



Strategisch beleidsplan

januari 2020 tot en met december 2022

versie 1.0



Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting	4
1. Missie en doelstellingen	6
1.1 Missie	6
1.2 Doelstellingen	6
1.2.1 Geldelijke ondersteuning	6
1.2.2 Gebiedsafbakening	6
1.2.3 Samenwerking	7
2. Identiteit	8
2.1 Normen en waarden	8
2.2 Risico's en kansen	9
2.3 Ambitie	9
3. Organisatiestructuur	10
3.1 Algemeen	10
3.2 Dagelijks bestuur	10
3.3 Vrijwilligers - Ondersteunende functies	10
4. Donateursbeleid	11
4.1 Doelgroep	11
4.2 Afhandeling van de donatie en verantwoording	11
4.3 Administratie	12
5. Financieel beleid	13
5.1 Vermogensbeleid	13
5.2 Doelen	13
5.3 Financiële risico's	13
5.4 ANBI	13
6. Communicatiebeleid	14
6.1 Algemeen	14
6.2 Communicatiemiddelen	14
6.3 Informatiemateriaal	15
7. Partnerorganisaties	16
7.1 Care and Share	16
7.2 Stichting derde wereld hulp	16



VOORWOORD

Tijdens het schrijven van dit beleidsplan realiseerde ik mij dat stabiliteit een groot goed is. Alleen met stabiliteit ben je in staat om te groeien. Dat klinkt wellicht als een tegenstelling, maar dat is het allerminst.

Stichting Job4life is de laatste jaren uitgegroeid van een beginnende organisatie tot een stabiele en tegelijkertijd flexibele organisatie. Stabiel qua inkomsten en stabiel qua vrijwilligers, ook stabiel qua beleid. Flexibel in de zaken die op ons pad komen en flexibel in de samenwerkingen die we aangaan. Uiteindelijk met maar één doel voor ogen: het maken van een verschil in het leven van anderen.

Dat we een verschil maken is inmiddels een gegeven. Diverse Indiase kinderen ouder dan 16 jaar zijn inmiddels direct of indirect geholpen door de financiële steun van Stichting Job4life en het onaflatende enthousiasme en doorzettingsvermogen van onze partnerorganisaties. De stichting heeft zichzelf bewezen en gaat nu rap richting volwassenheid.

Het beleidsplan is een handvat voor het bestuur en de vrijwilligers van Stichting Job4life. Het beleidsplan zal actief gebruikt worden bij elke (bestuurs)vergadering. Daarnaast is het beleidsplan ook geschreven voor alle geïnteresseerden in de stichting.

Suggesties ter verbetering van dit beleidsplan zijn uiteraard welkom. Uw suggesties, vragen of opmerkingen kunnen gemaild worden naar martijn@job4life.org.

Namens het bestuur van Stichting Job4life,

Martijn Schermer
Voorzitter



SAMENVATTING

Hieronder volgt per hoofdstuk van dit beleidsplan een korte samenvatting.

1. Missie en doelstellingen

In de komende jaren wordt de lijn die Stichting Job4life in 2012 heeft ingezet, voortgezet. De focus ligt op de voorbereiding op de arbeidsmarkt voor de kinderen ouder dan 16 jaar, in de staat Andhra Pradesh in India. Kinderen van gezinnen met lage inkomens, weeskinderen en/of HIV-positief.

2. Identiteit

Stichting Job4life wil in haar beleid vasthouden aan haar identiteit. Deze identiteit is samengevat in onze 'Circle of Job4life' verder in dit hoofdstuk. In de SWOTanalyse laten we zien dat er voor Stichting Job4life kansen liggen bij het bedrijfsleven en bij de uitbreiding van het activiteitsaanbod. Daarnaast is er bedreiging in de vorm van soortgelijke concurrentie en "India moeheid" waardoor het van belang is dat Stichting Job4life zich duidelijk onderscheidt. Tot slot spreekt de stichting haar ambities uit rondom groei, effectiviteit en tevredenheid.

3. Organisatiestructuur

Stichting Job4life werkt enkel met vrijwilligers die geen (onkosten)vergoeding ontvangen. De organisatie structuur blijft in de komende jaren ongewijzigd en bestaat uit een dagelijks bestuur, evenementencoördinatoren en een staf. De stichting wil zich ook richten op het aanbieden van maatschappelijke stage plekken.

4. Donateursbeleid

Stichting Job4life zoekt in een brede doelgroep naar particulieren en bedrijven die een donatie doen. Al deze donateurs ontvangen donatieverslagen.

5. Financieel beleid

Stichting Job4life is zich bewust van de kwetsbaarheid van haar positie. Een gedegen financieel beleid met een goede identificatie van risico's en het nemen van de bijbehorende maatregelen is belangrijk. Daarnaast wil de stichting open en transparant zijn.

De stichting heeft een ANBI status, dit is voor potentiële donateurs financieel aantrekkelijk, en tevens een "bewijs van goed gedrag".

6. Communicatiebeleid

Stichting Job4life zal de volgende communicatiemiddelen inzetten: website, kranten, social media, e-mail en informatiemateriaal. De stichting zal haar doelgroepen gericht informeren en activeren.

7. Partnerorganisaties

De samenwerking met andere organisaties die actief zijn zal blijven bestaan. Zij vangen de (wees)kinderen vanaf jonge leeftijd op. Stichting Job4life zet hier in op een talentpool, waar kinderen met ambitie en talent zich verder kunnen ontwikkelen d.m.v. een financiële ondersteuning.



1. MISSIE EN DOELSTELLING

1.1 Missie

Stichting Job4life heeft de volgende missie vastgelegd in haar statuten:

“De Stichting heeft ten doel het verschaffen van werkgelegenheid voor kinderen boven de 16 jaar, in het algemeen en voor armlastige kinderen woonachtig in India in het bijzonder, alsmede het verrichten van alle verdere handelingen, die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk zijn.”

Deze missie is met opzet breed gedefinieerd. Zo kan de stichting nog flink doorgroeien binnen haar huidige missie. In de volgende paragraaf wordt deze missie concreet gemaakt.

1.2 Doelstellingen

In deze paragraaf wordt de missie van Stichting Job4life vertaald naar concrete doelstellingen. Hiervoor wordt de missie opgedeeld in korte duidelijke stukken en uitgewerkt naar doelstellingen.

1.2.1 Geldelijke ondersteuning

“De Stichting heeft ten doel het verschaffen van werkgelegenheid ...”

De verschaffing zal enkel bestaan uit financiële ondersteuning. Middels deze ondersteuning behaalt Stichting Job4life zich een positie om de kinderen boven de 16 jaar aan een baan te helpen. Zonder deze ondersteuning is het voor bedrijven vaak niet interessant om deze kinderen een baan aan te bieden, daar deze uit de laagste ‘kasten’ van de maatschappij komen.

1.2.2 Gebiedsafbakening

“... voor kinderen boven de 16 jaar, in het algemeen en voor armlastige kinderen woonachtig in India in het bijzonder ...”

Stichting Job4life zet zich in om kinderen boven de 16 jaar aan een baan te helpen in de maatschappij. Dit zijn dus jongvolwassenen. Toch spreekt de Stichting van ‘kinderen boven de 16 jaar’ omdat dit meer tot de verbeelding spreekt. In het verdere beleidsplan spreken wij alleen nog met ‘kinderen boven de 16 jaar’.

Ons werkgebied voor de komende jaren blijft India. Daar wij open staan voor een eventuele samenwerking in de toekomst met een eventuele partnerorganisatie, wellicht b.v. in China of Kenia, hebben wij dit breed gedefinieerd.

1.2.3 Samenwerking

“... alsmede het verrichten van alle verdere handelingen die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk zijn.”

Er wordt voor gekozen om samenwerkingen aan te gaan met lokale bedrijven, om zo werkgelegenheid te creëren voor de kinderen boven de 16 jaar. en dus enkel projecten van die organisaties te ondersteunen.

De projecten die door Stichting Job4life “geadopteerd” worden, moeten direct ten goede komen aan de lokale bevolking en de kinderen boven de 16 jaar. Stichting Job4life wil dus directe en effectieve hulp bieden, zonder omwegen.

Achteraf moet het project worden verantwoord (inclusief beeldmateriaal) door de partnerorganisatie, met speciale aandacht voor het verschil dat het project heeft gemaakt op persoonsniveau.



2. IDENTITEIT

2.1 Normen en waarden

Een identiteit is lastig samen te vatten in een stuk tekst. Daarom is er dan ook in 2012 gekozen om onze identiteit (onze aanpak, de punten waarop wij onderscheidend zijn) van Stichting Job4life vast te leggen in de zogenaamde 'Circle of Job4life'.



'Circle of Job4life'

2.2 Risico's en kansen

Om de risico's en kansen van Stichting Job4life zo overzichtelijk mogelijk in beeld te brengen, is er voor gekozen een SWOTanalyse op te nemen. Zie hieronder.

Deze analyse laat zien dat er voor Stichting Job4life kansen liggen bij het bedrijfsleven en bij de uitbreiding van het activiteiten aanbod.

Daarnaast is er bedreiging in de vorm van soortgelijke concurrentie en "India moeheid" waardoor het van belang is dat Stichting Job4life zich duidelijk onderscheidt. Dit wordt al gesteund door de sterktes van de stichting, waaronder het 100% beleid en de transparantie. Een zwakte van Stichting Job4life is de afhankelijkheid van zowel personen als van donaties. Dit kan zoveel mogelijk beperkt worden door de eerder genoemde kansen aan te grijpen. Stichting Job4life zal de uitkomsten van deze SWOTanalyse gebruiken om haar risico's te beperken en goede kansen te benutten. We updaten deze analyse jaarlijks.

Sterkte	Zwaktes
Motivatie, enthousiasme & daadkracht	Afhankelijkheid van personen
Diversiteit in donateurs	Lokaal gebonden
100% beleid, transparantie en lage overheadkosten.	Afhankelijk van gunning
Communicatie met donateurs	Grootte van de stichting
Direct, persoonlijk en laagdrempelig	

Kansen	Bedreigingen
Bedrijfsleven betrekken	Individualisering samenleving
Financieel herstel van de economie	"India moeheid"
Uitbreiding activiteiten aanbod	Toename grote publieksacties (War Child, Unicef, giro 555, etc.)
Social media	Netwerk raakt leeg getrokken

2.3 Ambitie

Zoals in het voorwoord al aangegeven, is de stichting mede dankzij een flinke portie ambitie voornemens om snel te groeien. De ambitie voor de komende jaren is dus vooral gericht op stabiliteit en effectiviteit. De speerpunten:

- Een groei in het bedrag aan donaties.
- Het vestigen van een duidelijk imago, dat regionaal bekend is.
- Effectief omgaan met beschikbare tijd en kennis
- Een situatie waarin vrijwilligers, donateurs en partnerorganisaties ons zeer goed beoordelen.



3. ORGANISATIE

3.1 Algemeen

Voor de vrijwilligers van Stichting Job4life geldt dat zij geen recht hebben op een beloning en / of onkostenvergoeding. Momenteel zijn er geen vrijwilligers bij Stichting Job4life actief. Stichting Job4life zal niet actief opzoek gaan naar nieuwe vrijwilligers. Mochten zich er toch nieuwe vrijwilligers aanmelden, dan staat de stichting hier wel voor open.

Tevens zal er regelmatig een beroep gedaan worden op mensen uit het netwerk van de vrijwilligers om eenmalig hulp te bieden bij een activiteit.

Tevens voor de voorzitter en penningmeester geldt dat zij geen aanspraak willen maken op een beloning voor hun diensten.

3.2 Dagelijks bestuur

De bestuursleden zijn benoemd voor onbepaalde tijd. Het aantal bestuursleden is vastgesteld op 2 en tot bestuurders zijn benoemd:

- Martijn Schermer in de functie van voorzitter
- Paolo Bortoluzzi in de functie van penningmeester

De voorzitter en penningmeester vormen samen het dagelijks bestuur. Het dagelijks bestuur heeft de zorg voor de dagelijkse gang van zaken met betrekking tot het functioneren van de stichting, het begeleiden van de vrijwilligers en het zorgen voor de uitvoering van de acties.

3.3 Vrijwilligers – Ondersteunende functies

Momenteel zijn er geen vrijwilligers actief voor de stichting. Eventuele aanmeldingen voor de positie van vrijwilligers zullen in behandeling worden genomen.



4. DONATEURSBELEID

4.1 Doelgroep

Donateurs ondersteunen Stichting Job4life financieel door eenmalige of periodieke bijdragen. Donateurs kunnen desgewenst hun donatie toewijzen aan een specifiek beschikbaar project.

Stichting Job4life gaat actief op zoek naar donateurs. Dit kan door zowel het bestuur als door vrijwilligers of andere sympathisanten worden gedaan. Donateurs kunnen particulieren en niet-particulieren zijn. Het doel is om per jaar minimaal 50 unieke donateurs te werven.

Het actief zoeken naar donateurs zal gedaan worden door:

- Het benaderen van personen of bedrijven/instellingen via diverse media.
- Het organiseren van initiatieven rondom fondswerving.
- Het geven van presentaties bij potentiële donateurs (bijvoorbeeld kerken, op seminars, op scholen, etc.).

Naast fondswerving voor “geldelijke” donaties, zal de stichting ook op zoek gaan naar donaties in de vorm van goederen of diensten (bijvoorbeeld kunst, sieraden, een veiling of workshop, etc.). De stichting zal deze goederen en diensten gebruiken om inkomsten voor de stichting te genereren. Voorbeelden zijn een (benefiet)kookworkshop, het verkopen van schilderijen, of het organiseren van een sportevenement.

4.2 Afhandeling van de donatie en verantwoording

De nazorg aan donateurs heeft bij de stichting speciale aandacht, zodat we donateurs (langdurig) aan ons binden.

Bij donaties zal de stichting er voor zorgen dat de donateur informatie krijgt over de besteding van zijn donatie. Dit kan bijvoorbeeld middels foto's of verslagen.

Steekproefsgewijs zal de stichting ook de tevredenheid onder donateurs meten. Dit betreft de tevredenheid over de besteding van de gift en de informatie die achteraf verstrekt is. Dit wordt gecombineerd met vragen over het te voeren beleid van Stichting Job4life. Op deze manier ontstaat een beleid en jaarplanning, die aansluit bij de visie van onze donateurs.

Op onze website communiceren wij transparant naar de buitenwereld over de kosten en uitgaven. Iedere euro die binnenkomt en uitgegeven wordt, verantwoordt wij.

Als tegenprestatie voor bedrijven of organisaties die de stichting steunen met geld of diensten, plaatst de stichting (na toestemming) de logo's op haar website. De namen van particulieren worden vanwege privacyoverwegingen niet vermeld.

4.3 Administratie

Stichting Job4life houdt haar administratie bij door middel van een financieel overzicht in Excel. Dit systeem wordt gebruikt voor:

- Registratie van gegevens van relaties (donateurs, vrienden, belangstellenden, etc.)
- Registratie van project portefeuille
- Registratie van projectstanden (benodigde bedragen, donaties, etc.)
- Registratie van donaties



5. FINANCIËEL BELEID

5.1 Vermogensbeleid

De geldmiddelen van de stichting bestaan uit:

- donaties;
- sponsorgelden;
- verkrijging krachtens erfstelling, legaat, schenking of gift;
- overige baten.

Over elk boekjaar zal een (financieel) jaarverslag worden opgesteld. Het jaarverslag en de jaarrekening zullen uiterlijk in het eerste kwartaal van het daarop volgende jaar online beschikbaar komen.

5.2 Doelen

De stichting definieert een financiële doelstelling per jaar.

5.3 Financiële risico's

Stichting Job4life ziet geen risico's op het gebied van tekortschieten van de werking van de eigen organisatie. Stichting Job4life ziet zich als een kleine Stichting waar beide bestuursleden blindelings op elkaar vertrouwen.

- Per jaar worden Inkomsten en uitgaven transparant gepubliceerd op de website.

Overige financiële risico's worden door de stichting niet voorzien.

5.4 ANBI

Stichting Job4life is door de belastingdienst aangemerkt als Algemeen Nut Beogende Instelling.

(ANBI), hierdoor zijn giften aan de stichting aftrekbaar van het belastbaar inkomen.





6. COMMUNICATIEBELEID

6.1 Algemeen

Binnen Stichting Job4life is het bestuur hoofdverantwoordelijk voor alle communicatie vanuit de stichting. Hieronder worden alle communicatiemiddelen die Stichting Job4life inzet behandeld.

6.2 Communicatiemiddelen

Website

www.Job4life.org is een informatieve website. Op de website is informatie te vinden over:

- Stichting Job4life (structuur, doelstellingen enz.)
- Financiële verantwoording
- Lopende en afgeronde projecten
- Nieuwsberichten
- Sponsors
- Donatie mogelijkheden

Voor de komende jaren worden geen grote aanpassingen aan de website voorzien, anders dan het actueel houden van de website.



Lokale Krant

Lokale kranten zijn voor de stichting een gemakkelijk en goedkoop medium om te werken aan de naamsbekendheid van de stichting.



Ambassadeurs

De Britse band **Will And the People** is sinds 2014 een ambassadeur van de Stichting Job4life. Gezamenlijk wordt gekeken naar acties om geld voor de doelstellingen van Job4life binnen te halen.



6.3 Informatiemateriaal

Middels persoonlijk contact, nieuwsbrieven en presentaties en dergelijke houdt Stichting Job4life (potentiële) donateurs op de hoogte van haar doelstellingen en lopende projecten.



7. PARTNERORGANISATIES

7.1 Stichting Care and Share

Stichting Job4life werkt naar tevredenheid samen met de Non Profit Organisatie Care and Share uit India. De komende jaren zal deze relatie gecontinueerd worden.

Care and Share vangt (wees)kinderen op in haar tehuizen in de leeftijd 0 t/m 16 jaar. Het bestuur van stichting Job4life kan tijdens haar reizen deze tehuizen als thuisbasis gebruiken. De 'kinderen ouder dan 16 jaar' zijn afkomstig van deze opvangtehuizen.

De stichting Job4life helpt in het aanbieden van beroepsopleidingen voor deze kinderen wanneer deze 16 jaar of ouder zijn.



7.2 Stichting derde wereld hulp

Stichting Job4life werkt naar tevredenheid samen met de Non Profit Organisatie Stichting derde wereld hulp uit Nederland. De komende jaren zal deze relatie gecontinueerd worden.

Stichting derde wereld hulp vangt (wees)kinderen met HIV/AIDS op in haar tehuizen in de leeftijd 0 t/m 16 jaar. Het bestuur van stichting Job4life kan tijdens haar reizen deze tehuizen als thuisbasis gebruiken. De 'kinderen ouder dan 16 jaar' zijn afkomstig van deze opvangtehuizen.

