

**NEDERLANDS GENOOTSCHAP VOOR
SPORTMASSAGE**

lid: EUROPEAN ASSOCIATION OF SPORTSMASSAGE

VISIEDOCUMENT N.G.S.

2008 - 2010

Verdiene, verbinden & versterken



Nederlands Genootschap voor Sportmassage

Postadres:

Postbus 200

6800 AE Arnhem

Tel: 026-8450870

Fax: 026-8450875

E-mail: bureaungs@sportverzorgingNGS.nl

Internet: www.sportverzorgingNGS.nl

Inhoudsopgave	2
Beleidsverklaring	3
Doel van het visiedocument	4
Beleidsplan 2008-2010	4
Ontwikkeling visiedocument	4
Taakstelling stuurgroep	4
Bevoegdheid stuurgroep	4
Samenstelling stuurgroep	5
Beleidsontwikkeling 2008-2010	5
Draagvlak	5
Toonaangevendheid	5
Projectstructuur stuurgroep	6
Visie (deel)gebieden NGS	
Personeelsbeleid	7
Kwaliteitsbeleid	7
ICT beleid	8
Marketingbeleid	9
Vrijwilligersbeleid	9
Organisatie en strategie	10
Onderzoek	11
Examens	12
Interne opleidingen	13
Extern onderwijs	13
Uitbesteding	14
Brondocumenten	15

Beleidsverklaring:

Het Nederlands Genootschap voor Sportmassage (NGS) streeft ernaar om met haar leden en aangeboden diensten de toonaangevende organisatie te blijven in de sportmassage en sportverzorging. Dit wordt onder meer bereikt door het bewaken van de kwaliteit van de sportmasseur voor en na beroepsaanvang.

Voor beroepsaanvang door

- het erkennen van opleidingen,
- het bewaken van de kwaliteit van de examens sportmassage

Na beroepsaanvang door

- de leden maximaal te ondersteunen in hun dienstverlening,
- het bewaken van het kennis- en vaardigheidsniveau en
- het samenwerken met strategische partners.

Om deze beleidsdoelstellingen te verwezenlijken heeft het NGS een visiedocument ontwikkeld, wat zal resulteren in het beleidsplan 2008 – 2010. In de genoemde documenten wordt de beleidslijn voor de komende jaren verwoord en worden tevens activiteiten genoemd hoe deze beleidslijn geconcretiseerd wordt.

Het beleid is erop gericht dat alle activiteiten dienen te worden uitgevoerd volgens het geaccordeerde beleidsplan van het NGS. Bestuurders en uitvoerenden zijn gehouden tot het naleven van de voorschriften genoemd in het beleidsdocument.

Motto

Het motto voor de komende 3 jaar is verdienen, verbinden & versterken.

Met dit motto wil de stuurgroep het volgende duidelijk maken

- verdienen;
 - o herkenning en erkenning van de beroepsgroep en de branche staat centraal de komende jaren. Het gaat er om dat door consistent en visionair beleid de sportmassage een pertinente plaats verdient in het onderwijs, de (sport)gezondheidszorg, de sport en het bedrijfsleven.
- verbinden;
 - o het verdienen van de erkenning als beroepsgroep kan alleen door de krachten en kennis te bundelen (te verbinden). Het NGS als organisatie, maar ook de sportmasseur als individu kan dat niet alleen.
- versterken;
 - o door het verbinden van kracht en kennis zullen de beroepsbeoefenaars, maar ook de samenwerkende organisaties elkaar versterken. Door samenwerking zullen de beroepsbeoefenaars maar ook de organisaties elkaar naar een steeds professioneler niveau brengen.

Doel van dit visiedocument

Het doel van dit visiedocument is om de leden, de partners in de sportgezondheidszorg, maar vooral ook financiers een beeld te geven van de activiteiten van het NGS en welke lijnen het bestuur in de toekomst wil uitzetten om de kwaliteit van de sportmassage als onderdeel van de sportgezondheidszorg naar een steeds hoger niveau te tillen. Tevens is het visiedocument een inleiding op het beleidsdocument NGS 2008 – 2010, waarin de visie nader geconcretiseerd wordt.

Beleidsplan 2008-2010

Het opstellen van het beleidsplan voor de periode van 2008 tot 2010 is noodzakelijk door belangrijke ontwikkelingen in de sportgezondheidszorg. Deze ontwikkelingen zijn ontstaan door ontwikkelingen binnen het NGS, de partners in de sportgezondheidszorg en door de politieke ontwikkelingen.

Dit heeft voor de sportmasseur tot gevolg, dat hij wordt gezien als een schakel in de keten van de sportgezondheidszorg, in samenwerking met de sportfysiotherapeut, sportarts en andere (para)medici.

In het NGS beleidsplan worden de volgende punten toegelicht;

- Doelstellingen,
- Ontwikkelingen,
- Knel en verbeterpunten,
- Realisatie,
- Korte en middellange termijn plannen,
- Kwaliteitsbeleid.
- Activiteitenplan 2008

Ontwikkeling visiedocument

In 2007 is de stuurgroep strategie aangesteld om na te denken over welke strategie het NGS moet (gaan) voeren. De omgeving van het NGS is druk in beweging en het is daarom van groot belang om hierop juist te anticiperen. Aanleiding voor het aanstellen van de stuurgroep is het rapport Strategisch Marketingplan NGS (december 2006). Dit rapport geeft inzicht in de huidige markt(veranderingen), mogelijke consequenties voor het NGS en doet aanbevelingen aan de organisatie hoe hierop te reageren.

Taakstelling stuurgroep.

De taak van de stuurgroep strategie (hierna te noemen 'stuurgroep') is het schrijven van een visiedocument en het (laten) schrijven van het nieuwe beleidsplan 2008-2010. Hiertoe zal de stuurgroep zich mede laten adviseren door diverse deskundigen binnen en indien van toepassing van buiten het NGS.

De stuurgroep zal zoveel mogelijk de opdrachten voorbereiden en uitwerken. Tevens zal de stuurgroep duidelijk aangeven wat wordt verwacht van werkgroepen, commissies en/of individuen. Indien nodig zal de stuurgroep opdrachten toelichten tijdens reguliere vergaderingen van werkgroepen en/of commissies.

Bevoegdheid.

De stuurgroep is benoemd door het hoofdbestuur van het NGS. Daardoor heeft zij de bevoegdheid om gevraagd en ongevraagd het hoofdbestuur, maar ook andere entiteiten en personen binnen de organisatie om advies en ondersteuning te vragen.

Samenstelling

- Arend van der Veen,
- Hans Helsper,
- Ronald van Tol,
- Huub v.d. Broek.

Beleidsontwikkeling 2008 – 2010

De stuurgroep is van mening dat het te schrijven beleidsplan een complete weergave moet zijn van alle onderwerpen en ontwikkelingen die van toepassing kunnen zijn op de toekomstige bedrijfsvoering van het NGS. De volgende hoofdgebieden zijn geïdentificeerd. De stuurgroep heeft eerst een visie ontwikkeld per hoofdgebied. In het beleidsplan 2008-2010 wordt de visie nader uitgewerkt naar deelgebieden en actieplannen.

Hoofdgebieden

1. Personeelsbeleid
2. Kwaliteitsbeleid
3. ICT beleid
4. Marketingbeleid
5. Vrijwilligersbeleid
6. Organisatiebeleid & strategie
7. Onderzoek
8. Examens
9. Opleidingen (intern/extern)
10. Onderwijs
11. Uitbesteding

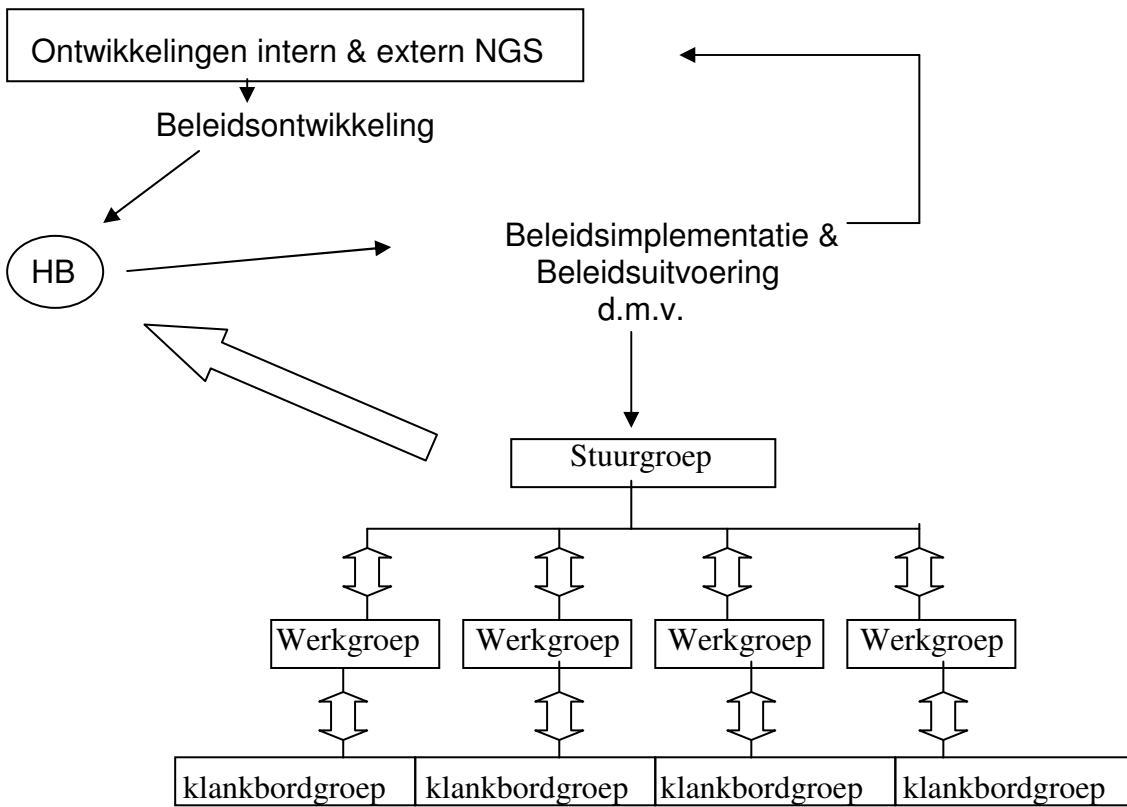
Draagvlak

Om tot een voldoende gedragen visiedocument en beleidsplan te komen zal de stuurgroep deskundigheid zoeken binnen en indien van toepassing van buiten de organisatie. De stuurgroep waakt voor het schrijven van documenten die slechts uit de gedachten komen van de stuurgroep zelf ('ivoren toren') en niet besproken zijn met de nodige entiteiten en getoetst zijn aan hedendaagse ontwikkelingen en mogelijkheden.

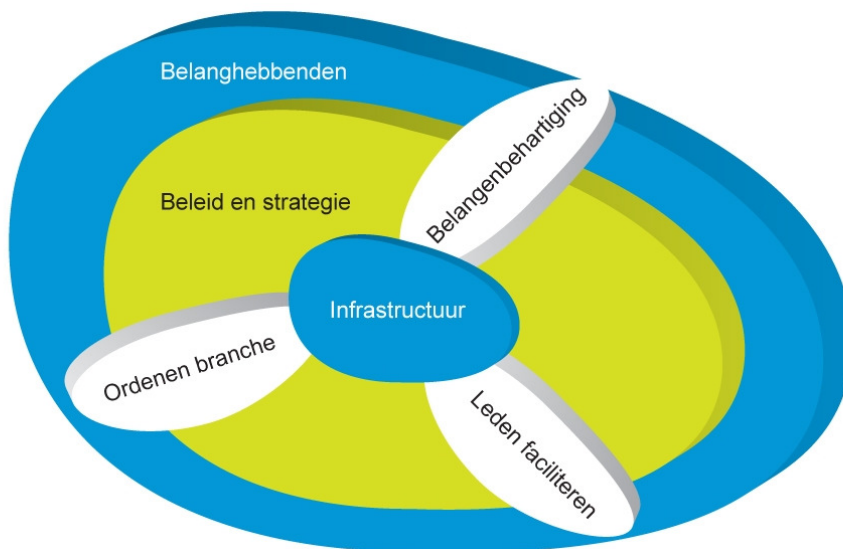
Toonaangevendheid

Het criterium voor het schrijven van het visiedocument is dat alle plannen en acties moeten leiden naar het onderstrepen en/of verstevigen van *de toonaangevende organisatie*. Voor elk te beschrijven visie, per bovengenoemd hoofdgebied, moet de stuurgroep zich dus continue afvragen of en op welke manier de omschreven visie leidt naar het vastgestelde einddoel. Dit is ook (mede) de opdracht en uitgangspunt voor iedereen die wordt gevraagd input te leveren voor het visiedocument en beleidsplan.

Projectstructuur.



Model: originele taken brancheorganisatie



Visie (deel)gebieden Nederlands Genootschap voor Sportmassage

1. Personeelsbeleid

Het bureau is de spin in de organisatie van het NGS. Zij heeft een belangrijke (ondersteunende) rol voor de continuïteit en het voortbestaan van de organisatie. De stuurgroep acht het daarom van belang dat het welbevinden van de werknemers voldoende aandacht krijgt ('prettige werksfeer').

Het welbevinden wordt gecreëerd door beleid op het gebied van goede secundaire arbeidsvoorwaarden, een CAO, ziekteverzuimregelingen, functieomschrijvingen, competentiegericht beoordeling, adequate personeelsplanning en scholingsmogelijkheden. In een tijd van toenemende professionalisering zal juist het bureau een voorbeeldfunctie moeten zijn voor de vrijwilligers van het NGS en de leden.

Advies 1

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur:

Uitvoering van een complete Personeel & Organisatie (P&O) scan van het bureau. Uit deze scan moet duidelijk worden of het bureau voldoet aan de minimale vereisten op het gebied van P&O. Tevens moet duidelijk worden indien het bureau niet voldoet, aan welke punten niet wordt voldaan en hoe deze tekortkomingen ongedaan gemaakt kunnen worden.

2. Kwaliteitsbeleid

Het leveren van kwaliteit is gericht op het constant voldoen aan of overtreffen van de redelijke verwachting van de klant en het bewaken van de product- en dienstverleningsprocessen. Het verbeteren van de kwaliteit is niet alleen gericht op 'betere' producten of diensten; het betekent dat de organisatie als geheel gestructureerd werkt aan een efficiënter voortbrengingsproces.

Kwaliteitsmanagement is het besturen van deze verbetering gericht op het koppelen van doelen aan de realisatie. De kern is dat iedere afdeling en proces zo goed mogelijk presteren, in lijn met de strategie en doelstellingen van de organisatie. Kwaliteitsmanagement omvat meten, analyseren, veranderen, processen aanpassen en kennis en competenties ontwikkelen. Het gaat om het ontwikkelen van een collectieve mentaliteit bij de leiding en medewerkers om voortdurend te willen verbeteren. Om kwaliteit te kunnen beheersen en besturen, wordt gebruikt gemaakt van een kwaliteitssysteem. Kwaliteitsmanagement is de zorg van het management; het kan niet worden gedelegeerd aan een persoon of afdeling

Advies 2

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur :

o *Advies 2.1*

Besluitvorming van het hoofdbestuur van het NGS over het ontwikkelen van een kwaliteitssysteem. Te denken valt aan een gefaseerde aanpak (deelsystemen) voor het bureau, het examen etc.

Intercollegiaal Overleg Sportmassage (IOS).

Het NGS heeft sinds 2005 een actief kwaliteitsbeleid op het gebied van na- en bijscholingen, met als werktitel 'Intercollegiaal Overleg Sportmassage'. De activiteiten die hieronder vallen zijn

- Nascholing voor behoud van de licentie
- Bijscholing voor het behoud van registratie in het kwaliteitregister NGS.

Centraal bij het IOS staat '*het (leren) registreren van (relevante) informatie*' In 'leren' en 'relevant' zit de kwaliteitsgedachte, nl het continue leren en verbeteren. Het beschreven thema is te zien als de rode draad binnen het kwaliteitsbeleid van het NGS (nascholing, examinering, erkenningen).

- *Advies 2.2*

Stel de rode draad centraal in het kwaliteitsbeleid en zoveel mogelijk een integraal onderdeel te laten zijn bij projecten. Te denken valt o.a. bij de verdere ontwikkeling van

- a) de examens middels het toewerken als examenkandidaat naar het samenstellen van een cliëntendossier,
- b) het gebruik van het examenprotocol (nadruk op registratie van relevante gegevens door de examinerator,
- c) nieuw te ontwikkelen na- en bijscholing en het erkenningenbeleid.

Hierdoor worden belangrijke schakels uniform getoetst dan wel opgeleid. De sportmasseur voor beroepsaanvang direct via het examen en indirect via het examenprotocol en de sportmasseur na beroepsaanvang via het nascholingsbeleid. Niet alleen de sportmasseur, maar ook de examinerator en de opleider ontkomen niet aan de rode draad.

Projecten:

- Licentiebeleid
- Kwaliteitsregister
- Procedure Erkenning Verworven Competenties (EVC)
- Certificering

3. ICT beleid

Gedurende de afgelopen jaren is gebouwd aan de huidige technische infrastructuur en de bijbehorende beheersorganisatie.

Datamanagement en klantmanagement (zie 6.2) zijn de pijlers van het dataverkeer van het NGS.

Advies 3

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur :

- *Advies 3.1*
Het borgen van de interne informatievoorziening.
- *Advies 3.2*
Het structureel vrijmaken van middelen om de ICT-infrastructuur en bijbehorend beheer van programmatuur up to date te houden.

4. Marketingbeleid

Het NGS moet mee met de tijd en de tijd gaat snel. Om met de tijd mee te gaan moeten offers gebracht worden en moet de organisatie wellicht een andere koers gaan varen op verschillen marktgebieden. Zo is marktverkenning niet meer weg te denken binnen een professionele organisatie. Het dient dan ook een integraal onderdeel te zijn van de bestuursfilosofie van het NGS.

De resultaten van de verschillende analyses laten dit ook zien. Het NGS staat nu nog stevig in de markt en is op vele gebieden nu nog steeds de toonaangevende organisatie. Echter de klant centraal stellen en als consequentie van wat de klant c.q. markt vraagt je beleid invullen is nog een ontwikkelgebied gebleken. Daarnaast vormt de nieuwe beleidslijn van het ministerie van VWS (marktwerking in de sport) een compleet nieuwe uitdaging. Het NGS in zijn specifieke situatie als vrijwilligersorganisatie heeft ook diverse belemmeringen / uitdagingen (is het glas half vol of half leeg). Het gaat er dan om, om het beleid in te vullen vanuit het klanten/markt perspectief en hierbij rekening houdend met de specifieke cultuur van de organisatie.

Advies 4

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur :

Op basis het eerder verschenen strategisch marketingplan NGS te investeren in het verbeteren van de marktgerichtheid. Het NGS moet meer een organisatie worden die vraaggestuurd werkt i.p.v. aanbodgestuurd wil het de toonaangevende organisatie blijven.

Projecten/aandachtsgebieden

- PR
- Afdelingen
- Marktonderzoek
- Ledenwerving
- Accountmanager
- Website
- Ontwikkelen doelgroepenbeleid (differentiatie leden naar leeftijd, professie, interesses etc)

5. Vrijwilligersbeleid

De kracht van het NGS zijn de vrijwilligers die zich met hart en ziel inzetten voor de uitvoering van het beleid en belangenbehartiging van de sportmasseur. Deze actieve vrijwilligers worden niet voor hun activiteiten betaald, maar verdienen wel waardering voor hun inspanning en prestaties. Die ervaren ze door goede resultaten van het overleg, succesvolle acties, complimenten, sociale contacten en mogelijkheden voor kennisverrijking, maar ook door goede afspraken over faciliteiten en financiële vergoedingen voor hun activiteiten.

Vrijwilligerswerk is de moeite waard als

- het gewaardeerd wordt door de leden van het NGS
- de vrijwilliger door andere organisaties in de sport en sportgezondheidszorg als een serieuze en gelijkwaardige partner wordt behandeld
- als de maatschappelijke omgeving op een positieve manier reageert.

Om de motivatie van vrijwilligers te voeden en te behouden is waardering voor hun inspanningen een basisvoorwaarde.

Advies 5.

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur :

Ontwikkel een 'regeling waardering vrijwilligerswerk voor' om deze ter besluitvorming aan de ledenvergadering voor te leggen.

Projecten/aandachtsgebieden

- Betaald vs onbetaald
- Scholing vrijwillig kader (beschikbaar → geschikt)

6. Organisatiebeleid & strategie

Doel van het organisatiebeleid is de organisatie, in aansluiting op maatschappelijke ontwikkelingen, zo vorm te geven dat het NGS haar werkzaamheden op een doelmatige, rechtmatige en klantgerichte manier verricht. Voor het NGS als toonaangevende organisatie heeft de stuurgroep de belangrijke onderdelen vastgesteld en geeft hierover het volgende advies.

Advies 6.

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur:

Ontwikkel concreet beleid voor de volgende onderwerpen;

- *Advies 6.1; Strategie¹*
Het hoofdbestuur doet er goed aan om op de volgende 5 hoofdpunten (die centraal staan in de definitie van strategie) nader uit te werken.
 1. Een strategie is een (gepland) plan
 2. Een strategie heeft betrekking op de lange termijn,
 3. De strategie van een organisatie heeft betrekking op de functie van de organisatie in de samenleving
 4. De strategie geeft aan welke doelstellingen de organisatie wil bereiken
 - De strategie geeft aan met welke middelen en langs welke wegen men de doelstellingen wil bereiken
- *Advies 6.2; Datamanagement*
Datamanagement moet het NGS in staat stellen superieure kennis over en inzicht in de klant op te bouwen en deze aan te wenden om een concurrentievoordeel te behalen.
- *Advies 6.3; Klantmanagement*
Klantmanagement omvat de functionele gebieden Marketing, Sales en klantenservice. Concreet geldt dit dus in eerste instantie voor de front office van het NGS, t.w. de PRC, het bureau personeel en de afdelingsbesturen.
- *Advies 6.4; Klachtmanagement*

¹ De stuurgroep definieert strategie als een langetermijnbelang inzake de functie van de organisatie in de samenleving, waarin de organisatie aangeeft *welke doelstellingen* ze wil bereiken, met *welke middelen* en langs *welke wegen*.

Een klacht is een uiting van ontevredenheid over een geleverde dienst of een product. Een klacht hoeft niet alleen betrekking te hebben op het eindresultaat, ook het proces kan aanleiding geven voor klachten; een onvriendelijke medewerker bijvoorbeeld.

- *Advies 6.5; Kanaalmanagement*
Distributie- en communicatiekanalen vormen de brug tussen het NGS en de klant. Communicatiekanalen zijn de meest directe verbinding en faciliteren het directe contact, terwijl distributiekanaalen vanwege hun indirecte invloed van groot belang zijn. Voor het NGS geldt dat deze kanalen relatiegericht zijn.
- *Advies 6.6; Beleid en uitvoerende capaciteiten*
De uitvoerende entiteiten zijn voorop geraakt op het beleid. Het strategische niveau stuurt de vaardigheden daarom niet aan, maar remt ze eerder. De missie, cultuur en organisatie zijn nog niet voldoende toegerust om optimaal gebruik te kunnen maken van de capaciteiten die het NGS heeft.
- *Advies 6.7; Klanttevredenheid*
Het meten van klanttevredenheid kan bijdragen aan het ontwikkelen van klantgericht gedrag omdat het oordeel en de verwachtingen van de klant inzichtelijk worden. Het kan ook bijdragen aan doelgericht verbeteren.

Projecten.

- Regionale indeling
- Beroepsorganisatie / Brancheorganisatie

7. Onderzoek

Onderzoek is een methode om op de hoogte te blijven van relevante ontwikkelingen voor de beroepsgroep en de branche. Zo kunnen er inhoudelijke ontwikkelingen zijn op het technisch sportmassage vlak, maar kunnen er ook algemene ontwikkelingen zijn in de branche, de (sport)gezondheidszorg of in de politiek.

Advies 7

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur :

- *Advies 7.1*
Onderzoek weer terug te brengen in de beleidsplannen van het NGS. Daartoe wordt geadviseerd om mensen en middelen beschikbaar te stellen om hieraan invulling te geven.
- *Advies 7.2*
Beschrijf per onderzoek duidelijke criteria en onderzoeksdoelstelling. Algemene uitgangspunten zijn dat specifieke eisen of wensen bij de start van het onderzoek bekend zijn. De werkwijze en de rapportering moeten op maat gesneden zijn als gevolg van specifieke wensen van het NGS.
- *Advies 7.3.*
Vertaal en implementeer relevante onderzoeksresultaten in huidig en nieuw beleid.

Projecten

- Literatuur
- Wetenschap
- Arbeidsrelevantie sportmassage

8. Examens

Examinering vormt een belangrijke activiteit van het NGS. De stuurgroep merkt op dat er diverse belangrijke veranderingen zijn bij de examens. Een belangrijke ontwikkeling is het Competentiegericht beoordelen. Bij deze ontwikkeling hoort ook de invoering van de servicedocumenten sportmassage en wellness-masseur. Voornamelijk voor het laatste servicedocument zal een nieuw examen moeten worden georganiseerd. De tweede ontwikkeling gaat om de explosieve toename van examens op CIOS, ALO en ROC opleidingen, richting Sport en Bewegen, de zgn. CAR examens. Beide ontwikkelingen betekenen een extra werkdruk voor het NGS.

Advies 8.

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur :

- *Advies 8.1;*
De examens onder te brengen in een op te richten examenstichting, vallend onder het NGS
- *Advies 8.2;*
De examens voor te bereiden op het competentiegericht beoordelen van de sportmasseur,
- *Advies 8.3;*
De examens voor te bereiden op het competentiegericht beoordelen van de Wellness masseur (invoering diplomasplitsing),
- *Advies 8.4;*
Streven naar een vrijstellingsregeling voor zowel het theorie- als het praktijkexamen,
- *Advies 8.5;*
Streven naar alternatieve vormen voor het theorie- en praktijkexamen (modulair, de-centraal),
- *Advies 8.6;*
Streven naar certificering voor het examen sportmassage en wellness-massage

Projecten

- Verzelfstandiging
- Competentiegericht beoordelen
- Vrijstellingen
- Diplomasplitsing
- Modulair en decentraal
- Certificering

9. Interne opleidingen

Er zijn twee opleidingen die door het NGS gegeven worden nl de opleiding tot examinator en de opleiding tot docent examinator. Omdat deze kennis niet te verkrijgen is op de markt is het NGS genoodzaakt om deze opleidingen zelf aan te bieden. Gezien alle ontwikkelingen op het vlak van Examens met de daaruit voortvloeiende extra werkzaamheden, adviseert de stuurgroep :

Advies 9.

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur :

Intensiveren van de opleiding tot docenten examinator en opleiding tot examinator,

Projecten

- Werving en opleiding (docent) examinator

10. Extern onderwijs

Het NGS werkt als intermediair tussen vraag en aanbod. Als brancheorganisatie dient het NGS te weten wat de markt vraagt (markt is in dit geval de afnemers van de sportmasseur). Vervolgens stemt het NGS de vraag af met het onderwijs. Concreet hierin is de ontwikkeling van het competentiegericht beoordelen. Deze ontwikkeling komt uit de markt. Het NGS ontwikkeld samen met het onderwijs vervolgens de servicedocumenten. Tevens stelt het NGS via het examen vast of een kandidaat voldoende competent is om tot de beroepsgroep toe te treden. Afstemming met onderwijs is hierin dus essentieel.

Kwaliteit van het onderwijsinstituut is vervolgens ook van groot belang. Ook hierin heeft het NGS een functie. Het NGS erkent opleidingen. Deze erkenning is gestart vanwege vele vragen van potentiële kandidaten over de kwaliteit van een instituut en door de toenemende aantallen instituten. De stuurgroep is van mening dan de huidige richtlijnen aangepast moeten worden.

Advies 10.

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur :

- o *Advies 10.1;*
Intensivering van de contacten met het onderwijs (particulier en CAR) over ontwikkelingen in de markt en afstemming over het examen (van eindtermen gerichte toetsing naar competentiegerichte toetsing)
- o *Advies 10.2;*
revitalisering van het huidige erkenningenbeleid

Projecten.

- Herziening CAR reglement met afspraken CAR opleidingen
- Certificering
- Revitalisering Erkenningen Beleid

11. Uitbesteding

Bij uitbesteding gaat het erom dat de organisatie vooraf heeft vastgesteld welke activiteiten zij primair tot haar kerntaken rekent en welke overige activiteiten te onderscheiden zijn. Tevens gaat het bij uitbesteding erom dat er vooraf het kostenaspect wordt afgewogen (kan de activiteit extern gedaan worden tegen lagere kosten) en wordt vastgesteld of de kwaliteit wel in huis te vinden is.

Aan de kerntaken ontleent de organisatie haar bestaansrecht. Deze worden normaliter niet uitbesteed. De overige (ondersteunende) taken kunnen –binnen vastgestelde randvoorwaarden- uitbesteed worden.

Dat de werklast voor de organisatie en meer specifiek voor de diverse entiteiten meer wordt is geen nieuws. Ook de complexiteit neemt toe, zowel qua werkzaamheden als qua omgeving. Dit verhoogd de noodzaak om terug te gaan naar de kern van het bestaan van de organisatie.

Door uitbesteding kan het hoofdbestuur en het bureau zich meer concentreren op de uitvoering van de kerntaken. De flexibiliteit neemt toe; vaste kosten worden variabel omdat diensten (personeel?) worden uitbesteed en geld niet vastzit in de middelen. De continuïteit wordt vergroot. Arbeidssatisfactie voor medewerkers (vrijwilligers en betaalde krachten) neemt toe en de daadkracht van de organisatie kan sprongen maken.

In veel gevallen wordt met het uitbesteden van diensten en activiteiten kostenbesparing of kwaliteitsverbetering nagestreefd. Vaak wordt echter nagelaten vooraf de huidige kostprijs van de dienstverlening en kwaliteit te bepalen. Dit is dan achteraf niet meer mogelijk. Zo wordt het moeilijk om achteraf het succes van de uitbesteding te verklaren. Voortdurende evaluatie is daarom aan te bevelen.

Advies 11.

De stuurgroep adviseert het hoofdbestuur :

Te onderzoeken of het uitbesteden van diensten (die niet tot de kerntaken horen) een meerwaarde oplevert.

Projecten.

- Vaststelling en prioritering in kernactiviteiten NGS
- Efficiënte en effectieve inrichting van de organisatie.

Brondocumenten

- Strategisch marketingplan NGS (december 2006)
- Beleidsplan 2001 - 2006