	<b>4</b>
<b>Visie</b>	<b>4</b>
<b>Markt</b>	<b>5</b>
Deelnemers	5
Leiding	5
Het onderwijsveld	5
Communicatie met doelgroepen	6
<b>Producten</b>	<b>6</b>
Weekkampen	6
Weekendkampen	6
Trainingen	7
Onderwijservaring	7
Verenigingsactiviteiten	7
<b>Organisatie</b>	<b>7</b>
Geschiedenis	8
Organisatiestructuur	8
Verenigingsweekend en ALV	8
Commissietraining	9
ADHD	9
<b>Financiën</b>	<b>9</b>
Opbrengsten en kosten	9
Overzichtelijk en gezond	9
Kampprijzen	10
Kortingsregeling	10
Begroting	10
<b>Terugblik 2014-2017</b>	<b>11</b>
Meer aandacht voor trainingen	11
Drukke en gezellige activiteiten	12
Duurzame groei	13
Deelnemers	13
Oud-leden	16
Financiën	16
Uitbreiding van onderwijsinhoudelijke activiteiten	17
Overig	17

<b>Doelen 2017-2020</b>	<b>17</b>
Profilering	17
Financiën	18
Groei	18
Kritisch beschouwen onderwijs	18

## Voorwoord

Voor je ligt het zesde meerjarenbeleidsplan van de vereniging Anderwijs. In dit document wordt beschreven wat de omgeving en organisatie van Anderwijs zijn, wordt er teruggeblikt op de afgelopen drie jaar en de realisatie van de doelen die voor die periode zijn gesteld, en wordt er vooruitgekeken naar de komende drie jaar en waar we na die tijd als vereniging willen staan.

De afgelopen jaren hebben in het teken gestaan van duurzame groei in aantallen leden en deelnemers, en van professionalisering van de organisatie, dat zich heeft geuit in onder andere een nieuwe website, huisstijl en administratiesysteem. In de komende jaren willen we deze groei doorzetten, waarbij we extra aandacht besteden aan het behouden van het kleinschalige karakter van de vereniging en de kampen. Anderwijs is een prachtige vereniging - samen gaan we zorgen dat dat zo blijft!

Robin Klaassen  
Voorzitter Anderwijs 2017-2018

## 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”.

## 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 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.

## 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 kampprijs. Ouders met een maandinkomen tot 3400 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 (of 18 en op zichzelf wonend) en 30 jaar. Achtergrond van de ondergrens is dat een zekere volwassenheid en zelfstandigheid 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 in 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 meerdere jaren leeg.

## Het onderwijsveld

De vereniging Anderwijs wil graag haar eigen identiteit. Ze legt daarom geen prioriteit in het zoeken van samenwerking met andere organisaties, maar sluit dit niet uit.

## 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 en affiches op scholen, hbo-instellingen en universiteiten. Daarnaast stimuleert Anderwijs mond-tot-mondreclame middels o.a. zangbundels en Anderwijspennen.

## Producten

*Wat heeft Anderwijs te bieden?*

### Bijleskampen

Op de bijleskampen van Anderwijs 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 3 deelnemers worden ze daarbij begeleid door een goed voorbereide vrijwilliger. Normaal gesproken telt een kamp in totaal 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 georganiseerd. 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.

### Weekkampen

In schoolvakanties organiseert Anderwijs weekkampen van 4 tot 8 dagen. Denk hierbij aan de kerstvakantie, meivakantie en zomervakantie. De langere duur van het kamp stelt de leiding beter in staat om de tijd te nemen om de toestand van de kennis en vaardigheden van deelnemers goed te onderzoeken en deze in de basis te (trachten te) herstellen.

## 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 die niet een hele week kunnen of willen vrijmaken, in staat te stellen een kamp te leiden.

## 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, activiteiten van één dag (bijvoorbeeld Sinterklaas vieren, schaatsen en zwemmen) en jubileumfestiviteiten, waarbij de Anderwijstradities levend worden gehouden en de binding van de leden met de vereniging en onderling versterkt wordt. Er wordt naar gestreefd om



deze activiteiten te vergoeden vanuit de ledencontributie, omdat de deelnemers van kampen hier niet direct baat bij hebben.

## Organisatie

*Wat voor soort organisatie is en wil Anderwijs zijn?*

## Geschiedenis

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 hoofdtaak 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 promotiecommissie. 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 zijn er verschillende commissies. Zij voeren het beleid uit (operationele taken). De volgende commissies worden onderscheiden: kampen, promotie, kantoor, training, activiteiten, Ranonkeltje (het verenigingsblad), webmaster en kascontrole. 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. Het doel van een verenigingsweekend is het versterken van de binding van de leden met de vereniging en onderling. 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 vastgesteld; dat dit relatief vroeg gebeurt is noodzakelijk, omdat het later moeilijker wordt om geschikte kamphuizen te kunnen boeken. Tijdens de zomer-ALV wordt het bestuur van

volgend jaar gepresenteerd, zodat het kan worden ingewerkt. De september-ALV is bedoeld om het bestuur en de commissies te wisselen, en het jaarverslag en jaarplan te behandelen.

## Commissietraining

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

## ADHD

Op een 'Anderwijs Dag voor Hoogstaande Dingen' worden samen 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 worden er niet regelmatig ADHD's meer georganiseerd.

## 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 2017 bedraagt ca. 22.000 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 erop 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 (zoals bijleskampen) te ontwikkelen of om de naamsbekendheid te vergroten.

## Kamprijzen

We moeten periodiek blijven controleren of de kamprijzen 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:

<i>Maandinkomen bruto</i>	<i>Korting</i>
Meer dan € 3400,-	Geen korting
€ 2200,- tot € 3400,-	15%
€ 1300,- tot € 2200,-	30%
Minder dan € 1300,-	50%

De percentages kortingaanvragen 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. 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.

In het jaar 2016-2017 zijn de inkomensgrenzen aan de inflatie aangepast.

## 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.

## Terugblik 2014-2017

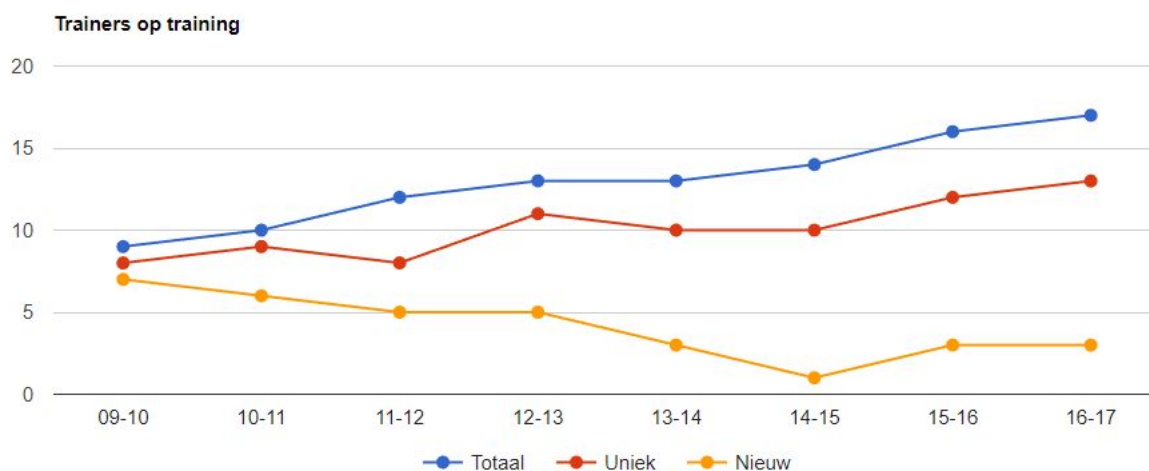
*Noot bij alle getoonde grafieken: de term 'nieuw' (bijvoorbeeld in 'nieuwe leden') is in de eerste jaren van data onnauwkeurig, vanwege het ontbreken van historie.*

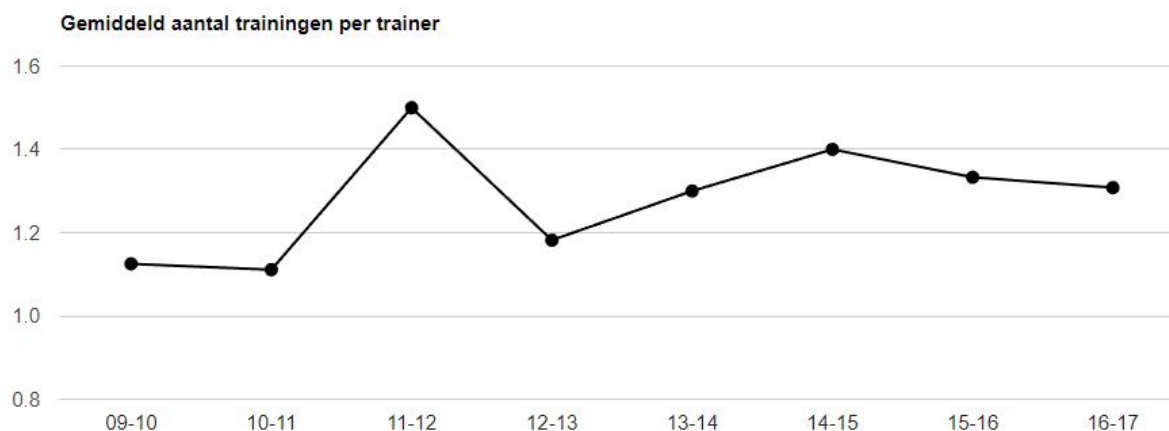
### Meer aandacht voor trainingen

In het beleidsplan 2014-2017 werd de intentie uitgesproken om met een groep enthousiastelingen ons bezig te houden met het verbeteren van trainingen. Dit is gelukt: deze groep is Ranonkeltjes Angels gaan heten. Deze heeft met enige regelmaat (eens in de 2 tot 3 maanden) een bijeenkomst (BRAAM, Brute Ranonkeltjes Angels Avond met Mensen). Bij deze bijeenkomsten wordt samen gewerkt aan het verbeteren van trainingen, door middel van blokjes die meestal door ervaren trainers worden gegeven. Ook worden trainingen hier geëvalueerd.

Verder werd voorgenomen om regelmatig een train-de-trainersdag te houden, waarbij externe of oud-trainers worden uitgenodigd om hun kennis en ervaring te delen. Deze werd de afgelopen drie jaar echter niet georganiseerd. In seizoen 2015-2016 werd er wel een langere BRAAM ('super-BRAAM') gehouden.

In het vorige beleidsplan wordt het belangrijk genoemd dat er een enthousiaste trainingscommissie is en er voldoende trainers zijn. Dit gaat in het algemeen prima. Het aantal trainers neemt langzaam weer toe en de commissie doet goed zijn werk.



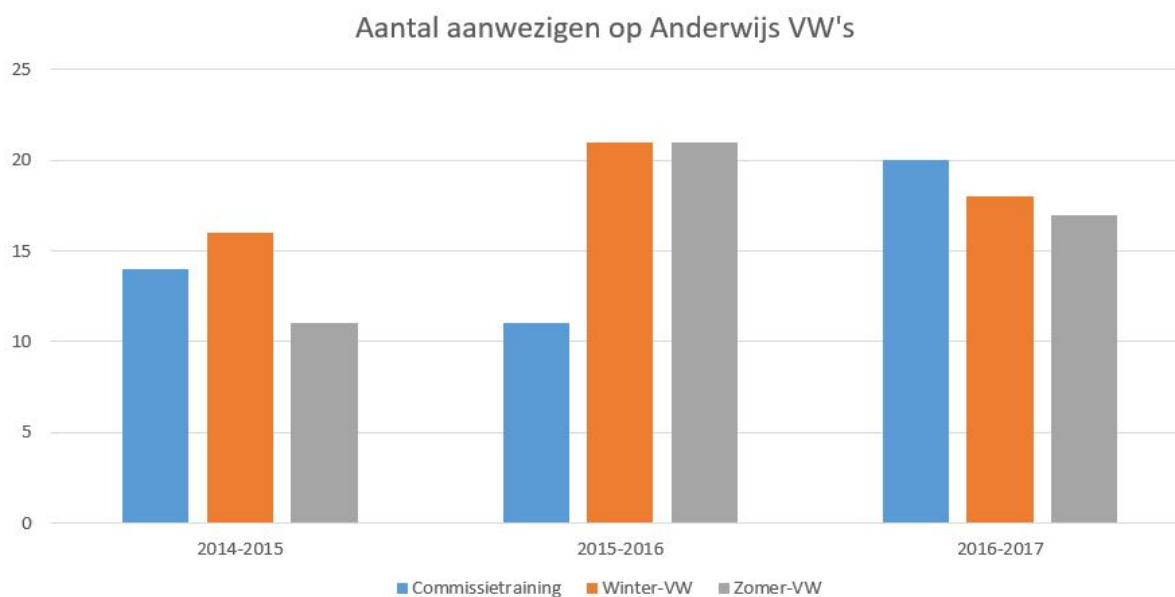


## Drukke en gezellige activiteiten

In het beleidsplan 2014-2017 worden drukke en gezellige activiteiten genoemd als middel om leiding te enthousiasmeren, met als gedachte dat enthousiaste leiding leidt tot betere en (qua leiding) vollere kampen.

Dit is goed gelukt. Er is een aantal erg geslaagde activiteiten geweest. Met name kunnen worden genoemd: de VW's (3 per jaar, inclusief commissietraining+VW) die steeds beter bezocht worden, het lustrum (zomer 2015, ca. 50 deelnemers), het buitenland-VW (zomer 2016, 21 deelnemers) en de familiedag (zomer 2017, ca. 60 deelnemers inclusief familie en vrienden).

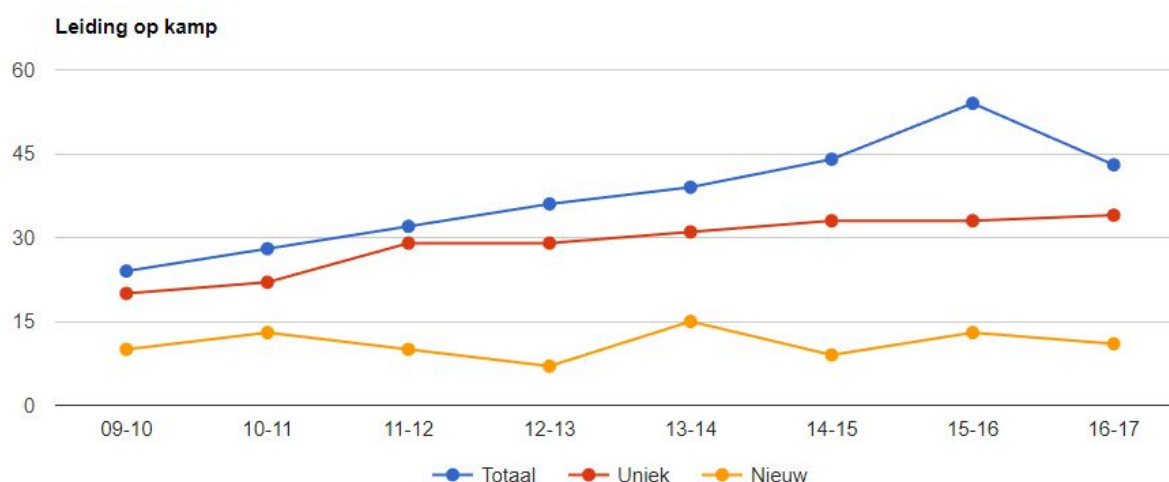
Ook is er een activiteitencommissie die zich, naast de VW's, ook met extra activiteiten bezighoudt. Deze bestond ook in 2014 al, maar is in de afgelopen jaren actiever geworden.



## Duurzame groei

In het beleidsplan 2014-2017 wordt opgemerkt dat de grenzen van de groei voorlopig nog niet in zicht zijn. Daarom kon er meer ingezet worden op nieuwe leiding en deelnemers. Wel moet er gewaakt worden dat de kleinschaligheid behouden blijft. In het algemeen is dit goed gelukt.

Er is afgelopen jaren veel in marketing geïnvesteerd. De kampen zaten in het algemeen goed vol. Wel viel het jaar 2016-2017 wat tegen, waardoor er soms relatief veel leiding per deelnemer op een kamp was (o.a. zomerkampen 2017). Wat betreft de kleinschaligheid lijkt het prima te gaan. De kampen blijven heel vergelijkbaar qua grootte. Wel neemt het aantal aanwezigen bij de VW's gestaag toe, waardoor deze wel iets minder kleinschalig zijn dan voorheen. Dit wordt echter niet als probleem gezien. Het is fijn dat er steeds meer leden betrokken zijn bij de vereniging.

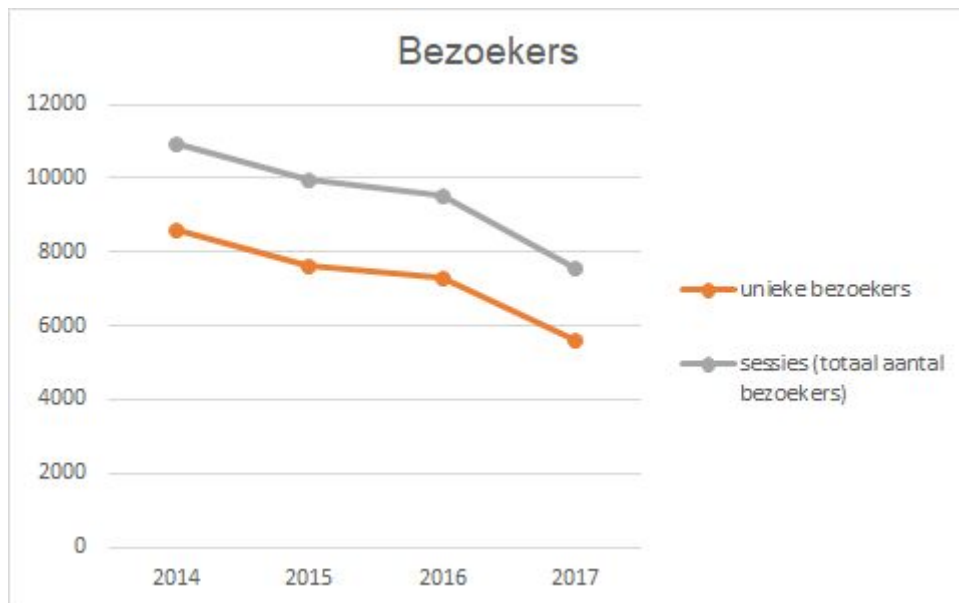


## Deelnemers

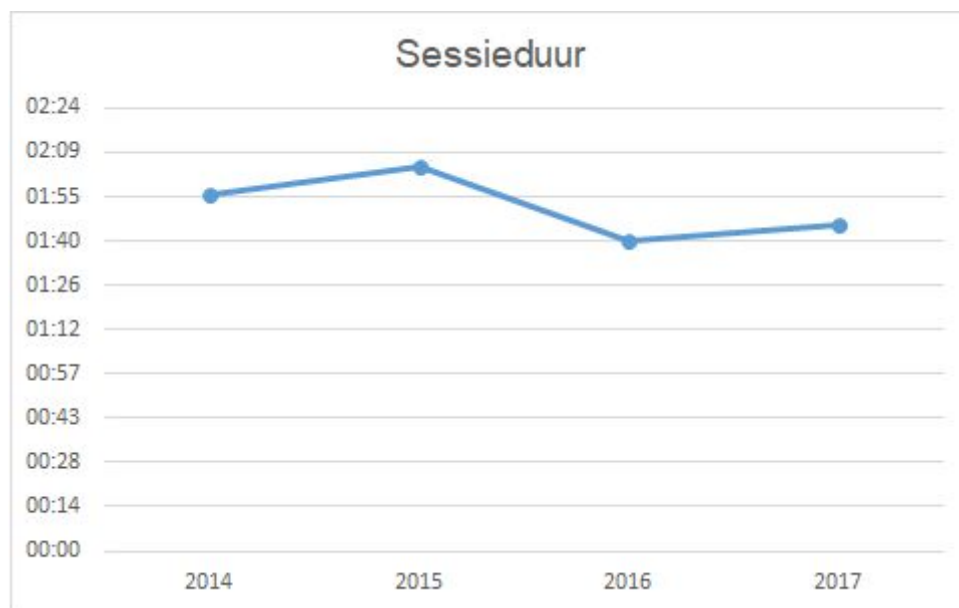
In het beleidsplan 2014-2017 werd uitgesproken om meer deelnemers per jaar op kamp te laten gaan. Dit kan door meer kampen te organiseren, of door een groter aantal deelnemers in de huidige kampen te verkrijgen.

Afgelopen jaren zijn er geen extra kampen bijgekomen. De enige verandering is afschaffing van het herfstkamp (waarvoor het steeds moeilijker werd om voldoende leiding en deelnemers te werven) sinds 2016-2017 en het invoeren van een extra winterkamp sinds 2015-2016.

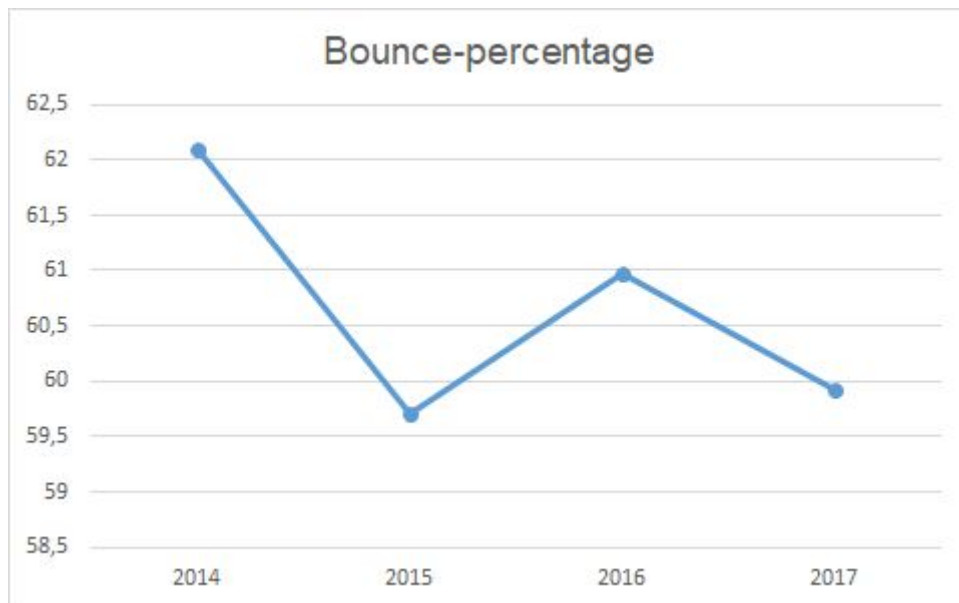
Ook werd de website genoemd als middel om deelnemers te enthousiasmeren. De website heeft een grote verandering ondergaan. Dit heeft echter een daling van het gemiddelde websitebezoek niet tegengegaan, en het is daarnaast ook onduidelijk of de nieuwe website tot meer deelnemers heeft geleid.



*Aantal bezoeken aan de Anderwijs website per jaar*

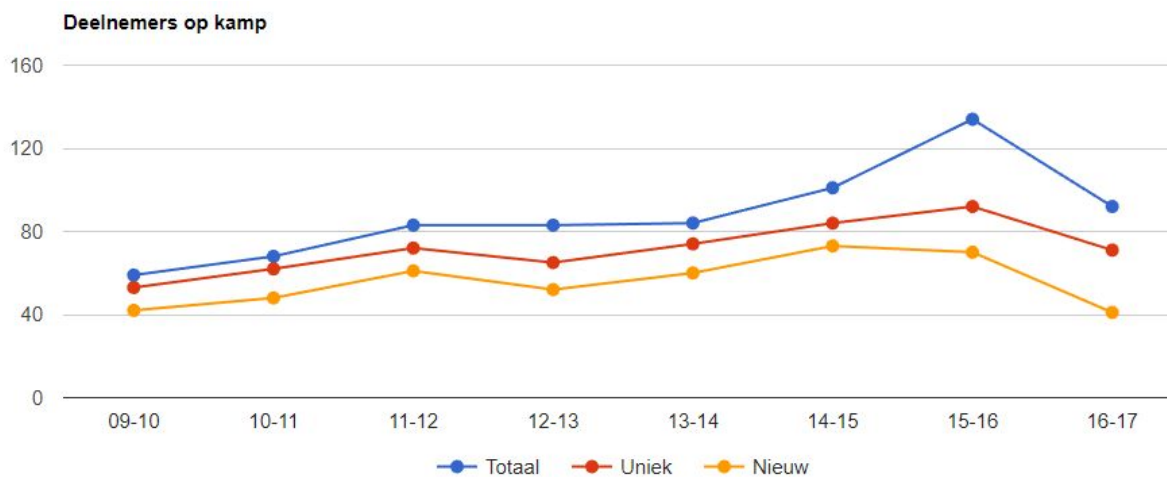


*Gemiddelde sessieduur op de Anderwijs website, in mm:ss (minuten en seconden)*

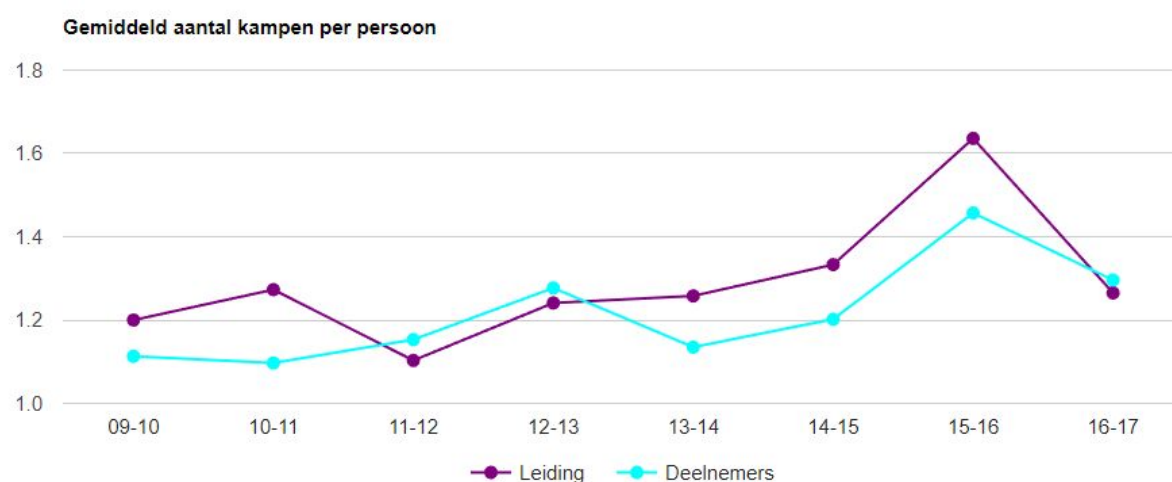


*Gemiddeld bounce-percentage op de Anderwijs website, per jaar. Een bounce is gedefinieerd als een bezoek waarbij de bezoeker de website zonder door te klikken verlaat (hij/zij bezoekt dus geen andere pagina dan degene waar hij/zij op binnenkomt)*

Het aantal deelnemers per jaar is gestaag toegenomen, al neemt deze in 2016-2017 weer wat af. Een mogelijke reden zou kunnen zijn dat een vaste kern van deelnemers inmiddels van school af is. Ook kan toegenomen concurrentie van andere bijlesinstituten een rol spelen.







## Oud-leden

In het beleidsplan 2014-2017 worden oud-leden genoemd als nuttige bron van informatie en contacten (netwerk). De stichting Vrienden van Anderwijs bestaat niet meer, dus is het aan onszelf om de oud-ledenlijst bij te houden en oud-leden bij de vereniging te betrekken. In 2015 is er een lustrum geweest om dit laatste te bewerkstelligen. Met ca. 50 deelnemers, onder wie leden, oud-leden en kinderen van oud-leden, is dit een succes te noemen.

Tijdens het lustrum werd het idee geopperd om een alumni-netwerk op te zetten: de BANAAAN (Briljant Alumni Netwerk voor Alle ANderwijzers). Hier heeft een aantal oud-leden zich voor aangemeld, maar er gebeurt op dit moment weinig mee. De huidige activiteiten bestaan alleen nog uit het versturen van een nieuwsbrief, ca. 2 keer per jaar.

## Financiën

In het beleidsplan voor 2014-2017 wordt geconstateerd dat het financieel goed gaat met Anderwijs en er wordt naar gestreefd om dit zo te houden. Dit is goed gelukt. Twee van de drie jaren was er een overschot op de eindafrekening. Vooral het jaar 2015-2016 liep het

uitzonderlijk goed, met name door zeer goede deelnemersaantallen. Het jaar 2016-2017 viel weer wat tegen, door tegenvallende deelnemersaantallen en veel investering in marketing.

Er werd in het beleidsplan genoemd om vaker reserveringen te plaatsen om grote uitgaven wat beter te verdelen. Dit wordt inderdaad gedaan, al neemt het aantal gedane reserveringen wel gestaag af over de afgelopen drie jaar.

Er zijn geen kampen afgelast de afgelopen drie jaar. Dat is niet altijd zo geweest, dus het is erg fijn dat het zo goed gaat.

De onderstaande cijfers zijn een samenvatting van de financiële jaarverslagen van de afgelopen drie jaar. Het vermogen op de bankrekeningen houdt in zowel de spaarrekening (ASN) als de betaalrekening (Triodos) van Anderwijs. Het vermogen aan het eind van het financiële jaar (1 september) wordt weergegeven.

2014-2015: <b>Overschot +€4.115,26</b> Kosten: €24.269,34	Vermogen op bankrekeningen €22.261,21 Opbrengsten: €28.425,60
2015-2016: <b>Overschot +€4.772,90</b> Kosten: €31.240,04	Vermogen op bankrekeningen €27.206,50 Opbrengsten: €36.012,34
2016-2017: <b>Tekort -€3.207,99</b> Kosten: €30.042,16	Vermogen op bankrekeningen €21.801,62 Opbrengsten: €26.834,17

## Uitbreiding van onderwijsinhoudelijke activiteiten

In het jaar 2016-2017 is gepoogd om een werkgroep 'kritisch beschouwen' op te starten, maar door ontbreken van een sterke kartrekker is dat niet van de grond gekomen. Maar het draagvlak is er nu (eind 2017) wel, zo blijkt ook uit de afgelopen ledenenquête. Hier gaan we komende jaren verder mee aan de slag (zie Doelen).

## Overig

Er is inmiddels een puntensysteem, waarbij leden voor het doen van activiteiten (bijvoorbeeld op kamp gaan, een training geven of een VW organiseren) punten kunnen verdienen. Met deze punten worden kleine presentjes verkregen. Dit is vooral bedoeld om de groepssfeer te bevorderen; het dient niet om nieuwe leiding of deelnemers mee binnen te halen.

Er is een nieuw logo gemaakt (januari 2016) door leden van de vereniging. Deze wordt nu gebruikt bij de vormgeving op de website en op deelnemersbrieven, Anderwijs-merchandise etc.

## Doelen 2017-2020

### Profilering

Om Anderwijs goed draaiende te houden is het werven van deelnemers en leiding altijd een aandachtspunt. Om dit op een efficiënte en effectieve manier te doen is het belangrijk goed in de gaten te hebben en houden wie wij zijn en waar we voor staan. Wat onderscheidt ons van andere (bijspijker)kampen en/of bijlesinstituten, ofwel: wat is de 'Anderwijsidentiteit' die we willen uitdragen? We willen dit graag gaan onderzoeken.

### Financiën

De afgelopen jaren hebben we alle kampen gedraaid die er op de planning stonden en is er onderzocht dat we een kamploos jaar zouden kunnen overleven als vereniging. Het gaat dus goed met onze financiën. De volgende stap is het kijken naar de verschillende geldstromen om te kijken of deze efficiënter kunnen, waarbij we ons voornemen om kritischer te kijken waar we ons geld aan uitgeven.

Daarnaast nemen we ons voor om realistisch te begroten qua deelnemersaantallen, zodat het verschil tussen het resultaat van de begroting en de eindafrekening kleiner wordt. Dit neemt niet weg dat we moeten blijven streven naar goed gevulde kampen!

### Groei

Met de duurzame groei van het ledenaantal die we de afgelopen jaren hebben doorgemaakt is het goed om de komende jaren stil te staan bij de eventuele gevolgen daarvan. Openheid over de organisatie van de vereniging en een vriendelijk en prettig klimaat zijn belangrijk voor het welvaren van de vereniging en haar leden. Oplettendheid omtrent deze punten is een aandachtspunt van het bestuur en alle leden van Anderwijs.

### Kritisch beschouwen onderwijs

Onze statutaire missie 'Het kritisch beschouwen van het onderwijs' wordt op het moment ingevuld met het organiseren van bijspijkerkampen. Komende periode onderzoeken we op welke manieren we zouden kunnen en willen uitbreiden in het voldoen aan deze missie als uitbreiding (geen vervanging) van onze kampen. Een groep Anderwijzers zal zich gaan buigen over deze vraag. Deze groep zal haar bevindingen tijdens een ALV toelichten.

## Appendix: verklarende woordenlijst

- **Zwarte lijst:** door de voorzitter beheerde lijst van (oud-)leden die niet meer deel mogen nemen aan een Anderwijskamp.