
Op Koers: 2006-2009

Meerjarenbeleidsplan Reddingsbrigades Nederland



Inhoudsopgave + Colofon

1 Inleiding	2
2 Leeswijzer	3
3 Samenvatting	4
4 Evaluatie vorige beleidsperiode	6
5 Externe analyse	9
6 Interne analyse	12
7 Missie en Visie	15
8 Inhoudelijke en ondersteunende prioriteiten en strategische doelstellingen	18
9 Werkvelden	20
9.1 Bewaking en hulpverlening	20
9.2 Opleidingen	23
9.3 Sector Sport	26
9.4 PR en communicatie	29
9.5 Bedrijfsvoering en organisatie	31
9.6 Accountmanagement en vrijwilligersbeleid	35
10 Financiële aspecten	37
Bijlage 1 Lijst met afkortingen, begrippen en organisaties	39
Bijlage 2 Organogram	40

Colofon

Titel : Op Koers 2006-2009
Opdrachtgever : Bestuur Reddingsbrigades Nederland
Projectleider : Rembert Groenman, Pro-Management

© 2005

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar worden gemaakt, in enige vorm of op schriftelijke wijze, hetzij elektronisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van Reddingsbrigades Nederland.

1. Inleiding

Het meerjarenbeleidsplan "Op Koers" is tot stand gekomen onder begeleiding van Pro-Management, het managementteam, mijn medebestuurleden en vele vrijwillige kaderleden van zowel Reddingsbrigades Nederland (RN) als haar aangesloten brigades. Uiteraard zijn ook diverse brigades intensief bij het ontwikkelproces betrokken. Allen dank hiervoor!

Het meerjarenbeleidsplan maakt voor de komende vier jaren duidelijk waar RN voor staat. Het is een ambitieus plan, waarin in hoofdlijnen is beschreven wat wij, in samenwerking met alle betrokkenen, in 2009 bereikt willen hebben en op welke wijze. Met "wij" bedoel ik het bestuur, het bureau, het Service Center en de kaderleden van RN, maar zeker ook de brigades. Het afgelopen jaar zijn er diverse overlegondes geweest, waarin voorzitters van reddingsbrigades en/of hun afgevaardigden, beleidsmatig inbreng hebben gegeven. Velen hebben op deze wijze bijgedragen aan de totstandkoming van dit plan. Zonder deze inbreng hadden we dit resultaat niet kunnen bereiken. Realisatie van het beleid is afhankelijk van de mogelijkheden om de ideeën op brede schaal gedragen te krijgen, en om hiervoor de benodigde menskracht en de benodigde middelen te kunnen verwerven.

Het meerjarenbeleidsplan geeft beleid weer binnen alle werkvelden van RN. De activiteiten in de diverse werkvelden sluiten waar mogelijk op elkaar aan en versterken elkaar. Het plan is een sturingsmiddel, het is het uitgangspunt voor de activiteiten die in de periode 2006-2009 binnen alle geledingen worden opgepakt. Regelmatig zullen wij het plan raadplegen om het beeld dat wij nastreven scherp te houden. Om in te kunnen spelen op nieuwe ontwikkelingen wordt het meerjarenbeleidsplan jaarlijks geëvalueerd op haalbaarheid en ambities. Deze evaluatie is terug te vinden in de jaarplannen.

"Op Koers" volgt het meerjarenbeleidsplan "Kompas voor de Toekomst" op, dat eind 2005 afloopt. Een gerechtvaardigde vraag is dan ook wat er terecht is gekomen van het "Kompas voor de Toekomst". Zijn alle doelstellingen verwezenlijkt? En indien dat niet het geval is, waarom niet? Dit is de reden dat in het plan, naast ambities voor de toekomst, tevens een terugblik op de afgelopen beleidsperiode is gegeven.

Het bestuur heeft een projectgroep ingesteld voor het ontwikkelen van een meerjarenbeleidsplan. Eerst zijn tijdens bijeenkomsten de verschillende werkvelden uit het "Kompas voor de Toekomst" geëvalueerd. Ook heeft RN aan de hand van een korte vragenlijst en twee panelbijeenkomsten in het land de mening van onze klanten, de aangesloten reddingsbrigades, gemeten. Hoe denken zij over het gevoerde beleid van RN in de afgelopen vier jaren? Wat gaat goed en wat kan in toekomstig beleid worden verbeterd, zowel binnen de bond als binnen de brigade? Tijdens de panelbijeenkomsten is met brigades nader op de vragen ingegaan. Achtergronden, meningen en ervaringen werden uitgewisseld. De gegevens uit de evaluatiebijeenkomsten, de korte vragenlijst, de panelbijeenkomsten en accountgesprekken zijn bijeengevoegd in een analysedocument. Gelijktijdig hebben het bestuur en het managementteam tijdens een aantal bijeenkomsten een visie geformuleerd voor de komende vier jaren, welke in een visiedocument is vastgelegd.

Het visie- en analysedocument zijn vervolgens in twee panelbijeenkomsten aan brigades voorgelegd, waarna bijstelling heeft plaatsgevonden. Vervolgens heeft het bestuur prioriteiten en strategische doelstellingen geformuleerd. De leden van RN hebben tijdens de Algemene Vergadering, op 21 mei 2005, het bestuur toestemming gegeven om het meerjarenbeleidsplan verder uit te werken op basis van de analyse, de visie en de strategische en inhoudelijke prioriteiten en doelstellingen. Bij de verdere uitwerking zijn diverse kaderleden, het bestuur en het bureau van RN betrokken. Het resultaat ligt nu voor u.

Als voorzitter heb ik vertrouwen dat "Op Koers" op een positieve wijze zal bijdragen aan de verdere ontwikkeling van RN en haar brigades. We hebben het plan samen opgesteld en zullen samen zorgen voor de realisatie!

Albert J. Bas, voorzitter Reddingsbrigades Nederland



2. Leeswijzer

Dit meerjarenbeleidsplan is zo opgebouwd dat het mogelijk is om de teksten in zijn geheel te lezen of alleen de meest relevante stukken te bestuderen. Vanzelfsprekend is men bij het lezen van de gehele tekst beter geïnformeerd en voorzien van achtergronden.

Aan het begin van het beleidsplan is een samenvatting van de kernpunten opgenomen. Het geeft een kort en bondig overzicht van het plan. Na de samenvatting is een evaluatie weergegeven van het voorgaande meerjarenbeleidsplan "Kompass voor de Toekomst".

Om te komen tot meerjarig beleid is veel vooronderzoek en analyse nodig geweest. Een deel van dit proces is beschreven en geeft interessante gegevens. De externe en interne analyse zijn terug te vinden in hoofdstuk 5 en 6. Daarnaast is in een aantal sessies de missie en visie van RN geformuleerd, welke in hoofdstuk 7 staan omschreven.

Deze aanloop heeft geresulteerd in een aantal inhoudelijke en ondersteunende prioriteiten en doelstellingen voor de komende jaren. Deze doelstellingen passen binnen de visie die weer bijdraagt aan de missie van RN. De prioriteiten en strategische doelstellingen staan in hoofdstuk 8.

In hoofdstuk 9 zijn de werkvelden beschreven. Per werkveld komen meerdere onderdelen wat uitgebreider aan bod, gevolgd door een gedetailleerd activiteitenoverzicht, dat inzicht geeft in de voorgenomen werkzaamheden.

Het meerjarenbeleidsplan is afgerond met een overzicht van de financiële aspecten van het meerjarenbeleidsplan.

In de bijlagen is ter verduidelijking een lijst opgenomen met afkortingen en een organogram van RN en het bondsbureau.

3. Samenvatting

Reddingsbrigades Nederland is een vrijwilligersorganisatie met het vermogen om zeer professioneel te werken. Vele vrijwilligers spannen zich in om taken op het gebied van bewaking en hulpverlening uit te voeren, maar ook om te recreëren in de specifieke takken van sport die bestaan binnen de bond. Het vorige beleidsplan "het Kompas voor de Toekomst" is vier jaar de leidraad geweest voor het te voeren beleid. Nu die beleidsperiode ten einde loopt is nieuw integraal beleid voor de komende vier jaren uitgestippeld.

De missie van RN luidt: "voorkomen van de verdrinkingsdood". Alle activiteiten zijn uiteindelijk terug te voeren naar deze missie. De manier waarop RN haar missie wil gaan realiseren staat in grote lijnen omschreven in de visie. Daarin staat centraal dat RN een vraaggerichte dienstenverlener is die ondernemend is en bovendien professioneel georganiseerd is. De maatschappelijke waardering van de bond en de kerntaken opleidingen, bewaking & hulpverlening en sport zijn daarbij belangrijke aspecten.

Op grond van de ontwikkelde visie en de gemaakte analyse van RN en haar omgeving zijn acht prioriteiten voor de komende jaren geformuleerd. Met de bijbehorende doelstellingen dient de realisatie ervan een bijdrage te leveren aan het versterken van de positie van RN en haar brigades.

De prioriteiten zijn:

1. Het verkrijgen van erkenning bij de taak van RN op het gebied van rampenbestrijding en bewaking
2. Het creëren van een marktgerichte organisatie
3. Groeirealisatie van brigades en brigadeleden
4. Actief PR en Communicatiebeleid
5. Actualiseren van de opleidingen
6. Versterken van zowel de brigades als de relatie tussen RN en die brigades
7. Werven en behoud van vrijwilligers
8. Effectief bestuur, management en werkorganisatie

Om deze prioriteiten te realiseren en daarnaast uitvoering te geven aan de dagelijkse gang van zaken wordt een zestal werkvelden onderscheiden, te weten:

1. Bewaking en hulpverlening
2. Opleidingen
3. Sector Sport
4. PR en Communicatie
5. Bedrijfsvoering en organisatie
6. Accountmanagement en Vrijwilligersbeleid

Binnen het werkveld bewaking en hulpverlening wordt in de komende periode aandacht besteed aan inbedding van RN als rampenbestrijdingsorganisatie in de veiligheidsregio's. Daarnaast wordt gestreefd naar het krijgen van een wettelijke basis voor de bewakingsdiensten van reddingsbrigades. In de contacten van brigades met de lokale overheid zal RN de brigades ondersteunen.

Veel van het werk binnen het werkveld opleidingen wordt geïnitieerd vanuit de andere werkvelden en het bijbehorende beleid. In dit werkveld wordt het integrale karakter van het bondsbeleid duidelijk. De komende periode staat actualiseren van de huidige opleidingen centraal. Naast het aansluiten van de opleidingen bij de wensen van de klanten, wordt ook de stroomlijning volgens de kwalificatiestructuur sport voortgezet. Daarnaast is een belangrijk aandachtspunt het commercieel uitnutten van de opleidingen op de onderwijsmarkt.

Het werkveld sport is het visitekaartje van de bond. De successen van de nationale selectie op wereldniveau kunnen een positieve invloed hebben op het realiseren van ledengroei bij brigades. Een van de doelstellingen is om in Nederland een internationaal topsportevenement te organiseren om de bekendheid van de sport en de Nederlandse successen te vergroten. Het werkveld sport besteedt aandacht aan de recreatiesporter, wedstrijdporter en topsporter.

Het werkveld PR en communicatie is een ondersteunend werkveld. Alle andere werkvelden zullen een beroep doen op de activiteiten binnen dit werkveld. Het verder ontwikkelen van ons imago en het vergroten van onze (geholpen) naamsbekendheid zijn doelstellingen. Bovendien zal interne communicatie een belangrijk aandachtspunt zijn. Tot slot zal RN zich richten op het ontwikkelen van een sponsorbeleid en het doorontwikkelen van de website.



In de komende jaren zal het werkveld bedrijfsvoering en organisatie nieuwe producten en diensten ontwikkelen en aanbieden, waar de brigades behoefte aan hebben. Bovendien is het streven om extra inkomsten uit het Service Center te generen. In de samenwerking tussen RN en de brigades staat marktgerichtheid en zakelijk ondernemerschap centraal. Om dit te bereiken is een effectief bestuur, management en werkorganisatie nodig met een heldere rol en taakverdeling. Daarnaast worden de aanbevelingen "Goed Sportbestuur" ingevoerd. Ook de invoering van een centrale ledenadministratie en eigentijds Arbo beleid is een doel.

Accountmanagement en vrijwilligersbeleid tenslotte is een werkveld bedoeld om de brigades veel centraler te zetten in het beleid. Het zijn immers de brigades die de activiteiten voor de leden realiseren. Om brigades te ondersteunen bij hun dagelijkse werkzaamheden en taken wordt met externe partners getracht de wenselijke dienstverlening beschikbaar te stellen. Het vrijwilligersbeleid zal zich onder andere richten op het opstellen van een beleid ter motivatie en behoud. Ook zal een jeugdbeleid worden opgesteld, waarin gestreefd wordt naar toename van het jeugdig kader.

4. Evaluatie vorige beleidsperiode

In de voorbije periode is gewerkt met het beleidsplan "Kompas voor de Toekomst". Het plan was opgebouwd uit zeven verschillende werkvelden, die werden afgerond met begrotingen en jaarplannen. Na een algemeen beeld volgt per werkveld een evaluatie.

In het bestuur is besproken waarom niet alle zaken uit het "Kompas voor de toekomst" zijn gerealiseerd. Als redenen zijn aangedragen:

- er vonden bestuurlijk veel wisselingen plaats
- de kwaliteit van het bestuur werd nadelig beïnvloed door de beperkte kennis en ervaring van en met de organisatie van de nieuwe portefeuillehouders
- het management werd gewijzigd i.v.m. het vertrek van de toenmalige directeur;
- het management moest groeien in de nieuwe functies
- de financiën stonden flink onder druk wegens overheidsbezuinigingen, hieraan moest het beleid regelmatig worden aangepast

Communicatie met en controle van de portefeuillehouders op de werkcommissies was niet optimaal. De cultuur binnen de organisatie kenmerkte zich door:

- te grote autonomie commissies
- vorming van eilandjes – eigen winkels
- het niet accepteren van bestuursbesluiten
- het niet zakelijk werken, emoties speelden een te grote rol
- het werken met vrijwilligers is anders dan met professionals

Het bestuur en management hebben hier uiteraard van geleerd. Duidelijk is dat communicatie erg belangrijk is, evenals een duidelijke organisatiestructuur. Op dit moment is RN daarom bezig met de reorganisatie van de opleidingsstructuur. Hier willen we in de nieuwe beleidsperiode de vruchten van plukken.

Bewaking en Hulpverlening

Naast de gangbare werkzaamheden op het gebied van opleidingen (bondsschipper), oefeningen e.d., is een meerjarenplan (inclusief tijdpad) van de Commissie Bewakende Reddingsbrigades (CBR) vastgesteld. Bovendien is de rechtspositie van de rampenploegen voor zover mogelijk gewaarborgd. Dit geldt ook voor enkele andere punten binnen onze taak in de rampenbestrijding, maar er is nog veel te doen. Onze (h)erkenning binnen de landelijke rampenbestrijdingsorganisatie dient vooral op regionaal en lokaal niveau beter verankerd te worden.


Het onderzoek naar de wenselijkheid van beveiliging van een landelijk evenement is losgelaten. De kosten zijn te hoog en initiatieven kunnen beter vanuit de lokale situatie worden genomen. Het is uiteraard altijd mogelijk om een beroep te doen op de bond of buurbrigades. Het functioneren van de CBR dient verder geoptimaliseerd te worden. Het is vooral heel belangrijk om aandacht te besteden aan een goede communicatie tussen bewakende brigades en de commissie. De ontwikkelde kwaliteitsmonitor, op basis van vijf instrumenten voor bewaking en hulpverlening, oogst waardering.

Tenslotte is duidelijk geworden dat de overeenkomst met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en het Nationaal Rampenfonds (NRF) aanpassingen verdient. Hierover is al overleg met het Ministerie en het NRF gevoerd.

Opleidingen

Binnen het werkveld opleidingen zijn de afgelopen beleidsperiode diverse technische opleidingen georganiseerd. Zowel scholing als bijscholing vond plaats via technische bijeenkomsten. Scholing van bestuurlijk kader vond binnen RN nauwelijks plaats. Wel is hard gewerkt aan de verbetering van de uitvoering en kwaliteit van de examens. Daarnaast is RN onder invloed van de invoering van de Kwalificatie Structuur Sport door het Ministerie van VWS, begonnen met het aanpassen van de opleidingen voor het technisch kader (de instructeuropopleidingen). De trend is dat men zich sterk gaat richten op "competentiegericht opleiden in de beroepspraktijk". Deze omzetting is nog niet afgerond.

Bijscholing van examinatoren in het kader van de aanpassingen van het Examen en Wedstrijdreglement heeft de afgelopen periode onvoldoende plaatsgevonden. Eenheid in uitvoering en examinering kan beter, wat ook geldt voor de bijscholing van technisch kader.



De afgelopen periode is een raamplan docentenopleiding vastgesteld. Als gevolg van de aanpassing van de docentenopleiding heeft niet elk jaar een docentenopleiding plaatsgevonden. Ook heeft nog geen (bij)scholing in het kader van de rampenbestrijding door externen plaatsgevonden. In 2005 is in overleg met het NIBRA bekeken wat deze organisatie voor ons kan betekenen. De opleiding bondsschipper heeft plaatsgevonden, behalve in 2004, toen in het kader van aanpassing van de opleidingsstof besloten is geen opleiding te organiseren.

Sport (breedtesport en topsport)

In de afgelopen beleidsperiode is het gelukt om het MJP sector Sport 2004-2008 (wordt bijgesteld naar 2009) op te stellen. Uiteraard is het organiseren en ondersteunen van de diverse wedstrijden op nationaal niveau voortgezet. De huidige opbouw van stages en wedstrijden dient te worden gecontinueerd. Deelname aan internationale wedstrijden heeft geleid tot behoud van onze positie bij de eerste vijf van de wereld bij Pool Events.

Een sportmasseur is toegevoegd aan het begeleidingsteam van de nationale selectie. Het streven is om het huidige begeleidingsniveau van sporters vast te houden en het begeleidingsteam uit te breiden, zodat meer individuele begeleiding van de topsporters mogelijk is. De wens om een sportarts toe te voegen is losgelaten, mede op grond van aangepast beleid bij onze sportkoepel NOC*NSF.

Opleiding en bijscholing van trainers/coaches en officials heeft plaatsgevonden, maar verdient continu aandacht. Tevens is de Commissie Breedtesport bezig met het opzetten van een modulaire opleiding brigadetrainer.

Conform de WADA code heeft RN in samenwerking met het Nederlands Centrum voor Dopingvraagstukken een doping- en tuchtreglement vastgesteld. Ook is jaarlijks een voorlichtingsbijeenkomst over doping georganiseerd, aangezien goede voorlichting als basis dient voor een effectief antidopingbeleid.

Tot slot heeft de sector Sport continu aandacht besteed aan talentherkenning en talentontwikkeling.

PR en Communicatie

Sinds de aanstelling van een parttime PR medewerkster op het bondsbureau is de website www.redned.nl verder ontwikkeld en verschijnt elke twee weken een digitale nieuwsbrief. In de nieuwsbrief wordt onder andere verwezen naar nieuw ontwikkelde producten (zoals PR & Communicatie doorgelicht). Ook is in het land een bijeenkomst "van brigades voor brigades" op het gebied van PR & Communicatie georganiseerd en zijn nieuwe PR- artikelen ontwikkeld.

Op de website is het bondsvademecum geplaatst, verdeeld in een producten- en dienstencatalogus en een webwinkel. Deze informatie is overigens op de website niet altijd goed terug te vinden. Een verdere optimalisatie van de website is ten tijde van het schrijven van dit plan in gang gezet.

Om de naamsbekendheid van RN te verhogen is intensiever deelgenomen aan vakbeurzen en aan overlegplatforms. RN staat echter nog niet voldoende prominent "op de kaart" bij de overheid en andere hulpverleners. Ook is het huidige imago van RN nog te eenzijdig.

Geldverwervende acties zijn wel voorbereid, maar om verschillende redenen niet in gang gezet. Fondsen- en sponsorwerving is een redelijk onontgonnen gebied voor RN, waar in de komende beleidsperiode zeker meer aandacht aan zal moeten worden besteed.

Tot slot hebben binnen de portefeuille PR & Communicatie veel bestuurswisselingen plaatsgevonden en helaas is op dit moment deze bestuursfunctie dan ook vacant.

Bedrijfsvoering en Organisatie

Na vertrek van de oud-directeur is een managementteam ingesteld, waarbij organisatie en administratie, technische zaken en hulpverlening en beleid evenredig zijn verdeeld. Hierdoor is de taakverdeling op het NTC inzichtelijker en kan gewerkt worden aan een duidelijkere afstemming van taken en verantwoordelijkheden tussen het bestuur en de professionele staf. De bedrijfsadministratie wordt meer binnenshuis gevoerd dan voorheen, waardoor ook sneller gerapporteerd kan worden en op ontwikkelingen kan worden ingespeeld.



Het functioneren van het Service Center is verbeterd. Zo is een uitleenregime voor materieel ontwikkeld en een allround monteur in dienst genomen. Vanuit het bestuur is opdracht gegeven tot ontwikkeling van een businessplan om de servicegraad naar de reddingsbrigades te verhogen en daardoor tevens de bijdrage vanuit de werkplaats te verbeteren om zo meer omzet te genereren. Dit businessplan wordt in samenwerking met de stichting Sport en Zaken in 2005 afgerond.

Op het gebied van rampenbestrijding dient een sanctiebeleid te worden ontwikkeld voor het niet nakomen van bepalingen in de betreffende overeenkomst door reddingsbrigades. Er is een aanvang genomen met een management informatie systeem. Zo vindt een urenregistratie per werknemer/ster plaats ter berekening van overheadkosten verdeeld over de drie kernactiviteiten. Het management informatie systeem wordt op dit moment uitgebreid met een projectenadministratie.

Accountmanagement en vrijwilligersbeleid

Accountmanagement

Het accountmanagement en de brigade ondersteuning is binnen het bestuur en bureau verankerd. Accountmanagers zijn geworven en geschoold. Op dit moment is alleen in regio Centrum geen accountmanager beschikbaar.

Bondsspecifieke hulpvragen zijn beantwoord door de bond, niet- bondsspecifieke hulpvragen zijn uitbesteed aan provinciale sportraden of levensbeschouwelijke sportkoepels. De meeste brigades zijn bezocht door hun accountmanager, maar niet allemaal. Reden is dat niet alle brigades, waaronder de brigades in regio Centrum, behoefte bleken te hebben aan een bezoek van een accountmanager. In 2005 is een nieuwe accountcyclus gestart.

Algemene ondersteuningsvragen, die door veel brigades tijdens de accountgesprekken naar voren kwamen, zijn in workshops tijdens vrijwilligersdagen aan bod gekomen. Sinds 2004 worden met succes jaarlijks drie/ vier vrijwilligersdagen door het land georganiseerd.

Vrijwilligersbeleid

In 2003 is op de Algemene Ledenvergadering het vrijwilligersbeleid van RN vastgesteld. Uitvoering van dit beleid heeft geleid tot de aanstelling van een hiervoor verantwoordelijke portefeuillehouder Vrijwilligersbeleid & Accountmanagement. Bovendien is op het bondsbureau de beleidsmedewerkster als coördinator aangesteld. Een goed vrijwilligersbeleid is belangrijk, omdat RN en haar brigades steeds vaker problemen hebben met het vinden van voldoende vrijwilligers, zowel bestuurlijk als technisch kader. Steeds minder mensen zijn bereid om zich belangeloos in te zetten voor de vereniging/ bond. Hierdoor komt het werk op steeds minder schouders te liggen.

Sinds 2004 worden met succes jaarlijks vrijwilligers/ themadagen georganiseerd. De werkgroep vrijwilligersbeleid ter uitvoering van het vrijwilligersbeleid kwam echter moeizaam tot stand. In samenwerking met de sportraad Zuid-Holland zullen in 2005 nog twee handboeken worden afgerond, één handboek op het gebied van het werven en behouden van jeugd en één handboek op het gebied van het werven en behouden van vrijwilligers. Deze praktische handboeken worden in samenwerking met een aantal brigades ontwikkeld.

Een afstudeerstagiaire heeft een adviesnota geschreven over het opstellen van een jeugdbeleidsplan voor RN. Het daadwerkelijke jeugdbeleidsplan zal in de nieuwe beleidsperiode worden opgesteld.

Externe Klanten

De in het "Kompas voor de toekomst" genoemde contacten en relaties zijn bestendig. Initiatieven tot meer samenwerking op bestuurlijk/ organisatorisch niveau met de KNRM zijn op basis van grote structuurverschillen niet verder uitgediept. Operationeel liggen de contacten overigens goed.

De relatie met onze subsidiënten en relevante belangengroeperingen is goed. De laatste jaren is vooral de samenwerking met NOC*NSF, via het accountmanagement, uitgebreid. De bond dient op dit vlak haar vleugels nog meer uit te slaan en zal bijvoorbeeld op het gebied van opleidingen meer samenwerking met andere sportorganisaties, maar ook met onderwijsinstellingen en gemeentes gaan zoeken.

Binnen de rampenbestrijding is het aanhalen van de contacten met de regionale brandweerorganisatie wat achtergebleven. Door het creëren van draagvlak voor het OOV project zal hier een inhaalslag moeten worden gemaakt.

5. Externe analyse

Het is belangrijk om continu de invloed van externe ontwikkelingen op het functioneren van RN in te schatten. Wat zijn de trends en verwachtingen voor de toekomst? Waar kan de organisatie op inspelen? Waar kan RN haar brigades bij ondersteunen? In dit hoofdstuk is een overzicht gegeven van de kansen en bedreigingen.

De input voor de interne en externe analyse is afkomstig van de volgende bronnen:

- Uitkomsten van brigades op de korte e-mail vragenlijst
In totaal hebben 88 van de 182 brigades een reactie gegeven op de vragenlijst.
- Uitkomsten voortkomend uit de accountgesprekken
Naast de 88 bovengenoemde brigades, zijn de antwoorden van nog eens 46 brigades verzameld uit de verslagen van de accountgesprekken.
- Uitkomsten uit de 1^e panelbijeenkomsten
Per panelbijeenkomst, gehouden in Nijkerk en Den Bosch, zijn vijftien brigades uitgenodigd, die een doorsnee vormden van de bij RN aangesloten reddingsbrigades.
- Uitkomsten van bijeenkomsten tussen bondscommissie(s) en portefeuillehouder
Tijdens bijeenkomsten tussen bondscommissies en hun verantwoordelijke portefeuillehouder is een interne en externe analyse gemaakt.

Kansen en bedreigingen komen meer van buitenaf (extern) en kunnen in de toekomst leiden tot sterkten/ zwakten. Kansen kunnen benut worden en tegen bedreigingen dient RN zich te wapenen. De kansen en de bedreigingen voor de brigades en RN zijn apart benoemd en staan in willekeurige volgorde weergegeven. Er zijn uiteraard ook kansen en bedreigingen, die zowel voor de brigade als de bond gelden. In dat geval is de toelichting alleen bij de brigade vermeld. In het onderstaande overzicht zijn slechts de meest cruciale c.q. kansrijke factoren in relatie tot de visie en missie opgenomen.

Kansen brigade

- Inspelen op vrijwilligers van nu
De vrijwilligers van tegenwoordig zijn veranderd, ze hebben weinig tijd en willen zich slechts inzetten voor korte, duidelijk gedefinieerde taken. Ze hebben behoefte aan projectmatig werk. Brigades en bond kunnen hier op inspelen door werkzaamheden onder te verdelen in kortdurende projecten met een duidelijke start- en einddatum en taakomschrijving. Door binnen de brigade/ bond een vrijwilligerscoördinator aan te stellen kan hier op worden ingespeeld.
- Activiteitsaanbod verbreden
Binnen de bond zijn verschillende brigades aangesloten. Niet alle brigades bieden alle activiteiten van de bond aan (opleidingen, bewaking en sport). Door het verbreden van het activiteitsaanbod kunnen brigades andere leden aanspreken en huidige leden iets nieuws aanbieden.
- Opleidingsaanbod verbreden met externe opleidingsmogelijkheden
Indien brigades naast het opleidingsaanbod van RN ook andere opleidingen aanbieden, kunnen ze hun leden meer variatie bieden. Hierdoor is het mogelijk om de oudere jeugd aan de brigade te binden. Voorbeelden van dergelijke activiteiten zijn survivalzwemmen, snorkelen en duiken.
- Aansluiting Zwem ABC
De huidige diplomalijn van RN mist aansluiting bij het Zwem ABC. Indien de diplomalijn beter op het Zwem ABC aansluit, geeft dit de brigades meer mogelijkheden bij de werving van jeugdleden.

Kansen bond

- Professionaliseren en commercieel maken van onze opleidingen
Veiligheid, kwaliteit en service zijn in onze maatschappij belangrijk. Elke organisatie is hiermee bezig en zoekt naar middelen om hieraan te voldoen. Er wordt een toename in de vraag naar diensten van reddingsbrigades op landelijk en lokaal niveau geconstateerd. Opleidingen worden bovendien geprofessionaliseerd als gevolg van het project modernisering sportopleidingen. Via de nieuwe kwalificatiestructuur voor sportopleidingen wordt het mogelijk om opleidingen over te dragen aan het reguliere onderwijs. Ook is betere uitwisseling tussen sportbonden mogelijk.
- Uniformiteit in uitstraling
RN en haar brigades moeten zorgdragen voor een uniforme uitstraling, o.a. door gebruik te maken van dezelfde kleding(kleuren) en huisstijl (o.a. striping). Hierdoor wordt duidelijker waar RN en haar brigades voor staan.

- Externe communicatie
De externe communicatie kan worden verbeterd door intensivering van media aandacht te bewerkstelligen. RN zal zelf de media meer moeten op zoeken, bv. door aandacht te vragen voor de organisatie van een internationaal evenement door de bond in Nederland. De hiervoor genoemde uniformiteit draagt bij aan het verkrijgen van een eenduidig beeld dat extern kan worden gecommuniceerd. Daarnaast kunnen met behulp van externe communicatie sponsors en fondsen worden aangeboord.
- OOV- project
Het project dat RN uitvoert in de Openbare Orde en Veiligheid, waarvan het doel is om de rampentaak van RN te herzien om kwaliteit en continuïteit te kunnen borgen. Het project creëert een kans voor een eenduidiger beeld van RN en erkenning en een wettelijke basis voor bewakingstaken.
- Inspelen op vrijwilligers van nu (zie kansen brigade)
- Ontwikkelen jeugdbeleid
Jeugd is belangrijk voor RN, een goed jeugdbeleid ontbreekt. Uit een onderzoek, uitgevoerd door een stagiaire, blijkt dat het opstellen van een jeugdbeleid voor RN zeer belangrijk is.
- Uitbreiden aantal brigades in Nederland
Er zijn gebieden in Nederland waar nauwelijks tot geen reddingsbrigades zijn gevestigd. Het is een kans om deze zogenaamde "witte vlekken" op de landkaart in te vullen. Hierdoor wordt het bereik van RN en haar brigades groter en groeit mogelijk het aantal leden.

Bedreigingen brigade

- Tekort aan zwemwater en te hoge tarieven
Zwemwater wordt schaarser en duurder. Steeds meer organisaties willen gebruik maken van zwembadwater. De zwembaden in Nederland worden in toenemende mate met commerciële doelen geëxploiteerd, de privatiseringstendens zet door. Gevolg is dat de beschikbare uren verdeeld moeten worden en niet zelden blijven voor non-profit organisaties minder of de onrendabele uren over. De meeste verenigingen zijn tevreden over het bad, maar er wordt wel een duidelijk tekort ervaren aan het aantal uren badwater dat verenigingen tot hun beschikking hebben.
- Toenemende eisen Wet- en Regelgeving
De bond en haar brigades krijgen in toenemende mate te maken met een groot aantal wetten en regels en voor de naleving daarvan is de bestuurder verantwoordelijk. De wet- en regelgeving zet het dagelijks functioneren onder druk en maakt het steeds moeilijker om te besturen.
- Terugloop aantal vrijwilligers
De inzet van vrijwilligers is voor RN en haar brigades absoluut noodzakelijk, maar het vinden van nieuwe vrijwilligers is een probleem. Vrijwillig kader is een schaars goed. Brigades hebben te kampen met een verminderde doorstroom van jeugdleden naar kaderfuncties, ook de betrokkenheid van ouders neemt af. De vrijwilligers van nu zijn veranderd, ze hebben weinig tijd en willen zich slechts inzetten voor korte, duidelijk gedefinieerde taken. Bovendien ligt door hoger wordende risico's van vrijwilligerswerk de drempel voor het accepteren van vrijwilligerswerk hoger. Ook is vergrijzing van het vrijwilligerskader waarneembaar. Oorzaak is dat in Nederland in de periode tot 2010 het aandeel van de groep jong volwassenen (20-39 jaar) sterk zal dalen en het aandeel van de groep oud volwassenen (40-64 jaar) sterk zal stijgen (bron CBS).
- Subsidiekortingen
In 2003 zijn door de rijksoverheid maatregelen genomen die leiden tot afbouw van subsidies. Deze kortingen hebben grote invloed op de brigade en RN. Gevolg is dat financiën efficiënter moeten worden ingezet. Brigades en bond zijn op dit moment nog te veel afhankelijk van contributies en subsidies en kunnen onvoldoende manieren vinden om alternatieve financieringsbronnen aan te boren.
- Meer variëteit in vrijetijdsrecreatie
Door toenemende verplichtingen beschikken mensen over steeds minder 'vrije' tijd. Bovendien is sprake van een toename van het aantal vrijetijdsactiviteiten waaraan mensen deelnemen en een daling van de hoeveelheid tijd die men aan iedere activiteit afzonderlijk besteedt. De kwaliteit van de vrijetijdsbesteding wordt daarom steeds belangrijker en keuzes worden goed afgewogen. Sport ondervindt daarbij steeds sterkere concurrentie van de uitbreiding van het aanbod op de 'vrijetijdsmarkt' (denk aan uitgaans- en vakantiemogelijkheden). Daarnaast is de televisie en het Internet een concurrent. Daarbij is het aantal mogelijkheden voor het beoefenen van sport uitgebreid, denk aan de sportschool i.p.v. sporten bij een vereniging. Als er geen actie wordt ondernomen, komt de vereniging steeds meer onder druk te staan. We moeten samen werken aan een fijne, veilige, sociale omgeving waar sport op alle niveaus door alle doelgroepen kan worden beoefend. Waar vrijwilligers de gelegenheid krijgen bij te dragen aan het maatschappelijke welzijn en zo de sport betaalbaar houden. Voldoende en gekwalificeerd kader en voldoende en betaalbaar badwater zijn daarbij cruciaal.

- 
- Betaling van vrijwilligers
Reddingsbrigades krijgen steeds meer te maken met het feit dat opgeleide vrijwilligers worden benaderd door exploitanten van zwembaden voor het houden van toezicht. Hun werk in het zwembad is betaald, terwijl bv. bewakingen op het strand of het geven van instructie bij de brigade gebeurt op vrijwillige basis. De jeugd kiest steeds vaker voor het betaalde baantje, waardoor de brigade te kampen heeft met een vrijwilligersgebrek.
 - Overname bewakende taak door professionele organisaties
Voornamelijk in de provincie Zeeland zijn of worden professionele organisaties opgericht voor de strandbewaking. Gemeente kiezen voor deze professionele organisatie, omdat brigades steeds vaker te maken hebben met een tekort aan vrijwilligers, dus ook aan strandwachten. Dit gaat ten koste van het bestaansrecht van bewakende brigades. Het is mogelijk dat deze trend zich uitbreidt naar de rest van Nederland.

Bedreigingen bond

- Subsidiekortingen (zie bedreigingen brigade)
- Terugloop aantal vrijwilligers (zie bedreigingen brigade)
- Wet- en Regelgeving (zie bedreigingen brigade)
- Overname bewakende taak door professionele organisaties (zie bedreigingen brigade)

6. Interne analyse

Zelfkennis is erg belangrijk, wat zijn de zwakke kanten en wat zijn de sterke kanten van onze brigades en de bond als geheel? In dit hoofdstuk is een overzicht gegeven.

In hoofdstuk 5, de externe analyse, is een opsomming gegeven van de bronnen die gebruikt zijn bij zowel de interne als de externe analyse. Sterkten en zwakten spelen vooral intern, het zijn zaken waar je zelf de hand in hebt of hebt gehad. Sterkten dienen in stand gehouden te worden, zwakten worden waar mogelijk aangepakt. Er is gekeken naar de sterkten en zwakten op bondsniveau en op brigadeniveau. Er zijn uiteraard ook overeenkomstige sterke en zwakke kanten bij brigades en de bond. De toelichting staat in dat geval alleen bij de brigade vermeld. De sterke en zwakke punten staan in willekeurige volgorde. In het onderstaande overzicht is slechts een beperkt aantal opgenomen, namelijk de meest cruciale c.q. kansrijke factoren in relatie tot de visie en missie.

Sterke kanten brigade

- Inzetbereidheid vrijwilligers
De vrijwilligers binnen de brigade zijn erg actief en hun inzetbereidheid is groot.
- Kwaliteit opleidingen
De kwaliteit van de opleidingen gegeven binnen de brigades is goed.
- Sfeer
Binnen de reddingsbrigade is de sfeer erg goed, dit is belangrijk voor het verenigingsleven.
- Activiteitsaanbod
Een reddingsbrigade kan een breed aanbod van activiteiten aanbieden. Er zijn brigades actief op het gebied van opleiden, sport, bewaken en hulpverlening en de rampenbestrijding. Daarnaast biedt een aantal brigades ook activiteiten van buiten de bond aan, zoals snorkelen.
- Kwaliteit bewakingen
De kwaliteit van de bewakingen is een sterk punt van veel brigades.

Sterke kanten bond

- Service en bereikbaarheid Bondsbureau en Service Center
In IJmuiden heeft RN de beschikking over een prima onderkomen, het trainingscentrum. Niet alleen voor de bondsactiviteiten, ook voor eventuele activiteiten door derden is het centrum zeer goed geoutilleerd. 32 brigades zijn tevreden over de service en bereikbaarheid van het bondsbureau, daarnaast zijn 15 brigades tevreden over de service en bereikbaarheid van het Service Center.
- Informatievoorziening
Brigades zijn erg tevreden over de informatievoorziening via de digitale nieuwsbrief, ook de website wordt een aantal keer genoemd.
- Inzetbereidheid vrijwilligers
De vrijwilligers die binnen RN werkzaam zijn, zijn erg actief en hun inzetbereidheid is groot.
- Organisatie opleidingen, examens en wedstrijden
RN heeft de beschikking over een goed functionerend systeem voor de organisatie van opleidingen, examens en wedstrijden.
- Accountmanagement en verenigingsondersteuning
De brigades geven aan tevreden te zijn over het feit dat er accountmanagement en verenigingsondersteuning binnen RN aanwezig is.
- Kwaliteit handleidingen
De kwaliteit van de handleidingen Zwemmend Redden en Strandwacht is goed.
- Kaderopleiding Eerste Hulp
RN heeft de beschikking over een kaderopleiding Eerste Hulp van hoog niveau.
- Sportprestaties
De kleine groep topsporters, die RN rijk is, levert sportprestaties op wereldniveau. Nederland behoort tot de beste acht teams van de wereld en heeft zelfs een Wereld Record in handen.
- Financieel laagdrempelig
Voor leden en potentiële leden geldt dat kosten die gemaakt moeten worden om de activiteit (sport) te beoefenen gering zijn. De contributie, materiaal- en reiskosten zijn laag te noemen en geen noemenswaardig beletsel om de sport te gaan beoefenen of deel te gaan nemen aan de (reddings-) activiteiten.

Zwakke kanten brigade

- Vrijwilligerstekort
Brigades hebben te kampen met een tekort aan instructiekader en bestuurlijk kader. Ook wordt het steeds moeilijker om de bewaking langs strand en binnenwateren rond te krijgen. De actieve groep vrijwilligers is bij veel brigades (te) klein en vergriest bovendien, waardoor er problemen ontstaan in de 'opvolging'.
- Interne en Externe Communicatie
Binnen de brigade wordt als zwak punt zowel de interne als externe communicatie genoemd. Er zijn uiteraard ook brigades die het goed voor elkaar hebben. Brigades kunnen onder andere ondersteuning gebruiken in de contacten met gemeenten.
- Tekort aan financiën
Er zijn 16 brigades die aangeven financieel gezond te zijn. Daarnaast geven 21 brigades aan dat zij te kampen hebben met een gebrek aan financiële middelen. Reden van dit verschil wordt grotendeels veroorzaakt door de financiële middelen die een gemeente beschikbaar stelt aan brigades voor het uitvoeren van hun bewakingstaak. Er zijn natuurlijk ook veel brigades zonder bewakingstaak die subsidie krijgen van hun gemeente, maar vaak zijn dit geringere bedragen. Feit is dat naast de landelijke subsidies ook de omvang van provinciale en gemeentelijke subsidies aan verenigingen afneemt. Brigades zullen naast hun contributie-inkomsten andere financiële bronnen moeten zoeken.
- Tekort aan leden
Ook op het gebied van ledenaantal zijn er verschillen tussen brigades. 17 Brigades geven aan dat zij voldoende leden hebben, terwijl 21 brigades juist een ledentekort noemen.
- Ontbreken accommodatie
19 brigades geven aan behoefte te hebben aan een clubhuis, bewakingspost.
- Diplomalijn en toelatingseisen en bereikbaarheid opleidingen RN
Reddingsbrigades vinden de toelatingseisen voor deelname aan bepaalde opleidingen te hoog, waardoor hun leden afhaken. Ze noemen in het bijzonder de Eerste Hulp verplichting. Ook zijn ze niet tevreden over de bereikbaarheid en inschrijftermijn voor de hogere bondsopleidingen. Daarnaast heeft een aantal brigades moeite met het (leeftijd)gat in de diplomalijn, dat zich bevindt tussen brevet 6 en diploma A.
- Informatie uitwisseling tussen brigades
De informatie uitwisseling tussen brigades onderling (o.a. Best Practices, beleidsplannen) kan beter.

Zwakke kanten bond

- Interne communicatie
Er wordt binnen alle geledingen van reddingsbrigades veel gecommuniceerd. Er wordt gebruik gemaakt van bijeenkomsten, ledenpost, Internet, telefoon etc. Er ontbreekt echter gestructureerd en specifiek beleid op het gebied van de interne communicatie. Informatievoorziening naar de leden over lopende projecten kan beter. Ook is nu niet bij alle brigades bekend welke producten en diensten RN levert. Dit is een zwakte, omdat juist uit deze producten en diensten de meerwaarde van een lidmaatschap bij RN moet blijken.
- Externe communicatie
Gestructureerd en specifiek beleid op het gebied van externe communicatie ontbreekt. RN streeft samen met de aangesloten brigades het voorkomen van de verdrinkingsdood na. Er worden binnen de brigades meer activiteiten georganiseerd dan alleen die activiteiten die direct te maken hebben met het nastreven van de missie. Door het eenzijdige imago worden andersoortige activiteiten niet geassocieerd met de brigades. De naamsbekendheid van RN is aanwezig, maar niet al haar activiteiten zijn bij iedereen bekend. Ook is vaak sprake van verwarring met de KNRM. Op het gebied van externe communicatie is momenteel te weinig aandacht voor sponsor- en fondsenwerving. Ook is de aandacht in de media voor RN te beperkt.
- Structuur/ taakverdeling bondsbestuur, bondscommissies en bondsbureau
Mede als gevolg van reorganisatie van de opleidingsstructuur, een aangepaste organisatie op het bondsbureau en nieuwe bestuur- en commissieleden is de structuur/ taakverdeling niet altijd duidelijk. Er zal afstemming van taken en rollen van bestuur (commissies) en professionele staf moeten plaatsvinden.
- Te weinig klantgericht
Een aantal brigades geeft aan dat de bond te weinig naar de wensen van de klant (de brigade) luistert en teveel naar commissieleden. Hierdoor laat de binding tussen bond en brigade wel eens te wensen over. De accountmanagers zijn aangesteld om de wensen van de klant boven water te krijgen, maar ook direct contact tussen bondsbestuur en brigade is belangrijk. Brigades geven aan behoefte te hebben aan een kennisbank, waarin "best practices" en voorbeeldbeleid zijn opgenomen.



- Vrijwilligerstekort
RN en haar brigades hebben altijd de beschikking gehad over veel en goed gekwalificeerd kader. Die vanzelfsprekendheid van voldoende vrijwilligers is er tegenwoordig niet meer. Dit is de reden dat RN een vrijwilligersbeleid heeft vastgesteld, dat nog meer gestalte moet krijgen. Zo zal onder andere nog een waarderingsbeleid moeten worden opgesteld.
- Bijscholing technisch en bestuurlijk kader
Bijscholing van technisch kader vindt niet altijd voldoende plaats. Een gevolg hiervan is dat ook de eenheid in examineren niet altijd aanwezig is. Bijscholing van examen officials en instructeurs, bijvoorbeeld als gevolg van wijzigingen in het examenreglement, dient frequenter plaats te vinden. Bijscholing van bestuurlijk kader vindt plaats via themabijeenkomsten, waarin onderwerpen worden behandeld, die het bestuur aangaan (b.v. verzekeringen en aansprakelijkheid). De belangstelling voor deze bijeenkomsten neemt echter af.
- Weinig draagvlak voor sport
Binnen RN is weinig draagvlak voor de sport. Gevolg is dat een dreigend tekort in aanwas van topsporters ontstaat.
- Erkenning RN als rampenbestrijdingsorganisatie
RN heeft een landelijke taak in de rampenbestrijding bij overstromingen. Deze taak is echter nog niet voldoende ingebed, RN streeft naar erkenning als rampenbestrijdingsorganisatie.
- Lage bereidheid tot verandering
De cultuur binnen alle geledingen van Reddingsbrigades is traditioneel en soms zelfs conservatief. De bereidheid tot veranderen is beperkt en bij aanvaarde veranderingen is de snelheid van implementeren niet hoog.

7. Missie en visie

De missie van RN luidt: “voorkomen van de verdrinkingsdood”. Deze missie staat nog steeds als een paal boven water. Alle activiteiten zijn uiteindelijk terug te voeren naar de missie.

De missie is eerst uitvoerig beschreven, waarna de visie van RN is weergegeven. Welk toekomstbeeld heeft RN, waar willen de bond en haar brigades over 4 jaren staan? De visie en missie vormen de basis voor de doelstellingen die in hoofdstuk 8 staan benoemd.

Missie

- RN is in 2009 een autoriteit op het gebied van voorkomen van verdrinking. Zij is leidend in het debat over het voorkomen van verdrinkingsrisico's.
- Tevens levert zij een substantiële bijdrage aan de landelijke rampenbestrijdingsorganisatie en is daarbinnen een gerespecteerde en modern uitgeruste partner wat betreft watercalamiteiten.
- Voor opleidingen zwemmend en varende redden is RN in Nederland de partij.
- RN werkt nauw samen met externe organisaties en biedt hulpverlenende taken van hoog kwaliteitsniveau aan. RN is mede normbepalend op het terrein van innovatieve technologische ontwikkelingen t.a.v. reddingsmiddelen en -materieel.
- De interne organisatiestructuur van RN is afgestemd op die van de aangesloten leden en haar externe partners. Hierdoor is een slagvaardige en efficiënte samenwerking mogelijk.
- Door een groei van het aantal brigades, daartoe gestimuleerd en ondersteund door RN, neemt de landelijke dekking en daarmee de realisering van de missie van RN toe.

Visie

De manier waarop RN bovenstaande missie wil gaan realiseren is in grote lijnen omschreven in de visie. De visie maakt duidelijk binnen welke grenzen RN zich in de ogen van het bestuur dient te ontwikkelen en waaraan het bestuur dus haar inzet wenst te wijden. De visie geeft weer hoe RN er over 4 jaren uit dient te zien. De manier waarop is in de komende hoofdstukken omschreven, waarin de visie is uitgewerkt in inhoudelijke en ondersteunende prioriteiten en strategische doelstellingen, gevolgd door resultaten en activiteiten per werkveld. Uit de visie blijkt duidelijk dat professionalisering en vraaggericht werken onontkoombaar zijn voor de ontwikkeling en groei van RN.

RN als vraaggerichte dienstenverlener

- RN is een vraaggerichte en serviceverlenende organisatie, die diensten en producten aanbiedt gericht op haar kerntaken, afgestemd op de wensen en behoeften van haar leden en derden. De vraaggerichte aanpak geeft RN blijvend en gedetailleerd inzicht in de ambities en wensen van de aangesloten brigades. Het relatiebeheer tussen RN en de brigades is sterk ontwikkeld en zorgt voor een permanente informatiestroom tussen de landelijke organisatie, de rayons en de brigades. Ook op andere manieren zijn de communicatielijnen tussen RN en haar interne en externe klanten intensief en eigentijds. Hierdoor weten brigades voortdurend waaraan binnen de organisatie wordt gewerkt en wat beleidsmatige speerpunten zijn. De landelijke organisatie is op haar beurt optimaal geïnformeerd over de wensen en behoeften van haar interne en externe klanten en ontwikkelt laagdrempelige en maatschappelijk toegankelijke activiteiten. Hierdoor is RN in staat transparante product- markt combinaties te bedienen. De klant is koning!
- Contributies en financiële bijdragen voor het kunnen afnemen van diensten zijn inzichtelijk volgens het profijtbeginsel.
- Door externe oriëntatie op de diverse ontwikkelingen in de samenleving is RN een dynamische organisatie die haar activiteiten en structurering voortdurend toetst aan en afstemt op de vraag van haar omgeving.

RN als ondernemende en professionele organisatie

- RN en haar brigades kenmerken zich steeds meer door hun ondernemende karakter en hun professionaliteit. Een zakelijke instelling zorgt voor een eigentijdse bedrijfsvoering. Veel brigades kenmerken zich door een breed activiteitenaanbod, waarvan zowel Opleidingen, Bewaking & Hulpverlening en Sport onderdeel zijn.
- Betaalde dienstverlening voor specifieke doelgroepen en bepaalde activiteiten zijn gemeengoed geworden binnen de organisatie. Ook is zij een volwaardige partner voor diverse sponsors. Dit maakt dat zij bijna volledig financieel zelfredzaam is en niet alleen afhankelijk van externe subsidieverstrek- kers als SNS en het Ministerie van VWS. Uitzondering is de rampenbestrijding, dat een overheidstaak is waarvan de kosten door de overheid integraal vergoed moeten worden. Dit geldt eveneens voor de reguliere bewakingsdienst van brigades langs de kust en binnenwaterrecreatie gebieden.
- Kostenvergoedingen aan vrijwilligers voor bepaalde activiteiten binnen RN is een geaccepteerd antwoord op de maatschappelijke ontwikkeling, waarbij vrijwilligerswerk pur sang steeds minder voorkomt. Betaalde dienstverlening en vrijwilligerswerk gaan steeds beter samen binnen RN.
- De groep kaderleden binnen RN is in toenemende mate vernieuwd en verjongd. Een motiverend vrijwilligersbeleid waarbij kwaliteiten van kaderleden gekoppeld zijn aan helder geformuleerde taak- stellingen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft daar een stevige impuls toe geleverd. Een gedegen begeleiding en ondersteuning vanuit de organisatie maakt dat vrijwilligers zich onderdeel voelen van een succesvolle organisatie. Dit stimuleert hun bijdrage aan de organisatie. Succes- factoren van het landelijke vrijwilligersbeleid zijn door diverse ondersteuningstrajecten bij de brigades geïmplementeerd en dragen bij aan kwalitatief kader op lokaal niveau.

Maatschappelijke waardering voor RN

Het actieve PR- beleid waarin RN publieksgroepen en media voortdurend informeert over haar bewakende, hulpverlenende en sportieve activiteiten heeft geleid tot een grotere bekendheid en toename van de maatschappelijke waardering voor de organisatie. RN en haar leden geven adviezen voor een veilige leefomgeving in de buurt van water. "Be good and tell it" is een belangrijk motto bij haar PR- activiteiten.

Kerntaken

- De kerntaken van RN zijn Opleidingen, Bewaking & Hulpverlening en Sport. Daarbinnen is het ondersteunen van de aangesloten brigades een belangrijke activiteit gericht op het voortdurend verbeteren van de kwaliteit van het brede dienstenaanbod van de brigades en van hun kaderleden. RN ontwikkelt netwerken van brigades waarbinnen "best practices" besproken worden en brigades kunnen leren van en met elkaar. Via een certificeringssysteem wordt de kwaliteit van de brigades weergegeven; dit systeem is door de brigades zelf ontworpen met steun van RN.
- Binnen Opleidingen leren (jonge) deelnemers zwemmen, leren ze zwemmend en varend redden en worden ze opgeleid tot het vervullen van kaderfuncties binnen de brigades. Een nauwe samen- werking en afstemming met externe partners maakt dat RN een groeiend marktaandeel heeft en houdt als het gaat om de diverse vormen van opleidingen zwemmend en varend redden. Het door haar ontwikkelde opleidingspakket wordt als standaard gehanteerd voor strandwachten en toezicht- houders in zwembaden.
- De uitvoering van haar taken op het gebied van Bewaking en Hulpverlening zijn van dusdanig hoog niveau dat bij het publiek en de diverse partners van RN een groot maatschappelijk draagvlak bestaat voor de organisatie.
- Zowel Sport als Opleidingen leveren door hun bijdrage een optimale synergie met de taken op het gebied van bewaking en hulpverlening. Binnen de sport handhaaft RN zich in de top acht positie van de wereld. Hiervoor is een gedegen talentherkennings- en ontwikkelingssysteem ontwikkeld. Door samen met de brigades ook de breedtesport (wedstrijden op regionaal en landelijk niveau) te stimuleren is de maatschappelijke positie van zwemmende en varende redders evenals van strand- wachten versterkt. De sportactiviteiten leveren zo een nuttige bijdrage aan de ontwikkeling van de andere kerntaken binnen de organisatie.

Doelgroepen

- RN bedient de interne doelgroepen van alle leeftijden. Jeugdleden zijn een belangrijke interne doel- groep en het succesvolle jeugdbeleid van RN zorgt voor een goede toeloop en behoud van de jeugdleden.
- Externe doelgroepen van RN zijn voornamelijk het Ministerie van Binnenlandse Zaken, het Ministerie van VWS, provincies, gemeenten, NOC*NSF, de KNRM, de Nationale Raad Zwemdiploma's, de KNZB, het Oranje Kruis, de diverse Regionale Opleidingscentra en (potentiële) sponsors.



Werkwijze

- Binnen RN zijn beleid en uitvoering gescheiden. Het bestuur bepaalt het beleid, geeft de koers van de organisatie aan en bewaakt de voortgang. De werkorganisatie (commissies, bondsbureau en Service Center) geeft advies en is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid. Beleid wordt bepaald en bewaakt op basis van de adviezen en voortgangsinformatie, die wordt aangeleverd door de werkorganisatie en de brigades. Beleid en uitvoering zijn gescheiden, maar interactie tussen beide is noodzakelijk. Het beleid wordt eenduidig naar buiten toe gecommuniceerd.
- De structuur van de werkorganisatie is inzichtelijk en eenvoudig met heldere lijnen naar de bestuurlijke organisatie. Leden van de diverse commissies en werkgroepen zijn een geïntegreerd onderdeel van de totale organisatie en leveren hun bijdrage aan het realiseren van de gezamenlijk vastgestelde en overkoepelende richting en doelstellingen.

8. Inhoudelijke en ondersteunende prioriteiten en strategische doelstellingen

Op grond van de ontwikkelde visie en de gemaakte analyse van RN en haar omgeving zijn acht prioriteiten geformuleerd. Prioriteiten zijn aandachtsgebieden waar RN als organisatie de komende jaren bijzondere aandacht aan zal besteden en waar zoveel mogelijk organisatieonderdelen van RN actief een bijdrage aan dienen te leveren.

De prioriteiten zijn verdeeld in inhoudelijke prioriteiten (de feitelijke inhoud van het werk van RN) en ondersteunende prioriteiten. De ondersteunende prioriteiten maken de realisatie van de inhoudelijke prioriteiten mogelijk. Per prioriteit zijn steeds enkele strategische doelstellingen geformuleerd die richting geven aan het handelen van RN (het bestuur, de commissies en werkgroepen, het bondsbureau en Service Center). Sommige doelstellingen zijn daarbij concreter en andere hebben verdere uitwerking nodig in het vervolg van het beleidsplan. De prioriteiten staan in willekeurige volgorde weergegeven. Realisatie van de prioriteiten en doelstellingen levert een bijdrage aan het versterken van de positie van RN en haar brigades.

Inhoudelijke prioriteiten en doelstellingen

1. Het verkrijgen van erkenning bij de taak van RN op het gebied van rampenbestrijding en bewaking

Doelstellingen:

- Op basis van een te verkrijgen intentieverklaring van het Ministerie van BZK de organisatie RN dusdanig vorm geven dat zij aan het eind van deze beleidsperiode is ingebed als partner van de veiligheidsregio's op het gebied van oppervlakteredding en evacuaties.
- Het verkrijgen van de gewenste wettelijke basis voor en de financiering van de kerntaken van de reddingsbrigades.
- Het gedurende de gehele beleidsperiode ondersteunen van brigades door het leggen van een basis en het vervullen van de randvoorwaarden voor reddingsbrigades bij het komen tot contractvorming met (lokale) overheid.

2. Het creëren van een marktgerichte organisatie

Doelstellingen:

- Het ontwikkelen en aanbieden van producten en verlenen van vraaggerichte diensten voor brigades en derden.
- Het doorontwikkelen van de website.
- Jaarlijks een omzetstijging van 5-10% realiseren op de verkoop van producten en diensten.
- Het dusdanig inrichten van het Service Center, mede op basis van het implementeren van het business plan, dat binnen 3 jaar een winstverhoging van € 30.000 wordt gerealiseerd.
- Het werken aan een cultuuromslag, in nauwe samenwerking tussen RN en de brigades, waarbij marktgerichtheid en meer zakelijk ondernemerschap centraal staan.

3. Groeirealisatie van brigades en brigadeleden

Doelstellingen:

- Het realiseren van een groei van 5% van het aantal brigades t.o.v. het huidige aantal brigades (182) op basis van een witte vlekkenplan gedurende de gehele beleidsperiode.
- Gedurende de beleidsperiode een groei van het aantal leden van 5% te realiseren t.o.v. het ledenaantal in 2005 (29.425).

Ondersteunende prioriteiten en doelstellingen

4. Actief PR en Communicatiebeleid

Doelstellingen:

- Het ontwikkelen van een imago van RN dat zich laat kenmerken als dat van een professionele vrijwilligersorganisatie, flitsend, betrouwbaar en maatschappelijk betrokken.
- Het vergroten van de geholpen naamsbekendheid van RN tot 10% onder de Nederlandse bevolking, waarbij zij zich duidelijk onderscheidt van de KNRM.
- Brigades in de gelegenheid stellen jaarlijks op regelmatige basis op bestuurlijk niveau te overleggen met RN via regionale bijeenkomsten.
- Het ontwikkelen van een sponsorbeleid met effecten op lokaal en landelijk niveau in nauwe samenwerking tussen RN en brigades.
- Het organiseren van tenminste één internationaal topsportevenement gedurende de gehele beleidsperiode.

5. Actualiseren van de opleidingen

Doelstellingen:

- Het filteren van belemmerende factoren uit de bestaande regelgeving, o.a. door het EWR te splitsen in een ER en een WR en het vergroten van de eenduidigheid daarvan, resulterend in geactualiseerde regelgeving in 2007.
- De RN opleidingen beter laten aansluiten bij de wensen van de klant.
- De RN opleidingen, gedurende de gehele beleidsperiode, stroomlijnen volgens de eisen gesteld door NOC*NSF en het Ministerie van VWS in het kader van de kwalificatiestructuur Sport.
- Het commercieel uitnutten van de opleidingen door deze op de onderwijsmarkt aan te bieden en in samenwerking te ontwikkelen, zodat zij in 2007 winstgevend zijn.

6. Versterken van zowel de brigades als de relatie tussen RN en die brigades

Doelstellingen:

- Het zo goed mogelijk onderhouden van de relatie met die brigades die dat wensen.
- Het zo goed mogelijk adviseren en begeleiden van brigades bij knelpunten.

7. Werving en behoud van vrijwilligers

Doelstellingen:

- Het verhogen van de kwaliteit van het bestuurlijke kader binnen RN, landelijk, regionaal en lokaal d.m.v. deskundigheidsbevordering.
- Het opstellen van een beleid ter motivatie en behoud van vrijwilligers in 2006.
- Een toename van 5% van het jeugdig kader (12-18 jarigen) realiseren in 2007.
- Het aantrekken van meer "jonge" vrijwilligers (20-30 jarigen) op alle niveaus binnen RN.

8. Effectief bestuur, management en werkorganisatie

Doelstellingen:

- Het implementeren van de aanbevelingen van de commissie Goed Sportbestuur binnen RN, resulterend in een verbeterde sturing en management van de organisatie in 2007.
- Het ontwikkelen en invoeren van een heldere rol- en taakverdeling tussen bondsbestuur, management en de (vrijwillige) werkorganisatie van RN per 2007.
- Het voortdurend hanteren van het meerjarenbeleidsplan en afgeleide jaarplannen voor het sturing geven aan RN en het controleren van de voortgang van de beleidsuitvoering.
- Het invoeren van een centrale ledenadministratie per 2008.
- Het ontwikkelen van een eigentijds Arbo- beleid en het invoeren hiervan op landelijk en lokaal niveau gedurende de gehele beleidsperiode.

9. Werkvelden

De werkzaamheden van de bond zijn onderverdeeld in zes werkvelden:

- 1: Bewaking en hulpverlening
- 2: Opleidingen
- 3: Sector Sport
- 4: PR en communicatie
- 5: Bedrijfsvoering en organisatie
- 6: Accountmanagement en vrijwilligersbeleid

In dit hoofdstuk wordt aangegeven wat de visie van RN is ten aanzien van elk van deze werkvelden. Aan de hand van een resultatenoverzicht en een planning ten aanzien van de voorgenomen acties, wordt vervolgens de koppeling gemaakt met de in het vorige hoofdstuk beschreven prioriteiten en doelstellingen.

9.1 Werkveld Bewaking en Hulpverlening

Inleiding

Binnen de portefeuille bewaking & hulpverlening wordt in de komende 4 jaren gewerkt aan het verkrijgen van erkenning bij de taak van RN op het gebied van rampenbestrijding en bewaking door:

- Op basis van een te verkrijgen intentieverklaring van het Ministerie van BZK de organisatie RN dusdanig vorm te geven dat zij aan het eind van deze beleidsperiode is ingebed als partner van de veiligheidsregio's op het gebied van oppervlakteredding en evacuaties.
- Het verkrijgen van de gewenste wettelijke basis voor en de financiering van de kerntaken van de reddingsbrigades.
- Het gedurende de gehele beleidsperiode ondersteunen van brigades door het leggen van een basis en het vervullen van de randvoorwaarden voor reddingsbrigades bij het komen tot contractvorming met (lokale) overheid.

Visie

Bewaking en hulpverlening bij rampen zijn kernactiviteiten voor RN en bepalen voor een groot deel het imago dat aan de bond wordt toegekend. Aan binnenwater, randmeren en zee worden door reddingsbrigades permanente strandwacht- en bewakingsdiensten uitgevoerd. Ook worden ze steeds vaker ingeschakeld bij (watersport)evenementen. Bovendien kan ongeveer de helft van de circa 180 reddingsbrigades in Nederland ingezet worden voor hulpverlening bij rampen zoals dijkdoorbraken, overstromingen of andere vormen van watersnood. Ondanks deze taken, die overheidsverantwoordelijkheden zijn, is er onvoldoende wettelijke erkenning van RN als hulpverleningsorganisatie. De in 1995 afgesloten overeenkomst met het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en het Nationaal Rampenfonds is grondig aan een herziening toe. De toenemende eisen die gesteld worden aan brigades maken het noodzakelijk dat meer geoefend moet worden en dat de afstemming en oefeningen met andere hulpverleningsorganisaties zoals ambulance diensten, brandweer, politie, KNRM en GHOR verbeterd wordt.

In dit kader moet ook afstemming komen met de portefeuillehouder opleidingen op het gebied van eindtermen, functiebenaming en opleidingen voor de hulpverleningstaken.

Om die afstemming te kunnen realiseren is in 2002 het project Openbare Orde Veiligheid (OOV) gestart. Doel daarvan is de reddingsbrigades te laten aansluiten bij de veiligheidsregio's zoals deze landelijk zijn vastgesteld. Daarbij wordt overigens wel rekening gehouden met de individuele wensen van de brigades. Uitgangspunt is dat de brigades zelf verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit en de inzetbaarheid van hun hulpverleners. RN heeft daarbij een faciliterende taak. De projectgroep OOV zal deze Regionale Voorziening Reddingsbrigades (RVR) moeten gaan implementeren. Een absolute noodzaak, want naar aanleiding van diverse rampen en calamiteiten, alsmede het steeds verder toenemend aantal gevallen van zeer ernstige wateroverlast c.q. -rampen (internationaal en zeker Europees) is de noodzaak de organisatie van de hulpverlening en de kwaliteit en kwantiteit, maar ook de continuïteit van opgeleide mensen en middelen te verbeteren immers zeer actueel en opportuun.

Bij de besprekingen met het Ministerie van BZK en andere Ministeries zijn een exploitatievergoeding voor de brigades en een betere vervoerscapaciteit van de reddingseenheden belangrijke items.



Daarnaast zijn het faciliteren van opleiden en oefenen, toevoeging van snelle boten aan de huidige vloot van vletten, het gebruik kunnen maken van het digitaal communicatiesysteem C2000 en erkenning van de RN-stripping op voertuigen belangrijke aandachtspunten.

Tenslotte zal ook intern binnen RN gewerkt moeten worden aan een betere organisatie. De Commissie Bewakende Reddingsbrigades (CBR) kan vooral door onderbezetting onvoldoende toekomen aan haar taken en dient op een andere manier georganiseerd te gaan worden om beter aan de behoefte van de bewakende reddingsbrigades te kunnen voldoen.

Resultaten

1. Wettelijke basis voor en de financiering van de kerntaken van de reddingsbrigades.
2. Borging van de taken van reddingsbrigades binnen de veiligheidsregio door middel van de Regionale Voorziening Reddingsbrigade (RVR).
3. Officieel erkende hulpverleningsstripping met een daaraan verbonden belastingregime.
4. Aansluiting op het C2000 netwerk als landelijk gelieerde.
5. Jaarlijks vastgelegde contacten met vertegenwoordigers van brigadebesturen.
6. Een optimaal functionerende ondersteuning voor Bewakende Reddingsbrigades.
7. Handboek Oefeningen.
8. Opleiding en Certificering rijden met optische en geluidssignalen voor reddingsbrigades.
9. Overzicht van het kwaliteitsniveau van de bewakende reddingsbrigades.
10. Betrouwbare (juist en volledig) landelijke registratie van hulpverlenings- en bewakingscijfers.
11. Kwalitatief hoogwaardige opleidingen op het gebied van Bewaking en Hulpverlening (zie werkveld Opleidingen).

Activiteitenoverzicht

Activiteit	Planning		Uitvoerder	Betrokkenen
	Ontwikkeling	Implementatie		
1. Herzien van het contract met het Ministerie van BZK en het Nationaal Rampenfonds	2006	2006	Pfh B&H en MT	Bondsbestuur en projectgroep OOV
2. Uitvoeren van het OOV- project Regionale Voorziening Reddingsbrigades (RVR).	2005-2006	2006-2007	Projectgroep OOV	Pfh B&H en stuurgroep OOV
3. Overleg voeren met betrokken instanties om de hulpverleningsstriping te formaliseren	2005-2006	2006-2007	Pfh B&H en MT	Externe instanties, o.a. Ministeries
4. Aansluiting op het C2000 netwerk als landelijk gelieerde	2005-2006	2006-2007	Projectgroep OOV	Pfh B&H, RFC en externe instanties
5. Contacten met vertegenwoordigers van bewakende brigades onderhouden en vastleggen	doorlopend		Accountmanagers	RB's
6. Het op kwalitatief en kwantitatief niveau brengen van de CBR	2006	2007	Pfh B&H en CBR	Bondsbestuur
7. Ontwikkelen van een handboek "Oefeningen"	2006	2007	CBR	Pfh B&H en RB's
8. Ontwikkelen van een handreiking "Rijden met signalen" voor reddingsbrigades	2006	2007	CBR en Pfh B&H	RB's
9. Uitvoeren van de kwaliteitsmonitor bij reddingsbrigades	doorlopend		CBR	Bondsbestuur en bureau
10. Inventarisatie van hulpverlenings- en bewakingscijfers	doorlopend		CBR	RB's, bureau en accountmanagers

9.2 Werkveld Opleidingen

Inleiding

Binnen de portefeuille opleidingen wordt in de komende 4 jaren gewerkt aan het actualiseren van de opleidingen door:

- Het filteren van belemmerende factoren uit de bestaande regelgeving, o.a. door het EWR te splitsen in een ER en een WR en het vergroten van de eenduidigheid daarvan, resulterend in geactualiseerde regelgeving in 2007.
- De RN opleidingen beter laten aansluiten bij de wensen van de klant.
- De RN opleidingen stroomlijnen volgens de eisen gesteld door NOC*NSF en het Ministerie van VWS in het kader van de kwalificatiestructuur Sport.
- Het commercieel uitnuttigen van de opleidingen, door deze op de onderwijsmarkt aan te bieden en in samenwerking te ontwikkelen, zodat zij in 2007 winstgevend zijn.

Visie


Bij het vormgeven van het actualiseren van opleidingen wordt gewerkt vanuit de visie van een opleidingsstructuur met doorlopende leerlijnen en kwaliteitsborging. Brigadeleden hebben uitgebreide mogelijkheden om hun eigen leerroute kiezen, zodat ze gemotiveerd zijn en blijven om zich in te zetten voor hun eigen reddingsbrigade, bewakings- en hulpverleningstaken op lokaal, regionaal en landelijk niveau en voor kadertaken binnen RN. Voor externe partijen is RN de standaard voor het opleiden van medewerkers voor toezicht en hulpverlening binnen de waterrecreatie sector.

De opleidingen van RN:

- zijn doelgroepspecifiek
- zijn competentiegericht
- zijn vraaggestuurd en marktgeoriënteerd
- zijn inhoudelijk en kwalitatief van een hoog niveau
- Kwalificeren waar mogelijk voor beroep
- zijn landelijk erkend
- zijn commercieel inzetbaar

Resultaten

1. Moderne elementaire lesprogramma's, die aansluiten bij de leervermogens en belevingswereld van specifieke doelgroepen.
2. Moderne brevettenstructuur, die voorziet in het traject van eigen redding tot redder binnen een groep. De brevettenstructuur overbrugt het huidige "gat" tussen brevet 6 en KNBRD-A en sluit aan op de leervermogens van de doelgroep van 6 tot 15 jaar.
3. Korte "specialty" programma's zijn naast de brevettenlijn beschikbaar. Hierin kan kennis worden gemaakt met het reddingswerk en andere aanverwante (sport)activiteiten.
4. Vanaf het huidige KNBRD-A niveau zijn voor de sectoren opleiden, sport (werkveld 9.3) en bewaking en hulpverlening (werkveld 9.1) alle opleidingen herzien en ingepast in de beroepskolom en competentiegerichte kwalificatiestructuur.
5. Alle opleidingen binnen de competentiegerichte kwalificatiestructuur (beroepskolom) worden af-gesloten met Proeve van Bekwaamheden.
6. De opleidingstrajecten zijn flexibel, effectief, efficiënt, uitdagend, modern en competentie- gericht, waarbij het kennisniveau niet verwaarloosd wordt.
7. Eerste Hulp is geïntegreerd in alle relevante opleidingen, waarin wordt opgeleid voor hulpverlening.
8. Alle opleidingsinhouden zijn herzien en handleidingen zijn hierop aangepast/ vernieuwd.
9. Instructeurs, docenten en examinatoren zijn voor de herziene/ nieuwe opleidingen (bij)geschoold.
10. Instructeurs, die in staat zijn om in te spelen op het niveau en de kwaliteiten van de leerling.
11. Zelfwerkzaamheid en afstandsleren zijn onderdeel van de opleidingstrajecten binnen de competentiegerichte kwalificatiestructuur.
12. Er zijn samenwerkingsverbanden met ROC's en andere partijen op de onderdelen, waarin deze meer kennis/ kunde in huis hebben en/ of beter geoutilleerd zijn.
13. Er is een Examenreglement (ER) dat voorziet in examenprocedures voor brevetten en er is een opleidings- en examenreglement voor alle opleidingen.
14. Er zijn, ten behoeve van instructeurs, technische bladen waarop gedetailleerde informatie over reddingsmiddelen, kledingvoorschriften, uitvoering van grepen etc. beschreven staat.

- 
15. Er is een kwaliteitssystem dat gericht is op kwaliteitsbewustzijn en verbetering bij instructeurs en officials (licentietraject).
 16. Voor brigades en externe afnemers gelden gedifferentieerde opleidings- en examen tarieven.
 17. De opleidingen van RN zijn landelijk erkend.
 18. Opleidingen ten behoeve van veiligheid op en langs het water worden commercieel in de markt gezet en zijn winstgevend.

Activiteitenoverzicht

Activiteit	Planning		Uitvoerder	Betrokkenen
	Ontwikkeling	Implementatie		
1. Bijstellen elementaire lesprogramma's	2005-2006	2006-2007	CO *	Pfh Opleidingen, rayons en RB's met elementair programma
2. Herzien brevettenstructuur en "repareren" gat tussen brevet 6 en KNBRD-A (leeftijd)	2005-2006	2006-2008	CO *	Pfh Opleidingen, rayons en RB's
3. Ontwikkelen specialty programma's naast brevetten	2006-2007	2007-2009	CO *	Pfh Opleidingen, rayons en RB's
4. Opstellen en invoeren competentiegerichte kwalificatiestructuur voor alle sectoren	2005-2006	2006-2008	CO *	Pfh's B&H, Opleidingen en Sport, rayons en RB's
5. Ontwikkelen en implementeren Proeve van Bekwaamheden binnen de competentiegerichte kwalificatiestructuur	2005-2007	2006-2009	CO *	Pfh's B&H, Opleidingen en Sport, rayons en RB's
6. Opleidingen bijstellen/ (her)ontwikkelen (incl. bijstellen of vernieuwen handleidingen)	2006-2007	2006-2008	CO *	Pfh's B&H, Opleidingen en Sport en rayons
7. (Bij)scholingen voor instructeurs, docenten en examinatoren (t.b.v. implementatie nieuwe situatie)	2006-2007	2006-2008	CO * en rayons	Pfh Opleidingen, officials en bureau
8. Samenwerkingsverbanden met ROC's/ AOC's aangaan	2006-2007	2006-2009	Bondsbestuur	Bureau en externen (ROC's, AOC's)
9. Opleidings- en examenreglementen opstellen	2005-2007	2006-2008	CO * en breed landelijk overleg	Pfh's B&H, Opleidingen en Sport en rayons
10. Ontwikkelen technische bladen	2005-2007		CO *	Pfh Opleidingen en bureau
11. Opzetten en inrichten kwaliteitszorgsysteem	2006-2008	2007-2009	CO * en rayons	Pfh Opleidingen, bureau en RB's
12. Gedifferentieerde tarieven	2007-2008	2008-2009	Bondsbestuur	Bureau
13. Landelijke erkenning opleidingen	2006-2009		Bondsbestuur	Bureau
14. Opleidingen commercieel in de markt zetten	2006-2009		Bondsbestuur	Bureau, RB's en externen

* De commissie opleidingen (CO) wordt ondersteund door werkgroepen die een gerichte opdracht uitvoeren, per werkgroep zal de commissie inhoudelijk deskundigen vragen.

9.3 Werkveld Sport

Inleiding

Binnen het werkveld Sport wordt de komende 4 jaren aandacht gegeven aan een aantal prioriteiten, namelijk:

- Groeirealisatie onder brigades en brigadeleden
- Actief PR en Communicatiebeleid (sponsor- en fondsenwerving)
- Updaten van de opleidingen
- Werven en behoud van vrijwilligers
- Effectief bestuur, management en werkorganisatie

Het huidige meerjarenbeleidsplan van de Sector Sport dient hierbij als basis. In de jaarplannen van de Commissie Breedtesport (CBS) en de Commissie Topsport (CTS) zal een aantal punten nader worden uitgewerkt om de prioriteiten en doelstellingen te kunnen realiseren.

Visie

Het werkveld Sport is het visitekaartje van de bond. Hoewel deelname aan en het organiseren van wedstrijden op verschillende niveaus uiteindelijk altijd in het teken staan van bewaking en hulpverlening, nemen de recreatie-, de wedstrijd- en de topsporter een belangrijke plaats in binnen RN. Zo kunnen de successen van de nationale selectie op wereldniveau een positieve invloed hebben op het realiseren van ledengroei bij brigades. Een van de doelstellingen voor de komende beleidsperiode is dan ook in Nederland een internationaal topsportevenement organiseren om de bekendheid van de sport en de Nederlandse successen te vergroten.

Daarnaast zijn de komende jaren specifieke punten van aandacht:


- Opzetten van een structureel PR en communicatiebeleid. Deze ontbreekt nu en is van uitermate groot belang is.
- Teruglopen van de financiën (landelijk). Er liggen kansen bij de rayons door samen met hen wedstrijden te organiseren, gebruikmakend van een deel van het rayonbudget. Ook fondsenwerving met name op projectbasis kan een rol spelen.
- Het profijtbeginsel, per activiteit/ evenement bepalen wat te vragen aan de sporter.

De breedtesport staat voornamelijk in het teken van het blijven organiseren en mogelijk maken van competities zwemmend redden, eerste hulp voor drenkelingen, pool- en ocean events. Deze laatste categorie wordt steeds belangrijker, wil RN internationaal mee kunnen draaien.

Op het gebied van talentherkenning en –ontwikkeling zal ingezet worden op de scouting van talenten, op het verhogen van hun motivatie en het bieden van een optimaal programma mét begeleiding aan de talenten. Ook bij de topsport is een optimaal begeleidingsprogramma noodzakelijk, om het streven, het behouden van de huidige positie bij de eerste vijf van de wereld bij de pool events, te kunnen realiseren. Het verkrijgen van financiële middelen is daarbij voor de topsport een absolute must!

Resultaten

1. Een opleiding tot KNBRD trainer, die past in de beroepskolom en competentiegerichte kwalificatiestructuur(zie werkveld 9,2 opleidingen).
2. Er is een Wedstrijdreglement (WR) dat voorziet in wedstrijdprocedures
3. Meer bekendheid voor de activiteiten ocean events bij een breder publiek. Voor de nationale selectie betekent dit dat er meer trainingen op het gebied van ocean events worden gehouden.
4. Het behouden van de positie bij de eerste vijf van de wereld bij de pool events en dit voor de ocean events op hetzelfde niveau brengen.
5. Het trainersteam van de senioren en de junioren is uitgebreid naar drie.
6. Het begeleidingsteam is uitgebreid met een sport psycholoog en voedingsdeskundige
7. Een landelijke cursus Ocean Events (open water) scheidsrechters.
8. Een vaste trainingslocatie voor de nationale selectie waar binnen redelijke afstand alle onderdelen beoefend kunnen worden.
9. Een taak/functieprofiel voor bondscoach en bondstrainer inclusief de gewenste opleidingen.
10. Een commissie topsport op volle sterkte.
11. Eén of meerdere sponsor(s).

- 
12. Het promoten van de sport zwemmend redden bij de media.
 13. Continue onderzoeken op welke wijze en met behulp van welke ondersteuning de prestatie van de individuele sporter en groep vergroot kan worden.
 14. Een gedragscode
 15. Meer schriftelijk vastleggen (met name coaches/ sporters)

Activiteitenoverzicht

Activiteit	Planning		Uitvoerder	Betrokkenen	Opmerkingen
	Ontwikkeling	Implementatie			
1. Ocean Events doorontwikkelen <i>MJP SS 6.6/10.1/10.2</i>	2005-2006	2006-2008	Wg Ocean Events en CBS	Rayons en RB's	
2. Geven van demonstraties	2005-2006	2006-2008	CBS, CTS, team begeleiders en leden NP	Rayons	Promotie sport in zijn algemeenheid, enthousiasmeren jeugd en anderen. Overwegen daar in de toekomst een week van te maken.
3. Talentherkenning en –ontwikkeling i.s.m. brigade trainers/ instructeurs <i>MJP SS 8</i>	2005-2006	2006-2008	CBS	Rayons en RB's	Talentontwikkeling dichter bij brengen, scouten beter laten verlopen, alsmede brigade trainers (c.q. instructeurs) te bereiken.
4. Ondersteunen van wedstrijd-organisaties en official begeleiding / ontwikkeling <i>MJP SS 5.2/9.10/10.1</i>	2005-2006	2006-2008	CBS	RB's	Er dient enig perspectief te zijn bij inzet voor wedstrijden
5. Structuur wedstrijd opleidingen <i>MJP SS 5.1/9.10/10.1</i>	2005-2006	2006	SS, CBS en Pfh Opleidingen	Officials	
6. Van landelijk naar regionaal	2005-2006	2006-2008	SS	Rayons en RB's	Op nationaal niveau is ruime ervaring/inzicht om goede trainingen te geven. Dit dient verder te worden uitgedragen naar brigades in Nederland. Veel is nu geregeld in CBS/ CTS. Dit geeft een behoorlijke werklast.
7. Voorlichting c.q. communicatie naar alle geledingen <i>MJP SS 3.3/10.1</i>	2005-2006	2006-2008	SS	Rayons en RB's	Sportactiviteiten bij brigades bekend maken. Advisering hoe sport spel plezier sociale vrijetijds besteding op brigadeniveau verkregen kan worden
8. Organisatie van minimaal 1 groot evenement	2005-2006	2008	SS	Nationale teams, rayons en RB's	Organisatie EJK in 2008

9.4 Werkveld PR en Communicatie

Inleiding

Binnen de portefeuille PR en Communicatiebeleid wordt in de komende 4 jaren gewerkt aan een actief PR en Communicatiebeleid door de volgende doelen te realiseren:

- Het ontwikkelen van een imago van RN dat zich laat kenmerken als dat van een professionele vrijwilligersorganisatie, flitsend, betrouwbaar en maatschappelijk betrokken.
- Het vergroten van de geholpen naamsbekendheid van RN tot 10% onder de Nederlandse bevolking, waarbij zij zich duidelijk onderscheidt van de KNRM.
- Brigades in de gelegenheid stellen jaarlijks op regelmatige basis op bestuurlijk niveau te overleggen met RN via regionale bijeenkomsten.
- Het ontwikkelen van een sponsorbeleid met effecten op lokaal en landelijk niveau in nauwe samenwerking tussen RN en brigades.
- Het organiseren van tenminste één internationaal topsportevenement gedurende de gehele beleidsperiode.

Tevens wordt gewerkt aan groeirealisatie van brigades en brigadeleden door:

- Het realiseren van een groei van 5% van het aantal brigades t.o.v. het huidige aantal brigades (182) op basis van een witte vlekkenplan gedurende de gehele beleidsperiode.
- Gedurende de beleidsperiode een groei van het aantal leden van 5% te realiseren t.o.v. het ledenaantal in 2005 (29.425).

Visie

Een goed PR- en communicatiebeleid is van essentieel belang om aan de prioriteiten en strategische doelstellingen van RN goed invulling te kunnen geven. Om van RN een marktgerichte organisatie te maken en voor het verkrijgen van meer erkenning van RN als hulpverleningsorganisatie, is het belangrijk dat frequenter met de media gecommuniceerd gaat worden. Dat kan in de vorm van persberichten, persconferenties en nieuwsbrieven. Belangrijk is dat de reddingsbrigades hierin goed geïnformeerd, begeleid en ondersteund worden. Om een groei van het ledental en van het aantal brigades van RN met 5% te kunnen realiseren, zullen enerzijds naar gemeenten die nog niet of nauwelijks bekend zijn met reddingsbrigades initiatieven moeten worden genomen om de veiligheid van recreatief aangewend water te promoten. Anderzijds zullen acties moeten worden ondernomen om de activiteiten van reddingsbrigades bij het brede publiek meer te promoten. Het verbeteren van de website, het blijven uitgeven van de digitale nieuwsbrief (tweewekelijks), het geven van meer publiciteit aan grote oefeningen en de organisatie van een internationaal topsport evenement spelen daarin een belangrijke rol.

De vele ideeën die binnen RN reeds bestaan over PR en communicatie zullen tot uiting moeten komen in een op te stellen meerjarenbeleidsplan PR & Communicatie. Daarin dient onderscheid gemaakt te worden in de benadering van de verschillende doelgroepen waarmee RN te maken heeft, zoals besturen en leden van brigades, andere hulpverleningsorganisaties, Ministeries, NOC*NSF, andere (watersport) bonden, lokale overheden, beheerders, potentiële sponsors en de media. Eerste prioriteit heeft echter het inrichten van de interne organisatie (zowel bestuurlijk als op bureauniveau) van RN zodat het ook daadwerkelijk mogelijk wordt een dergelijk beleid op te stellen én uit te voeren.

Resultaten

1. Een professionele afdeling PR en Communicatie.
2. Een meerjarenbeleidsplan PR en Communicatie, gericht op het verkrijgen van sponsor- en fondsen-gelden.
3. Een verbeterde naamsbekendheid en imago van RN in het algemeen en bij enkele doelgroepen specifiek.
4. Een website, toegankelijk voor het publiek en alle overige doelgroepen, die bovendien de verkoop via de webwinkel stimuleert.
5. Voortzetting van de periodieke uitgaven van de digitale nieuwsbrief voor brigades en leden, de digitale nieuwsbrief voor brigadebestuur en opzetten en uitgeven van een digitale nieuwsbrief voor de jeugd.
6. Een kwalitatief goede dienstverlening op het gebied van PR en Communicatie ondersteuning aan brigades en portefeuillehouders.
7. Publiciteitscampagne internationaal topsportevenement.

Activiteitenoverzicht

Activiteit	Planning		Uitvoerder	Betrokkenen
	Ontwikkeling	Implementatie		
1. Werven van een bestuurslid PR en Communicatie en het inrichten van de bureau organisatie	2006	2006	Bondsbestuur	Bureau
2. Opstellen van een MJP PR en Communicatie gericht op het verkrijgen van sponsor- en fondsen gelden	2006	2006-2007	Pfh PR & Communicatie en bureau	Accountmanagers
3. Organiseren van landelijke en regionale bijeenkomsten, waarbij op bestuurlijk niveau overlegd kan worden met de reddingsbrigades	doorlopend		Bondsbestuur en bureau	Bondsbestuur, rayons en brigadebestuur
4. Uitgeven van persberichten bij grootscheepse oefeningen en andere ontwikkelingen	doorlopend		Bureau, rayons en RB's	PR Medewerker
5. Het ontwikkelen en onderhouden van onze website met een afgeschermd gedeelte voor commissies en aangeslotenen	2005-2006	2006-2007	Externen en bureau	Bondsbestuur, bureau, Service Center en bondsleden
6. Uitgeven van een digitale nieuwsbrief voor brigades en leden en een digitale nieuwsbrief voor brigadebesturen	doorlopend		PR Medewerker	Bondsbestuur, bureau en RB's
7. Ontwikkelen en uitbrengen van een digitale nieuwsbrief voor de jeugd	2006	2006	PR Medewerker	Bondsbestuur, bureau en RB's
8. inventariseren van ondersteunende producten en diensten op het gebied van PR en Communicatie van organisatie, die ondersteuning kunnen leveren	2006	2006	bureau	RB's en accountmanagers
9. Bieden van een kwalitatief goede dienstverlening op het gebied van PR en Communicatie ondersteuning aan brigades en portefeuillehouders	2006	2007	bureau	RB's, portefeuillehouders en accountmanagers
10. Opzetten en uitvoeren van een publiciteitscampagne rondom de organisatie van een internationaal topsportevenement	2007	2008	Pfh PR en Communicatie	SS en bureau

9.5 Werkveld Bedrijfsvoering en Organisatie

Inleiding

Binnen de bedrijfsvoering en organisatie wordt in de komende 4 jaar gewerkt aan effectief bestuur, management en werkorganisatie door:

- Het implementeren van de aanbevelingen van de commissie Goed Sportbestuur binnen RN, resulterend in een verbeterde sturing en management van de organisatie in 2007.
- Het ontwikkelen en invoeren van een heldere rol- en taakverdeling tussen bondsbestuur, management en de (vrijwillige) werkorganisatie van RN per 2007.
- Het voortdurend hanteren van het meerjarenbeleidsplan en afgeleide jaarplannen voor het sturing geven aan RN en het controleren van de voortgang van de beleidsuitvoering.
- Het invoeren van een centrale ledenadministratie per 2008.
- Het ontwikkelen van een eigentijds Arbobeleid en het invoeren hiervan op landelijk en lokaal niveau gedurende de gehele beleidsperiode.

Bovendien wordt gewerkt aan het creëren van een markgerichte organisatie door:

- Het ontwikkelen en aanbieden van producten en verlenen van vraaggerichte diensten voor brigades en derden.
- Het doorontwikkelen van de website.
- Jaarlijks een omzetstijging van 5-10% realiseren op de verkoop van producten en diensten.
- Het dusdanig inrichten van het Service Center, mede op basis van het implementeren van het business plan, dat binnen drie jaar een winstverhoging van € 30.000 wordt gerealiseerd.
- Het werken aan een culturomslag, in nauwe samenwerking tussen RN en de brigades, waarbij marktgerichtheid en meer zakelijk ondernemerschap centraal staan.

Tot slot wordt gewerkt aan groeirealisatie van brigades en brigadeleden door:

- Het realiseren van een groei van 5% van het aantal brigades t.o.v. het huidige aantal brigades (182) op basis van een witte vlekkenplan gedurende de gehele beleidsperiode.
- Gedurende de beleidsperiode een groei van het aantal leden van 5% te realiseren t.o.v. het ledenaantal in 2005 (29.425).

Groeirealisatie is een overkoepelende prioriteit, waar alle werkvelden een steentje aan bijdragen. Daarom is deze prioriteit weggezet onder het werkveld bedrijfsvoering en organisatie.

Visie

Bij het vormgeven van effectief bestuur, management en de werkorganisatie wordt gewerkt vanuit de visie van een structuur met doorlopende sturing, dienstverlening en kwaliteitsborging. De sturing, c.q. dienstverlening van RN:

- is vraaggestuurd en marktgeoriënteerd
- is inhoudelijk en kwalitatief van een hoog niveau
- is conform de richtlijnen van VWS, BZK en NOC*NSF
- heeft binnen de organisatie draagvlak

Binnen RN neemt het Service Center een bijzondere positie in. RN streeft er naar de klanten van het Service Center in advies, aanschaf en onderhoud van reddingsmaterieel zo goed mogelijk te ondersteunen zodat zij optimaal toegerust zijn voor de bestrijding en voorkoming van de verdrinkingsdood in de ruimste zin van het woord. Het beheer en onderhoud van de vloot die wordt ingezet tijdens hulpverlening bij rampen is de primaire activiteit.

Het streven van RN om een professionele organisatie te zijn die bovendien minder afhankelijk wordt van subsidies, maakt het noodzakelijk dat de organisatie een balans zoekt tussen servicegerichtheid en commercie. Daarbij zal het Service Center moeten gaan uitstralen dat aankopen hier een bijdrage leveren aan het verbeteren van de dienstverlening. Door een businessplan op te stellen kan op een gestructureerde en gefaseerde wijze gewerkt worden aan het vergroten van de omzet van het Service Center. Daarbij staan vier ambities centraal:

- Het Service Center is op de hoogte van en voorziet in de ondersteuningsbehoefte van reddingsbrigades
- De reddingsbrigades zijn op de hoogte van en erkennen de toegevoegde waarde van het Service Center
- Het Service Center/ RN stelt samen met de reddingsbrigades een duidelijk beeld op van een optimaal toegeruste reddingsbrigade
- Het Service Center is zodanig gereorganiseerd dat de interne bedrijfsvoering en de externe klant-ondersteuning (werkdruk) goed op elkaar aansluiten.



Voor de organisatie als geheel geldt, dat vanaf 2006 wordt deelgenomen in het traject strategische sportmarketing, waarin met begeleiding vanuit NOC*NSF en marketingbureau VODW volgens een op hoofdlijnen vastgesteld plan een sportmarketingsplan wordt ontwikkeld.

Resultaten

1. Modern marktgericht bestuur en management, dat aansluit bij de wensen en verlangens van aangesloten brigades, doch ook bij die van andere klanten waarvoor diensten worden verricht.
2. Jaarlijks contact hebben met vertegenwoordigers van brigades (zie werkveld 9.4)
3. Centrale ledenadministratie.
4. Een altijd actuele en representatieve website die gezien wordt als een belangrijke bron van informatie (zie werkveld 9.4)
5. Erkenning hebben verkregen als de organisatie in het kader van de veiligheid van de waterrecreant en erkende overheidspartner in de bestrijding van de gevolgen van "natte rampen".
6. Verbetering in relevante rechts- en wetskennis, kennis van aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid van brigadebestuurders.
7. De cultuuromslag gemaakt hebben, waardoor zakelijker en op basis van onderbouwde argumenten en stellingen effectiever vergaderd wordt, waardoor meer vertrouwen in de eigen organisatie ontstaat.
8. Geïmplementeerd Business Plan Service Center.

Activiteitenoverzicht

Activiteit	Planning		Uitvoerder	Betrokkenen
	Ontwikkeling	Implementatie		
1. Implementatie aanbevelingen goed sport bestuur	2005-2006	2006-2007	Bondsbestuur	Bondsbestuur, commissies, rayons, RB's en bureau
2. Opzetten centrale ledenadministratie o.a. ten behoeve van beter relatiebeheer	2005-2006	2006-2007	Externen en bureau	Bureau en bondsleden
3. Verbeteren bekendheid bij de bij waterrecreatie betrokken overheden, recreatieschappen, pers en sponsors	2005-2006	2006-2007	Bondsbestuur	Portefeuillehouders en bureau
4. Bestuursinformatie op website plaatsen o.a. op het gebied van wet- en regelgeving	2005-2006	doorlopend	Bondsbestuur en bureau	Commissies, rayons en brigadebestuur
5. Het realiseren van een sportmarketingsplan (strategisch marketingplan)	2006	2006-2007	MT	Bondsbestuur, commissies, rayons, RB's en bureau
6. Het wegzetten van activiteiten en projecten op een projectenlijst en het bewaken van het tijdspad activiteiten en projectenlijst (projectmatig werken)	2005	doorlopend	MT	Bondsbestuur, rayons en commissies
7. Strategie en visie Service Center: - Communiceren van de ambities van het Service Center richting reddingsbrigades - Communiceren hoe inkoop bij het Service Center bijdraagt aan de voortgang van alle reddingsbrigades - Inventariseren wat de minimale materiele toerusting van reddingsbrigades moet zijn, afhankelijk van de lokale verschillen	2005-2006	2006	Service Center	Bondsbestuur en bureau
8. Strategie en visie Service Center: - Innoveren en herijken van de doelen, mogelijk door het "certificeren" van reddingsbrigades - Het Service Center positioneren als gezamenlijk instituut wat betreft kennis en ervaring op het gebied van technische hulpvragen	2005-2006	2006-2007	Service Center	Bondsbestuur en bureau
9. Vraaggericht werken Service Center: - Optimaliseren van de verkooporganisatie - Identificeren van de belangrijkste huidige en potentiële klanten - Het verkrijgen van inzicht op de vervangingsvragen en onderhoudsbehoeften die bij de klant leven	2005-2006	2006	Service Center	Bondsbestuur en bureau
10. Vraaggericht werken businessplan Service Center: - Combineren van onderhoudsbezoeken aan reddingsbrigades met "informatieve gesprekken" bij nabijgelegen brigades - Het betrekken van de Reddingsbrigades bij de ontwikkeling van de producten en diensten	2005-2006	2006-2007	Service Center	Bondsbestuur en bureau



11. Sturing en bedrijfsvoering Service Center: <ul style="list-style-type: none">- Structureren van de inloop bij het Service Center- Standaardiseren offertetrajecten- Verzamelen van interne informatie over klanten- Doorlopen van de huidige bedrijfsvoeringsproces ten opzichte van het referentie model en identificeren van verbeterpunten	2005-2006	2006	Service Center	Bondsbestuur en bureau
--	-----------	------	----------------	------------------------

9.6 Werkveld Accountmanagement en Vrijwilligersbeleid

Inleiding

Binnen de portefeuille accountmanagement en vrijwilligersbeleid wordt in de komende 4 jaar gewerkt aan het versterken van zowel de brigades als de relatie tussen RN en die brigades door:

1. Het zo goed mogelijk onderhouden van de relatie met die brigades die dat wensen.
2. Het zo goed mogelijk adviseren en begeleiden van brigades bij knelpunten.

Bovendien wordt gewerkt aan het werven en behoud van vrijwilligers door:

1. Het verhogen van de kwaliteit van het bestuurlijke kader binnen RN, landelijk, regionaal en lokaal d.m.v. deskundigheidsbevordering.
2. Het opstellen van een beleid ter motivatie en behoud van vrijwilligers in 2006.
3. Een toename van 5% van het jeugdige kader (12-18 jarigen) realiseren in 2007.
4. Het aantrekken van meer "jonge" vrijwilligers (20-30 jarigen) op alle niveaus binnen RN.

Visie

Juist het (goed) functioneren van de circa 180 reddingsbrigades in Nederland bepaalt een hoogwaardig (sport)aanbod. Een goede relatie tussen bond en afzonderlijke brigades is dan ook een absolute voorwaarde voor een versterking van zowel de bond als de brigades. Door middel van accountmanagement zullen behoeftes aan producten en diensten bij brigades gepeild moeten worden, zodat hierop kan worden ingespeeld door het bondsbureau en het Service Center. Bovendien hebben de accountmanagers een belangrijke rol bij het verzamelen van informatie over brigades en het doorverwijzen van brigades met knelpunten naar ondersteuners of ondersteunende organisaties.

Binnen die ondersteuning van brigades krijgt het thema vrijwilligersbeleid speciale aandacht. Op de Algemene Ledenvergadering van 2003 stelden de leden een vrijwilligersbeleid vast. Reddingsbrigades Nederland en de bij haar aangesloten brigades zijn bij uitstek organisaties die voor een belangrijk deel drijven op de inzet van vele vrijwilligers.

Een motiverend vrijwilligersbeleid houdt in dat kwaliteiten van kaderleden gekoppeld zijn aan helder geformuleerde taakstellingen, verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Een gedegen begeleiding en ondersteuning vanuit de organisatie maakt dat vrijwilligers zich onderdeel voelen van een succesvolle organisatie. Een goed vrijwilligersbeleid stimuleert de bijdrage van brigadeleden aan de landelijke en lokale organisatie.

Het vrijwilligersbeleid van RN:

- Is doelgroepspecifiek
- Is competentiegericht
- Is gebaseerd op helder omschreven taken en functies
- Is gericht op een representatieve verdeling over de leeftijdscategorieën van de leden
- Is gebaseerd op erkenning en waardering

Resultaten

1. Deskundigheidsbevordering is concreet vormgegeven, op alle niveaus. Scholing van bestuurlijk kader is hierbij een speerpunt.
2. Ondersteuning op alle beleidsterreinen waar een brigade mee te maken heeft. Ledenwerving en behoud, coördinatie van vrijwilligerswerk, sponsorwerving en samenwerkingsmogelijkheden zijn voorbeelden waarvoor ondersteuning kan worden aangevraagd en geboden.
3. Ondersteuning bij het vormgeven van opleidingsbeleid samen met de pf opleidingen en brigades.
4. Opzet van projectmatige inzet van vrijwilligers. Een nieuwe vorm van inzet en taakstelling van vrijwilligers is bij alle brigades bekend en wordt mee gewerkt.
5. Jeugdbeleid op bondsniveau is opgezet en vastgesteld.
6. Waarderingsbeleid is opgezet en vastgesteld.
7. Werving nieuwe bondsvrijwilligers en opzet van begeleidingstrajecten is in gang gezet.

Activiteitenoverzicht

Activiteit	Planning		Uitvoerder	Betrokkenen
	Ontwikkeling	Implementatie		
1. Werkmappen "best practices" ontwikkelen en ter beschikking stellen aan brigades	2005	2006-2008	Bureau en pfh vrijwilligersbeleid	RB's, accountmanagers en bureau
2. Projectmatige taak en functie omschrijvingen voor bondsvrijwilligers	2005-2006	2006-2008	Bureau, pfh vrijwilligersbeleid en commissies	Pfh vrijwilligersbeleid, bondsbestuur, rayons en commissies
3. Profiel van een vrijwilligerscoördinator binnen brigades aanbieden en inzet stimuleren, ook bij rayons	2006	2006-2007	Bureau en pfh vrijwilligersbeleid	Pfh vrijwilligersbeleid, RB's en rayons
4. Behoeftetepeiling voor producten en diensten	2006-2007	2007	Bureau, pfh vrijwilligersbeleid en stagiair	RB's, accountmanagers, bureau en stagiair
5. Opnieuw instellen en aanvullen van de werkgroep vrijwilligersbeleid	2006		Bureau en pfh vrijwilligersbeleid	Pfh vrijwilligersbeleid
6. Opzet en uitvoering van themadagen	elk jaar		Bureau, pfh vrijwilligersbeleid en CV	Pfh vrijwilligersbeleid, RB's, rayons en bureau
7. Stimulering tot projectmatig werken bij vrijwilligers op bonds- en brigadeniveau	2006-2007	elk jaar	Bureau, pfh vrijwilligersbeleid en CV	Pfh vrijwilligersbeleid, RB's, rayons en commissies
8. Ondersteuning op het gebied van wet- en regelgeving met betrekking op vrijwilligers	Doorlopend		Bureau, pfh vrijwilligersbeleid en CV	Pfh vrijwilligersbeleid, accountmanagers en bureau
9. Opstellen en implementeren jeugdbeleid	2006	2007-2008	MT, pfh vrijwilligersbeleid en stagiair	Pfh vrijwilligersbeleid, RB's, rayons en commissies
10. Opstellen en implementeren waarderingsbeleid	2006	2007-2008	MT, pfh vrijwilligersbeleid en stagiair	Pfh vrijwilligersbeleid, RB's, rayons en commissies

10. Financiële aspecten

In onderstaand overzicht staan alleen de activiteiten vermeld die leiden tot extra kosten, niet vermelde activiteiten leiden niet tot (extra) kosten.

	Werkveld 9.1 Bewaking en Hulpverlening	2006	2007	2008	2009	Toelichting
Activiteit 4	Invoering C2000	pm	pm	pm	pm	Te dekken uit extra subsidie BZK
Activiteit 7	Handboek oefeningen	5.000				Te dekken uit reguliere subsidie BZK
	Werkveld 9.2 Opleidingen	2006	2007	2008	2009	Toelichting
Activiteit 1						
Activiteit 2						
Activiteit 3						
Activiteit 4						
Activiteit 5						
Activiteit 6						
Activiteit 7						
Activiteit 8						
Activiteit 9						
Activiteit 10						
Activiteit 11						
Activiteit 12						
Activiteit 13						
Activiteit 14						
<p>Voor dit werkveld is een afzonderlijke financiële prognose aanwezig. Hoofddlijn hiervan is dat aanvankelijk geïnvesteerd zal gaan worden in nieuwe opleidingen wat in de in jaren daarna zal leiden tot hogere inkomsten. Verhoging van examengelden zal echter niet uit te sluiten zijn.</p>						
	Werkveld 9.3 Sport	2006	2007	2008	2009	Toelichting
Activiteit 7	Voorlichting en Communicatie	500	500	500	500	Dekking uit regulier PR budget
Activiteit 8	Organisatie groot evenement	Pm	pm	pm	pm	Dekking uit subsidies, sponsoring en een beperkte garantiestelling vanuit legaten van 30.000

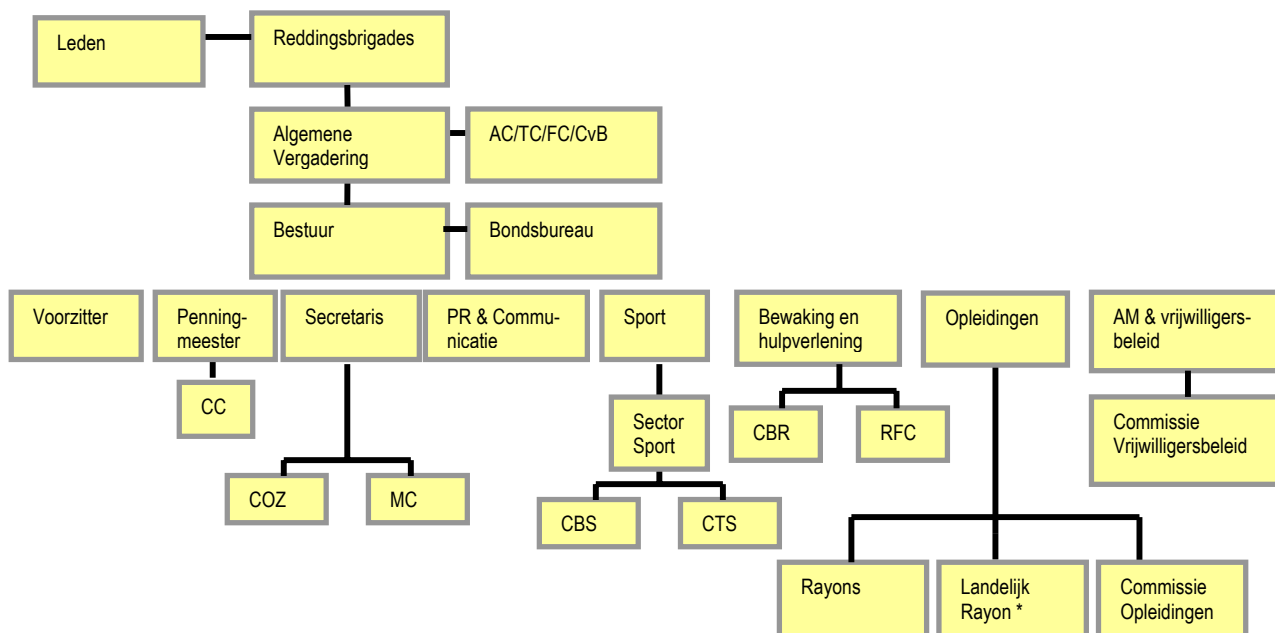
	Werkveld 9.4 PR & Communicatie	2006	2007	2008	2009	Toelichting
Activiteit 2	Opstellen van MJB PR en Communicatie gericht op fundraising					Hiervoor is nog een eenmalig aanloopbudget van 50.000 uit legaten beschikbaar
Activiteit 9	Bieden van een kwalitatief goede dienstverlening op gebied van PR en Communicatie					Dit zal in een PR en C plan nog nader uitgewerkt moeten worden; op zich nog geen dekking mogelijk uit marketing gelden NOC*NSF
Activiteit 10	Ondersteunen en uitvoeren publiciteitscampagne topsportevenement	Pm	pm	pm	pm	Zie activiteit 8 werkveld sport
	Werkveld 9.5 Bedrijfsvoering en Organisatie	2006	2007	2008	2009	Toelichting
Activiteit 2	Opzetten centrale ledenadministratie	Pm	pm			Een globale inschatting is dat dit tot een investering van 20.000 leidt; dit is in de reguliere begroting op te vangen.
Activiteit 5	Het realiseren van een sportmarketingplan (strategisch marketingplan)	12.500				Te dekken uit gerichte subsidies marktaandeel NOC*NSF
Activiteiten 7 t/m 11	Implementatie businessplan Service Center					Dekking zal moeten geschieden uit extra opbrengsten, de meeste activiteiten vereisen geen out of pocket kosten
	Werkveld 9.6 Accountmanagement en Vrijwilligersbeleid	2006	2007	2008	2009	Toelichting
Activiteit 1	Werkmappen best practices	3.000	3.000	pm	pm	Te dekken uit gerichte subsidies marktaandeel NOC*NSF
Activiteit 4	Behoeftetepeiling producten en diensten		5.000			Te dekken uit gerichte subsidies marktaandeel NOC*NSF
Activiteit 6	Opzet en uitvoering themadagen	5.000	5.000	5.000	5.000	Te dekken uit gerichte subsidies marktaandeel NOC*NSF
Activiteit 9	Opstellen en implementeren jeugdbeleid	5.000				Te dekken uit gerichte subsidies marktaandeel NOC*NSF
Activiteit 10	Opstellen en implementeren waarderingbeleid					Omdat er nog geen concrete plannen zijn, is het financieel plaatje niet in te vullen; naar verwachting zal dit zeker enkele tienduizenden Euro's per jaar vragen. Dekking uit budgetoverschot, contributieverhoging en aanwending legaten

Bijlage 1: Lijst met afkortingen

AM	Accountmanagement
B&H	Bewaking & Hulpverlening
BZK	Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties
CBR	Commissie Bewakende Reddingsbrigades
CBS	Commissie Breedtesport
CO	Commissie Opleidingen
CTS	Commissie Topsport
CV	Commissie Vrijwilligersbeleid
CVR	Commissie Varend Redden
ER	Examen Reglement
EWR	Examen en Wedstrijd Reglement
GHOR	Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen
ILS(e)	International Life Saving Federation (europe)
KNBRD	Koninklijke Nederlandse Bond tot het Redden van Drenkelingen
KNRM	Koninklijke Nederlandse Redding Maatschappij
KNZB	Koninklijke Nederlandse Zwem Bond
MJP	Meerjarenbeleidsplan
MT	Managementteam
MRD	Maatschappij tot Redding van Drenkelingen
NIBRA	Nederlands Instituut voor Brandweer en Rampenbestrijding
NOC*NSF	Nederlands Olympisch Comité, Nederlandse Sport Federatie
NP	Nationale Ploeg
NRF	Nationaal Rampen Fonds
NTC	Nationaal Trainings Centrum (in IJmuiden)
OOV	Openbare Orde en Veiligheid
PF(H)	Portefeuille(houder)
PR&C	Public Relations en Communicatie
RA	Risk Assessor
RB'S	Reddingbrigades
RN	Reddingsbrigades Nederland
ROC/AOC	Regionaal Opleidingen Centrum/ Agrarisch Opleidingen Centrum
RVR	Regionale Voorziening Reddingsbrigades
SNS	Stichting de Nationale Sporttotalisator
SS	Sector Sport
V&W	Verkeer en Waterstaat
VWS	Volksgezondheid Welzijn en Sport
WADA	World Anti Doping Association
Wg	Werkgroep
WR	Wedstrijd Reglement

Bijlage 2: Organogram

Het organogram van RN:



AC	Arbitrage Commissie	CvB	Commissie van Beroep
AM	Accountmanagement	FC	Financiële Commissie
CBR	Commissie Bewakende Reddingsbrigades	MC	Medische Commissie
CBS	Commissie Breedtesport	RFC	Radio Frequentie Commissie
CC	Controle Commissie	TC	Tucht Commissie
COZ	Commissie Official Zaken		
CTS	Commissie Topsport		

* Het landelijk rayon wordt in het voorjaar 2006 ingesteld. In het landelijk rayon wordt de uitvoering van de hogere en lagere bondsopleidingen varend redden en zwemmend redden strand en de docentenopleiding geregeld.

Het organogram van het bondsbureau (incl. Service Center) van RN:
Niet opgenomen in het organogram is de interieurverzorgster (0.16 FTE)

