



# Beleidsplan VKGE

2007 - 2010

Het is door het verschil dat we groeien.

## **1. Even voorstellen.**

De geschiedenis van de VKGE gaat terug tot 6 maart 1980. Op initiatief van Wout Heesius komen enkele koks bij elkaar om de mogelijkheid te bespreken een vereniging op te richten voor hoofden van keukens in de regio Eindhoven. Op 11 maart 1981 wordt daadwerkelijk de notariële akte getekend en is de oprichting van de VKGE een feit. De doelstelling van de vereniging was het bevorderen, tot stand brengen en in stand houden van onderling contact tussen personen die zich beroepshalve bezighouden met grootschalige voedselbereiding.

Met trots kunnen wij u mededelen dat de VKGE in de loop der jaren in staat is gebleken om uit te groeien tot een prachtige vakvereniging die landelijke bekendheid geniet. Trots ook omdat inmiddels het 25 jarig jubileum heeft plaats gevonden met daaraan gekoppeld een landelijk symposium waarin nogmaals werd benadrukt hoe belangrijk een goede voedingsverzorging binnen de Nederlandse gezondheidszorg is.

De VKGE staat aan de vooravond van grote inhoudelijke veranderingen. Als voorloper hierop is reeds enkele jaren geleden de K in onze verenigingsnaam gewijzigd van keukenleiding naar keukenmanagement. Deze naamswijziging geeft ook meteen de richting aan waarbinnen de nieuwe VKGE zich wil gaan ontwikkelen. In november 2005 heeft het bestuur van de VKGE de eerste fundamenten gevormd om te komen tot een nieuwe moderne vakvereniging die klaar is voor de komende 25 jaar. Op 16 februari 2006 hebben alle leden van de VKGE unaniem hun goedkeuring gegeven aan de nieuwe koers die door het bestuur werd gepresenteerd.

## **2. Inleiding.**

Voor u ligt het beleidsplan 2007 - 2010 van de Vereniging Keukenmanagement in de Gezondheidszorg regio Eindhoven. In dit beleidsplan gaat het bestuur verder in op de visie die zij als verantwoordelijk bestuurders voor ogen staat voor de periode 2007 - 2010. Dit beleidsplan is opgebouwd uit zes samenhangende aandachtsgebieden. Het betreft hier vier organisatiegebieden en twee resultaatgebieden:

### **A. Organisatie**

1. Strategie.
2. Management van processen.
3. Leden.
4. Middelenmanagement .

### **B Resultaat**

5. Waardering door leden en sponsors.
6. Operationele eindresultaten.

De organisatie- en resultaatgebieden beïnvloeden elkaar en hangen met elkaar samen. De gekozen samenhang tussen de zes gebieden dwingt het bestuur om tactische keuzes te vertalen naar operationele doelen. Een goede organisatie is een voorwaarde voor goede resultaten. De beschreven resultaten moeten altijd meetbaar zijn.

## **A. Organisatie.**

### **A.1. Strategie**

#### A.1.1. Algemeen.

De VKGE heeft bewezen een uitstekende en kwalitatief goede en gerespecteerde vakvereniging te zijn. De inzet van de VKGE op institutioneel voedingsgebied staat al langdurig bij velen zowel interne als externe samenwerkingsrelaties als zeer goed bekend. Het is een vereniging met een prettige sfeer en een goede cultuur. De organisatiestructuur bestaat uit korte lijnen tussen bestuur en leden.

Echter de afgelopen 10 jaar is veel beroepsmatig veranderd en ontwikkeld. Verandermanagement en meer beleidsmatig werken bepalen in grote mate het beeld van de huidige institutionele voedingsdiensten. Inhoudelijk komen moderne voedingsdiensten steeds verder weg te staan van de "traditioneel" ingerichte modellen. Daarnaast is een forse kentering waar te nemen van aanbodgericht naar vraaggericht. Deze ontwikkelingen vragen van leidinggevenden in toenemende mate aandacht in het ontwikkelen van persoonlijke competenties. Dit beleidsplan dient dan ook in de eerste plaats als vertrekpunt voor het verder ontwikkelen van een nieuwe Vereniging Keukenmanagement Gezondheidssector regio Eindhoven.

De VKGE heeft zich ten doel gesteld om de komende jaren meer en meer te ontplooiën als een exclusieve kennispartner in voeding-, care- en gastvrijheidsmanagement. Zij wil dit doen door het behartigen van de belangen van haar leden door exclusieve kennis beschikbaar te stellen, uit te wisselen en door te geven. Daarnaast wil de V.K.G.E jonge aankomende talentvolle managers in de gelegenheid stellen te participeren in het vergaren van exclusieve kennis. De gekozen en inmiddels ingezette richting van de VKGE vraagt heel nadrukkelijk om een andere kennis. Om de VKGE succesvol te laten zijn, is het noodzakelijk dat er gewerkt wordt binnen een duidelijke verenigingsstructuur en filosofie. Het bestuur VKGE kiest er voor om in deze beleidsperiode het zwaartepunt te leggen op het professioneel verder ontwikkelen van haar nieuwe vastgestelde organisatiepijlers. Deze pijlers zijn Exclusiviteit - Kennis - Rendement - Gezelligheid. Daarnaast wil de VKGE zich als een deskundig gesprekspartner profileren bij beleidsmakers, opleidingsinstituten en industrie.

De VKGE wil als vakvereniging haar ontwikkeling nadrukkelijk spiegelen aan de ontwikkelingen in "de markt". De uitdaging van het steeds marktgerichter worden van in het bijzonder de zorgsector gaan wij met vertrouwen tegemoet. Dit willen wij realiseren door voortdurend te blijven werken aan verbetering en verbreding van kennis. Hierdoor kunnen leden en aan de vereniging gelieerde samenwerkingspartners hun professionele dienstverlening op hoog niveau blijven uitvoeren. De vereniging wil middels dienstverleningsovereenkomsten (DVO) in toenemende mate exclusieve samenwerking realiseren met aan de markt gerelateerde samenwerkingspartners. De te leveren wederzijdse "marktconforme producten" in deze exclusieve samenwerking moeten geleverd worden met als doel het ondersteunen, ontwikkelen, leveren en uitwisselen van professionele kennis en het behalen van financieel rendement.

Het is door het verschil dat we groeien, de vereniging zal zich maximaal moeten inspannen om het verschil ook daadwerkelijk te maken. Mooie doelstellingen hebben geen waarde als de leden niet actief betrokken zijn bij de realisering ervan.

#### A.1.2. Visie (doel) VKGE.

De visie van de VKGE kan als volgt worden omschreven.

"Hoe gaan wij de wereld van morgen beïnvloeden zodat wij succes hebben". Door op een professionele wijze verzorgen van exclusieve kennisoverdracht waarbij leden van de VKGE in staat worden gesteld hun persoonlijke competenties te vergroten waardoor zij het individueel arbeidsrendement kunnen laten toenemen.

#### A.1.3. Beleid VKGE.

Het beleid van de VKGE kan als volgt worden omschreven.

Het vergroten van persoonlijke competenties waarbij de wijze waarop dit gebeurt voor de VKGE centraal staat. Dit uit zich door de aan leden geleverde verenigingsactiviteiten te omschrijven als topkwaliteit, herkenbaar passend in een van de vastgestelde verenigingspeilers; Exclusiviteit - Kennis - Rendement - Gezelligheid. Het actief participeren door leden in de vereniging en het aanbrenge van verbeteringsvoorstellen wordt als vanzelfsprekend gezien.

#### A.1.4. Missie VKGE.

De missie van de VKGE kan als volgt worden omschreven.

De VKGE streeft er naar zich in te zetten op het gebied van exclusieve kennisoverdracht aan haar leden. De VKGE opereert zelfstandig, heeft ondernemingszin en richt zich op haar leden en op de aan de vereniging gelieerde samenwerkingspartners. Zij ziet leden en samenwerkingspartners als een belangrijke bron om te verbeteren. De vereniging stelt zich in op steeds veranderende omstandigheden en is continu in beweging. Waar mogelijk denkt de VKGE commercieel en haar instelling is ondernemend, marktgericht en ingesteld op veranderingen. De VKGE wil een organisatie zijn die als een professionele vereniging naar buiten treedt. Verenigingskenmerken waar de VKGE zich in kan vinden:

- ✓ sfeer van respect, saamhorigheid, vertrouwen en gezelligheid,
- ✓ projectmatig c.q. beleidsmatig werken,
- ✓ consistente en duidelijke doelen,
- ✓ gericht inschakelen van alle leden,
- ✓ voortdurend proces van verbeteren en vernieuwen,
- ✓ samenwerking met de markt, nationaal / mondiaal.

#### Realiseren van visie en beleid.

Het beleid van de VKGE wordt in belangrijke mate beïnvloed door externe ontwikkelingen. In grote lijnen zijn deze ontwikkelingen als volgt te schetsen:

#### Politiek.

De invloeden van besluitvorming binnen de Europese politiek op de nationale wetgeving worden steeds groter. Marktwerking zal mede hierdoor groter worden evenals de ontwikkelingen van kwaliteitssystemen. Ziektekostenverzekeraars krijgen in toenemende mate invloed op de budgetten van de instellingen in de gezondheidszorg. Consumentenorganisaties en media krijgen een steeds grotere invloed op het imago van gezondheidszorginstellingen.

### Sociaal / cultureel.

De samenleving wordt steeds meer multicultureel daarnaast zal de bevolking de komende jaren sterk vergrijzen. Snelle wijzigingen en gebruik van meer gemaksvvoeding binnen de markt zullen naar verwachting nog verder gaan toenemen. Op de arbeidsmarkt is sprake van een toenemende flexibilisering, werkdruk en een grotere uitval door ziekte.

### Onderwijs.

Veel beroepsopleidingen binnen de voeding-, care en gastvrijheidsector staan onder druk. Opleidingen voor bijvoorbeeld leerling koks en voedingsassistenten krijgen te maken met sterk verminderende belangstelling. Een goede aansluiting van theorie en praktijk blijft de komende jaren echter noodzakelijk. Organisaties worden complexer en vragen van managers in toenemende mate andere kennis. Permanente educatie op alle niveaus is een absolute noodzaak om de komende jaren bij te blijven.

### Technologie.

Verdere toepassing van automatisering, internet, E-mail, E-commerce en geavanceerde apparatuur zal leiden tot het optimaliseren van procesbeheersing. Professionalisering en toename van convenience producten zullen steeds verder gaan. Daarnaast zullen toepassingen van nano-, gen- en ecotechnologie steeds verder worden ontwikkeld.

### Economisch.

Inkomstenverbetering, het groeiend aantal tweeverdieners en ouderen met een grotere bestedingsruimte zullen leiden tot een toename van de marktwerking (vraag en aanbod). Het ontwikkelen en inzichtelijk maken van kwaliteitssystemen krijgen een steeds grotere invloed op het imago van gezondheidszorginstellingen.

De komende beleidsperiode is er op gericht om binnen de vereniging de ingezette koers met de daarbijbehorende inzichten verder krachtig te ontwikkelen. Binnen de beschreven beleidsperiode zijn daarnaast enkele strategische doelen te benoemen:

- ✓ ontwikkelen, implementeren en borgen van competenties die een gestructureerde projectmatige manier van werken mogelijk maken,
- ✓ realiseren van ballotage beleid,
- ✓ werven van nieuwe leden binnen het terrein van voeding-, care- en gastvrijheids management. Nationaal / mondiaal,
- ✓ aanstellen van een commissaris.

## **A.2. Management van processen.**

### A.2.1. Algemeen.

Het zal duidelijk zijn dat de VKGE verder moet gaan met ontwikkelen en professionaliseren. De stijl waarbinnen de VKGE gaat werken dient te passen binnen de uitgangspunten die horen bij een moderne projectorganisatie. Binnen deze projectmatige manier van werken zullen operationele taken en opdrachten binnen de vereniging door het bestuur meer en meer gedelegeerd worden aan de leden.

Van leden wordt verwacht dat zij projecten op zich nemen en uitwerken binnen de bestuurlijk vastgelegde projectopdracht. Binnen de VKGE zullen permanente commissies en tijdelijke werkgroepen worden aangesteld. Binnen deze beleidsperiode zal dan ook extra tijd worden ingeruimd om in samenwerking met externe adviseurs naar de juiste beheersprocessen te zoeken.

#### A.2.2. Bestuur.

De maandelijkse bestuursvergaderingen vinden plaats in de vrije tijd van de bestuursleden. Deze vergaderingen kunnen plaats vinden bij de bestuursleden op locatie. Het bestuur stelt een vergoeding beschikbaar aan de locatie van € 7,50 per bestuursvergadering. Dit alleen ter compensatie voor catering en gebruikte consumpties. Om de VKGE in deze beleidsperiode succesvol te laten zijn, is het noodzakelijk dat het bestuur meer verantwoordelijkheid neemt dan voorheen in het sturen en besturen van de vereniging. De span of control van het bestuur is te groot geworden. De creativiteit en effectiviteit van het bestuur is daarmee sterk afgenomen. Het gevolg daarvan is dat leden minder initiatieven ontplooiën en zich meer gaan verschuilen in hun eigen wereld (Ik heb het te druk). Van een flexibele en coöperatieve houding is steeds minder sprake. De stijl waarbinnen het bestuur leiding moet geven aan de vereniging laat zich herkennen in het model van "Integraal Kwaliteit Management". Kenmerken van het besturen op basis van Integraal Kwaliteit Management zijn:

##### Leden centraal stellen.

- ✓ Alle activiteiten in de vereniging worden direct of indirect ingericht vanuit de aangegeven wenselijkheid van de leden. De wens van de leden is het vertrekpunt van de vereniging.

##### Consistente en duidelijke doelen.

- ✓ Leiding geven aan, coachen en sturen van de vereniging op basis van een duidelijk geformuleerd beleidsplan. Maken van keuzes en benoemen van speerpunten.

##### Gericht inschakelen van iedereen.

- ✓ Iedereen in de organisatie levert een bijdrage en moet bij de processen worden betrokken om de doelstellingen te realiseren. Leden worden uitgenodigd om mee te denken.

##### Procesmatig werken.

- ✓ Men krijgt inzicht in bestaande activiteiten en wordt gedwongen om tevens over de grenzen van eigen kunnen te kijken. Mogelijkheden om knelpunten aan te pakken maakt het eigen werk prettiger.

##### Voortdurend verbeteren.

- ✓ Kwaliteit van de vereniging kan alleen worden verhoogd door een proces van voortdurend verbeteren te aanvaarden. De goede dingen goed doen. Resultaten meten waardoor ze zichtbaar worden.

Waarom kiezen voor een bestuursaanpak op basis van Integraal Kwaliteit Management:

- ✓ het bestuur moet meer gaan besturen,
- ✓ doeltreffend en doelmatig werken,
- ✓ leden hebben verwachtingen,
- ✓ behoefte om de kwaliteit en bereikte resultaten vast te houden,
- ✓ ad-hoc werkzaamheden tot een minimum beperken,
- ✓ continuïteit vereniging blijven waarborgen.

Binnen de genoemde beleidsperiode zal door het bestuur dan ook extra tijd worden ingeruimd om in samenwerking met externe adviseurs naar de juiste beheersprocessen te zoeken.

Om het bestuur kritisch te volgen, te begeleiden, te sturen en te adviseren in hun bestuurlijke opdracht heeft het bestuur uitgesproken om binnen deze beleidsperiode een onafhankelijke commissaris aan te willen stellen. Hierbij is uitgesproken dat de voorkeur van het bestuur uitgaat naar een commissaris die binnen zijn dagelijkse werkzaamheden bijvoorbeeld functioneert als manager Facilitair Bedrijf voor een grotere instelling of vergelijkbaar. Hiertoe zal een functieomschrijving door het bestuur worden vastgesteld incl. een daarbij behorende financiële vergoeding. Kerncompetenties voor bestuursleden passend in deze beleidsperiode kunnen omschreven worden als coachen en ondernemen.

#### A.2.3. Communicatiestructuur.

Binnen de VKGE is er maandelijks bestuurlijk overleg. De notulen van deze bestuursvergadering zullen voor leden en samenwerkingspartners digitaal beschikbaar worden gesteld via de homepage van de vereniging. Het bestuur brengt op de algemene jaarvergadering zijn jaarverslag uit en legt, middels een balans en een staat van baten en lasten, verantwoording af over het gevoerde bestuur. Het jaarverslag zal voor ieder die geïnteresseerd is digitaal inzichtelijk zijn via de homepage van de vereniging. Vaste commissies stellen haar notulen en jaarverslagen eveneens beschikbaar via de homepage van de vereniging. Ook de agenda en verslagen van de maandelijkse verenigingsbijeenkomsten zullen via de homepage toegankelijk zijn.

Het bestuur zal in deze beleidsperiode ook een regulier jaarlijks overleg opstarten met de exclusieve samenwerkingspartners. De notulen van deze vergaderingen zullen voor leden en samenwerkingspartners digitaal beschikbaar worden gesteld via de homepage van de vereniging.

Om alle betrokken partijen op informatief niveau maximaal tegemoet te komen zal binnen deze beleidsperiode een digitale nieuwsbrief worden ontwikkeld. Dit bulletin kan naast informatiebron voor de reguliere leden o.a ook gebruikt worden om de media maar ook de bedrijven van de aangesloten leden en van de samenwerkingspartners te informeren.

#### A.2.4. Kwaliteitszorg

Om als vereniging een kwalitatief hoogwaardig product en conformiteit te leveren en te blijven leveren is het werken aan een continu kwaliteitssysteem op termijn noodzakelijk. Processen voor de VKGE dienen in deze beleidsperiode beschreven te worden in een digitaal kwaliteitshandboek.

Uitgangspunten die voor de continuïteit en conformiteit van de VKGE van belang zijn kunnen beschreven en gedocumenteerd worden in:

- ✓ besturende processen,
- ✓ primaire processen,
- ✓ ondersteunende processen.

#### A.2.5. ICT zorg.

Naar verwachting zal de komende jaren communicatie van en naar leden veelal digitaal verlopen. Tevens zal ook kennis en informatie meer en meer digitaal beschikbaar worden gesteld aan leden en samenwerkingspartners. Als belangrijke succesfactor voor het managen van processen is het gebruik van de juiste automatiseringstechnieken van essentieel belang. Het bestuur ziet in het ontwikkelen van een interactieve homepage welke is voorzien van een digitale kennisbank als een belangrijke voorwaarde voor succes. Binnen deze beleidsperiode zal dan ook extra tijd worden ingeruimd om in samenwerking met professionele externe adviseurs naar de juiste beheersprocessen te zoeken.

### **A.3. Leden.**

#### A.3.1. Algemeen.

Leden van de VKGE zijn op naam lid, niet op naam van de organisatie waarvoor zij werkzaam zijn. De VKGE heeft al langdurig een goede naam als vakvereniging in Nederland. Gebleken is dat onze sterke troeven zijn:

- ✓ grote betrokkenheid,
- ✓ professionele kwaliteit en specifieke voedingskennis binnen de gezondheidszorg.

Voor samenwerkingspartners binnen het vakgebied zijn leden van de VKGE een interessante partij. Op basis van de nieuwe pijlers wil de VKGE zich de komende jaren verder als een kennisintensieve vereniging ontplooiën daarbij prominent ondersteund door leden die allen actief in de vereniging participeren.

Dat wil zeggen dat de VKGE heeft uitgesproken een vereniging te zijn:

- ✓ van actieve leden,
- ✓ voor actieve leden,
- ✓ door actieve leden.

Binnen de vereniging wordt een groot beroep gedaan op inzet, flexibiliteit en doorzettingsvermogen van haar leden, vaak naast hun reguliere werkzaamheden. Voor de vereniging zijn alle leden de bepalende kritische succesfactor om het voorgenomen beleid tot uitvoer te kunnen brengen.

#### A.3.2. Aanwezigheid leden.

Op basis van geformuleerde uitgangspunten moeten leden van de VKGE in staat worden gesteld hun persoonlijk arbeidsrendement te verhogen. Samen met actuele inzichten binnen het vakgebied gebruiken leden de kennis welke verzameld is binnen de VKGE.

Door enerzijds de implementatie van een nieuwe koers en anderzijds de grote ambitie van de VKGE zal binnen deze beleidsperiode een niet aflatende aanwezigheid van leden worden verwacht. Indien herhaalde afwezigheid van leden zich aandient zal door het bestuur heroriëntatie op het lidmaatschap volgen. De reguliere ledenbijeenkomsten worden beschouwd als zijnde werktijd en afwezigheid is dus niet zondermeer vanzelfsprekend. Het bestuur streeft binnen deze beleidsperiode naar een opkomstpercentage van 90%.

#### A.3.3. Betrokkenheid leden

Het actief participeren door leden aan de verenigingsactiviteiten zal strak onder de aandacht worden gebracht. Er zal vanuit het bestuur in deze beleidsperiode actief worden gezocht om het z.g "grijze muizen" gedrag van leden te voorkomen. Leden zullen zich passend bij hun functionele arbeidsverantwoordelijkheid terdege bewust moeten zijn welke verplichting zij aangaan met het accepteren van het verenigingslidmaatschap van de VKGE. Indien niet actief gedrag van leden zich blijft aandienen zal door het bestuur heroriëntatie op het lidmaatschap volgen. Niet actief meedoen binnen de vereniging is niet meer vanzelfsprekend.

#### A.3.4. Binden en boeien leden en samenwerkingspartners

Het bestuur van de VKGE wil in deze beleidsperiode extra aandacht schenken aan het binden en boeien van (nieuwe) leden en samenwerkingspartners. In deze beleidsperiode zal een brochure worden ontwikkeld die gebruikt kan worden om de VKGE bij potentiële leden en samenwerkingspartners onder de aandacht te brengen. Activiteiten georganiseerd vanuit de afdeling plezierige zaken met als doel leden en samenwerkingspartners te binden en te boeien kunnen zijn:

- ✓ nieuwjaarsreceptie,
- ✓ een maal per twee jaar een uitstapje met de partners van de leden,
- ✓ een maal per twee jaar een meerdaagse studiereis,
- ✓ symposia,
- ✓ congres.

Ledenvergaderingen worden gezien als werktijd en kunnen als zodanig ook gehouden worden bij de leden op locatie. Leden kunnen een verzoek hiertoe indienen bij het bestuur die deze zal verwerken op de jaarplanning. Leden worden in staat gesteld om indien wenselijk hun bedrijf op een positieve manier bij collega's en samenwerkingspartners te presenteren. Er wordt van uitgegaan dat de locatie waar de VKGE te gast is het culinaire gedeelte in eigen beheer verzorgt. Het bestuur is voornemens om in deze beleidsperiode een vaste vergadervergoeding van € 75,- per ledenvergadering beschikbaar te stellen. Van de leden wordt verwacht dat zij ook na de ledenbijeenkomst gepaste belangstelling tonen voor hun gastheer of gastvrouw. De ledenbijeenkomsten moeten naast het educatieve effect ook gezelligheid en samenzijn uitdragen (netwerken). Daarnaast vindt de VKGE het van belang dat haar leden gestimuleerd worden om op basis van opgedane kennis vernieuwing en veranderingsprocessen projecten in hun dagelijkse werkomgeving te realiseren.

In deze beleidsperiode zal een permanente VKGE commissie worden ingesteld die jaarlijks een speciaal daarvoor te ontwerpen VKGE prijs ("Wout Heezius trofee") zal uitreiken exclusief aan die organisatie en/of individu die zich op een bijzondere wijze weet te onderscheiden op het gebied van voeding-, care- of gastvrijheids management.

#### A.3.5. Wat mag van het lidmaatschap VKGE worden verwacht?

- ✓ Leden worden in de gelegenheid gesteld exclusieve kennis te vergaren. Doel is om te leren. Waar nodig worden externe professionals ingehuurd.
- ✓ Een gezellige ambiance.
- ✓ Leden hebben inbreng in het jaarprogramma.
- ✓ Minimaal 8 ledenbijeenkomsten per jaar.
- ✓ Een maal in de twee jaar een meerdaagse studiereis.
- ✓ Mogelijkheden het eigen netwerk te vergroten.
- ✓ Toegang tot de exclusieve kennisdatabank.

#### A.3.6. Van leden wordt verwacht.

- ✓ Enthousiaste en representatieve inzet. Men is er trots op om lid van de VKGE te zijn.
- ✓ Aanwezige kennis beschikbaar stellen aan de vereniging.
- ✓ Actief aanwezig zijn bij verenigingsactiviteiten.
- ✓ Initiatief nemen om actief mee te denken.
- ✓ Op een correcte manier mening geven als daar behoefte aan bestaat.
- ✓ Gemaakte afspraken nakomen

### **A.4. Middelenmanagement.**

#### A.4.1. Algemeen.

De VKGE heeft een eigen budget van waaruit producten en diensten worden betaald. De "begroting" binnen de vereniging wordt veelal gebaseerd op historische gegevens en de prognose van het volgend jaar. Het bestuur heeft volledige verantwoordelijkheid met feitelijk als enige norm binnen het budget te blijven. Het bestuur wil binnen deze beleidsperiode nadrukkelijk bedrijfsmatiger gaan werken door middel van een jaarlijks vast te stellen begroting. Binnen deze beleidsperiode zullen herziene contributiemiddelen en bijdragen vanuit de leden en samenwerkingspartners de voornaamste middelen zijn van waaruit budget jaarlijks zal worden vastgesteld. Binnen deze beleidsperiode zal nadrukkelijk worden onderzocht of de VKGE mogelijkheden ziet een derde geldstroom te activeren. Hierbij kan gedacht worden aan:

- ✓ informatie binnen de digitale kennisbank tegen betaling beschikbaar stellen aan derden,
- ✓ organisatie van symposia, congres,
- ✓ verzorgen van spreekbeurten,
- ✓ uitbrengen van een boek.

#### A.4.2. Leden.

In deze periode zal de contributie voor leden geleidelijk worden verhoogd naar € 500,-. De verhoging moet jaarlijks in verhouding zijn, passend binnen de snelheid waarmee de nieuwe VKGE zich ontwikkelt. Uitgangspunt hierbij is dat leden een passend verenigingsprogramma wordt aangeboden waarbij financiële marktconformiteit wordt voorgesteld.

De voorgestelde contributieopbouw tot 2010 ziet er als volgt uit:

- ✓ 2007 € 250,=
- ✓ 2008 € 250,=
- ✓ 2009 € 400,=
- ✓ 2010 € 500,=

#### A.4.3. Samenwerkingspartners.

Voor het bestuur geldt op dit moment dat de leden en de samenwerkingspartners gezamenlijk het bestaansrecht van de VKGE genereren. Passend binnen de nieuwe visie van de VKGE ziet het bestuur meer belang in een samenwerking met partners dan in de huidige, vaak enkelvoudige werkwijze van sponsorschap. Bij de moderne manier van werken die de vereniging voor staat, past het begrip exclusieve samenwerkingspartner. Exclusief samenwerkingspartner zijn van de VKGE kan alleen op basis van een marktconforme samenwerking. Er zullen in het partnerschap diverse gradaties worden aangebracht die de "status" van de partner bepalen. Bij de door de samenwerkingspartner aangenomen status behoren verschillende rechten en verplichtingen. Onder verantwoordelijkheid van het bestuur zal binnen deze periode een passend nieuw exclusief samenwerkingspartner beleid worden opgesteld.

## **B Resultaat.**

### **B.5. Waardering door leden en partners.**

#### B.5.1. Algemeen.

Passend binnen de ontwikkeling van de nieuwe VKGE zal de vraag die leden en samenwerkingspartners in de weegschaal leggen steeds groter worden. Hierdoor zal de "bedrijfsvoering" van onze vereniging evenredig moeten meegroeien. Een goede en duurzame relatie tussen partijen is daarom van groot belang.

Voor het bestuur is binnen deze beleidsperiode een van de speerpunten om de tevredenheid van haar leden en samenwerkingspartners middels audits elke twee jaar te meten. Uitkomsten van deze meting zullen daarom ook dienen als input om waar nodig verbeteringen aan te brengen. Terugkoppeling van de resultaten zal gebeuren via de reguliere overlegvormen met leden en samenwerkingspartners en de interactieve homepage van de vereniging.

## **B.6. Operationele eindresultaten.**

### **B.6.1. Algemeen.**

De goede naam van de VKGE opgebouwd in de afgelopen jaren moet stevig worden geborgd. Daar waar kansen zich voordoen moeten we er naar streven om de lat spreekwoordelijk maar wel verantwoord hoger te leggen. In de genoemde planperiode wil het bestuur vanuit een kwalitatieve optiek de VKGE vorm geven. Daarom zullen producten en diensten die de VKGE levert in deze beleidsperiode worden vastgelegd in een z.g kwaliteitshandboek. In de genoemde beleidsperiode zullen permanente VKGE commissies worden vastgesteld. Deze commissies zullen gaan werken onder verantwoordelijkheid van het dagelijkse bestuur. Deze commissies zullen actief zijn op basis van vastgestelde beleidsplannen en zullen middels notulen op de interactieve homepage inzicht geven in hun activiteiten. De VKGE zal zich binnen deze beleidsperiode nadrukkelijk richten op de bevordering van haar public relations. In dit kader zal ook een bestuurslid worden aangewezen met als aandachtsgebied de interne en externe PR.

De operationele eindresultaten per verenigingspeiler voor de beleidsperiode 2007 - 2010 zijn op macroniveau hieronder weergegeven. De concrete uitwerking zal worden vorm gegeven in het jaarplan.

### **Exclusiviteit.**

- ✓ Ballotagebeleid voor nieuwe leden is gerealiseerd.
- ✓ Ballotagebeleid voor nieuwe samenwerkingspartners (sponsors) is gerealiseerd.
- ✓ Ledenaantal van maximaal 75 personen is gerealiseerd.
- ✓ Vormgeven van een jaarlijkse VKGE prijs is gerealiseerd.
- ✓ Digitale nieuwsbrief is gerealiseerd.
- ✓ Kennismakingsbrochure is gerealiseerd

### **Kennis.**

- ✓ Functioneren interactieve homepage is gerealiseerd.
- ✓ Functioneren digitale kennisbank VKGE is gerealiseerd.
- ✓ Digitaal Kwaliteitshandboek VKGE is gerealiseerd.
- ✓ Werken met standaard projectopdrachten (formulier) is gerealiseerd.
- ✓ Minimaal een tevredenheids onderzoek voor leden is gerealiseerd.
- ✓ Minimaal een tevredenheids onderzoek voor samenwerkingspartners is gerealiseerd.
- ✓ Formuleren functiebeschrijving verenigingscommissaris is gerealiseerd.
- ✓ Aanstellen van onafhankelijk verenigingscommissaris is gerealiseerd.

### Rendement.

- ✓ Contributie leden marktconform verhoogd tot € 500,- is gerealiseerd.
- ✓ Dienstverleningsovereenkomsten incl. financiële bijdrage met samenwerkingspartners is geformuleerd en gerealiseerd.
- ✓ Financiële bijdrage samenwerkingspartners is marktconform gerealiseerd.
- ✓ Structureel overleg met samenwerkingspartners is gerealiseerd.
- ✓ Onderzoek haalbaarheid derde geldstroom is gerealiseerd.
- ✓ Het ontwerpen van en inrichten van een jaarlijkse begroting is gerealiseerd.
- ✓ Beleid public relations beleid is gerealiseerd.

### Gezelligheid.

- ✓ Ledenopkomst van 90% binnen verenigingsactiviteiten is gerealiseerd.
- ✓ Er zijn minimaal twee uitstapjes gerealiseerd met de leden en hun partners.
- ✓ Er heeft minimaal een meerdaagse studiereis plaatsgevonden.
- ✓ Jaarlijks wordt een nieuwjaarsreceptie georganiseerd.

### B.6.2. Commissies en werkgroepen.

De door het bestuur vastgestelde manier van werken bevordert en stimuleert de samenwerking met commissies en werkgroepen, samengesteld vanuit de leden VKGE. Het beeld wat het bestuur hierbij heeft, is dat commissies een permanente rol spelen in de vereniging en dat werkgroepen ad-hoc kunnen worden samengesteld en worden opgeheven nadat zij de geformuleerde taak hebben volbracht.

Daar waar het vaste commissies betreft zullen deze:

- ✓ verplicht zijn een beleidsplan te maken conform de uitgezette VKGE lijn,
- ✓ verplicht zijn een jaarplan te maken conform de uitgezette VKGE lijn,
- ✓ verplicht een jaarverslag te maken conform de uitgezette VKGE lijn.

Werkgroepen zullen meer en meer gaan werken vanuit een projectopdracht formulering geïnitieerd door het bestuur. De VKGE kent de volgende commissies;

#### 1. Commissie ICT beheer en ontwikkeling. (tevens VKGE journaal)

Voorzitter: Dhr. Will van der Heijden

Webmaster: Dhr. Mattie Teklenburg

Leden: Dhr. Tom Serier

Dhr. Cees Corstiaans

Dhr. Henny Sanders

**2. Commissie Activiteiten. (nieuwjaarsreceptie, studiereis, uitstapjes)**

Voorzitter: Dhr. Koos Rovers  
Leden: Dhr. René van Bruxvoort  
Dhr. Ton de Jong  
Dhr. Jan v/d Nieuwenhof  
Vertegenwoordiger namens de organiserende locatie

**3. Commissie Sponsorbeleid.**

Voorzitter: Dhr. René van Bruxvoort  
Leden: Dhr. Ruud van Brussel  
Dhr. Ton de Louw  
Dhr. Ruud Hooiveld

**4. Commissie Kwaliteitsbeleid.**

Voorzitter: Dhr. Geru Timmers  
Leden: Dhr. Charles Jansen  
Dhr. Wim Deeben

**5. Commissie Onderwijs.**

Voorzitter: Dhr. Cor v.d. Graaf  
Leden: Dhr. Wim Rijkers  
Dhr. Ruud Hooiveld  
Dhr. Robert Bartels

**6. Commissie Wout Heesius trofee.**

Voorzitter: Dhr. Jan van Lierop  
Leden: Dhr. Ruud van Brussel  
Dhr. Samenwerkingspartner, externe  
Dhr. Albert Verschuren, externe

**7. Commissie Public Relations.**

Voorzitter: Dhr. Tom Serier  
Leden: Dhr. Geru Timmers

**8. Commissie Voedingscentrum.**

Voorzitter: Dhr. Will van der Heijden

Leden: Dhr. Marcel Romijnders  
Dhr. Frank Wouters

**9. Commissie Ballotage.**

Voorzitter: Dhr. Tom Serier

Leden: Dhr. Koos Rovers