



Beleidsplan 2022/2023

Quality For Life Foundation – helping hands in times of need!



www.q4lfoundation.com

2022/2023



Inhoudsopgave

- 1.0 – Inleiding..... 3
- 2.0 – Onze missie en visie 3
- 3.0 – Algemene beleidsbepalingen 3
- 4.0 – Ambities 4
- 5.0 – SWOT-analyse 5
- 6.0 – Strategische doelstellingen 6
- 7.0 – Beloningsbeleid..... 7



1.0 – Inleiding

Turbulente jaren zijn het geworden 2020 - 2021. Wie had gedacht dat alles ineens op slot zou gaan. Wat voor gevolgen dat heeft voor de mens en dier. Ondanks beperkingen en regels vanuit de overheid heeft Quality For Life Foundation (Q4L) duizenden gezinnen geholpen met voedselpakketten. Honderden dieren hebben we geëvacueerd en eten gegeven. Wij willen dit blijven doen zolang onze hulp nog nodig is.

Wij willen verder met de professionaliseringsslag die wij reeds gemaakt hebben en willen onze focus meer gaan leggen op het realiseren van een warm en liefdevol thuis voor de kinderen van de Dalit.

Als stichting hebben wij de weg omhoog ingezet en die willen wij blijven voortzetten in de komende jaren. Dit beleidsplan geeft inzicht in het beleid van Q4L vanaf 2022 en is in elk geval geldig tot december 2023 of tot wij een nieuw beleidsplan publiceren.

2.0 – Onze missie en visie

Onze missie is het op duurzame wijze verbeteren van de levenskwaliteit van de kansarme mensen in de afgelegen dorpen in India. Quality For Life Foundation staat voor gelijke rechten en kansen voor iedereen. Wij gaan voor een wereld waarin iedereen leeft in overvloed, waarbij gezondheid, educatie en veiligheid voorop staan.

3.0 – Algemene beleidsbepalingen

In dit hoofdstuk komen onze algemene beleidsbepalingen naar voren. Wij vinden het belangrijk om deze bepalingen hierin op te nemen, om een compleet beeld van onze stichting te geven.

- **Bestuursvergaderingen.** Wij vergaderen vier keer per kalenderjaar. Wij doen dit om de samenwerking tussen onze bestuursleden te bevorderen. Naast de besprekingen die wij tussendoor hebben, is ons streven om per kwartaal 1 keer fysiek bij elkaar te komen niet gelukt vanwege de Coronamaatregelen. Dit pakken we nu weer op.
- **Communicatie.** Wij gebruiken in onze communicatie naar onze donateurs en partners de volgende middelen. Facebook, YouTube, LinkedIn, Instagram, whatsapp, e-mail en af en toe hebben wij telefonisch contact met onze donateurs als er vragen zijn. Daarnaast zijn sommige donateurs dusdanig betrokken bij Q4L dat zij zelf in Odisha bij ons en onze projecten op bezoek zijn geweest om alles met eigen ogen te kunnen zien.
- **Fondsenwerving.** Wij ontvangen donaties van onze vaste en eenmalige donateurs. Er zijn donateurs bijgekomen ondanks de financiële problemen die velen ondervinden. Helaas is het ons niet gelukt om grote fondsen binnen te halen mede door de Corona problemen.
- **Donateurs.** Wij zijn onze donateurs ontzettend dankbaar voor hun trouwe ondersteuning en proberen er dan ook voor te zorgen dat donateurs ons op de lange termijn blijven ondersteunen. Wij doen dit door hen zoveel mogelijk te betrekken in ons werk en de berichtgeving daarover. Wij laten onze donateurs live meekijken in de dorpen wanneer wij een project uitvoeren. Donateurs ontvangen foto's en video's van ons wat we met hun geld doen. Wij hebben een €1 actie video gelanceerd om donateurs te stimuleren een kleine bijdrage te doneren voor 1 jaar. Deze lange termijn binding aan donateurs willen we ons op blijven richten.

4.0 – Ambities

In de komende periode hebben wij duidelijke ambities voor onze organisatie, de ontwikkelingen die wij doormaken en de impact die wij hebben.

1. Wij hebben gemerkt dat het voor onze ambities niet voldoende is om te rekenen op de steun van 3-4 vrijwilligers. Vandaar dat onze ambitie als stichting is om te groeien naar een team van 10-12 vaste vrijwilligers in de periode tot eind 2023. Het doel is vervolgens om dit team bij elkaar te houden en daarmee de continuïteit van onze stichting te waarborgen.
2. Naast dat wij bouwen op de steun van onze vrijwilligers en onze projectmanager in India, willen wij naar de vaste aanstelling toewerken van 2 fulltime medewerkers binnen de stichting. Dit willen wij doen om ervoor te zorgen dat wij de groei die wij doormaken ook kunnen doortrekken en ervoor kunnen zorgen dat wij onze impact in India vergroten.
3. Het is onze ambitie om uiterlijk eind 2023 minimaal een vast driekoppig bestuur te hebben.
4. Wij willen onze bestaande projecten, o.a. waterpompen en -putten onderhouden, de adoptiegezinnen bezoeken, educatie blijven geven in de dorpen, medische voorzieningen verschaffen en alle 75 dorpen bezoeken om ervoor te zorgen dat onze lopende projecten goed gemonitord blijven.
5. We willen de informatie die we vergaard hebben van de dorpen waar we komen goed documenteren en in beeld brengen. Ons doel is dat dit makkelijk in te zien is voor iedereen binnen en buiten de stichting.
6. Wij willen toewerken naar betere informatiedeling binnen de gehele stichting.
7. Onze financiën inzichtelijk krijgen en continueren zoals we dat nu doen.
8. Naast dat wij onze lopende projecten goed willen monitoren gaan wij starten met ons nieuwste project, een warm en liefdevol thuis. Het is onze ambitie om een thuis te bouwen voor de kinderen van de families uit het gebied waar we al 7 jaar werkzaam zijn.
9. Wij willen het CBF-keurmerk bemachtigen.
10. Wij willen onze bovenstaande ambities verwezenlijken door te zorgen voor een stabiele financiële basis. Dit waarborgt de continuïteit van de stichting en daarmee onze impact in Odisha; om zoveel mogelijk mensen in India te helpen, in lijn met onze doelstelling als stichting.
11. Met het oog op de huidige uitdagingen op het gebied van klimaatverandering doen natuurlijk ook wij alles wat we kunnen om ons werk zo duurzaam mogelijk uit te voeren. We letten daarbij op het lokaal inkopen van producten, het inzetten van locals voor de projecten en we proberen mensen klaar te maken voor de komende uitdagingen door middel van voorlichting.

5.0 – SWOT-analyse

Dit overzicht geeft inzicht in de interne sterktes en zwaktes van Q4L. Daarnaast geeft deze tabel inzicht in de kansen en bedreigingen die ontstaan vanuit het werkveld.

Sterktes	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none"> - We zijn erg ervaren in het gebied waarin we werken, we kennen de mensen en hebben een persoonlijke band met veel dorpsbewoners. - Ons team bestaat uit een combinatie van Nederlanders en van locals die de lokale taal spreken, daar wonen en begrijpen wat de culturele context is. - We hebben veel privé donateurs die ons al jaren ondersteunen. - We hebben toegewijde teamleden die zich, sommige al bijna 7 jaar, belangeloos inzetten voor de medemens. - We geven het geld van onze donateurs echt daar uit waar het voor bedoeld is, de arme mensen in Odisha. - We maken een professionaliseringsslag door – waarbij we de stap maken naar fulltime werknemers in dienst van Q4L. - We hebben alle dorpen waar we komen in beeld, en alle informatie van de inwoners. 	<ul style="list-style-type: none"> - Wij hebben officiële documenten niet altijd even goed op orde gehad. Ondanks dat we ons wel aan de regels hebben gehouden, is de documentatie daarvan er af en toe bij ingeschoten. - We hebben geen financiële basis van donateurs die specifiek doneren voor onze organisatiestructuur. Hierdoor kunnen we de groei die we doormaken en willen doormaken nog niet bijbenen. - De verworven informatie van de dorpen en dorpelingen staat echter nog niet goed gedocumenteerd, dit maakt het lastig om deze informatie intern (en extern) te delen en om onze acties hierop te baseren. - We hebben nog een relatief klein netwerk in de wereld van fondsenwerving.
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> - Er zijn nog veel mensen in en rondom de dorpen waar we al komen, die onze hulp nog hard nodig hebben. - We weten dat het belangrijk is om bij kinderen te beginnen als het gaat om het aanleren van nieuwe gedachten en gedrag. Deze aanpak kunnen we goed gebruiken bij de kinderen in de dorpen waar we al komen. - Door ons team krijgen wij de mogelijkheid om ons werk beter zichtbaar te maken en hebben wij de kans om zo meer mensen te bereiken om vervolgens meer mensen te kunnen helpen. - Het aanschrijven van vermogensfondsen en andere stichtingen voor (financiële) ondersteuning 	<ul style="list-style-type: none"> - De huidige Corona-situatie volgen wij als Q4L op de voet. Hierbij is er natuurlijk een verhoogd risico voor de dorpelingen (slechte toegang tot informatie, weinig te eten, geen toegang hebben tot ziekenhuizen en artsen). - Daarnaast hebben de straatdieren het in deze periode erg moeilijk, omdat ze van niemand voedsel krijgen. - In de huidige periode zal het niet makkelijk zijn voor ons om (nieuwe) financiële ondersteuning te krijgen. Veel particulieren en bedrijven hebben het zelf financieel zwaar en zullen dit niet als eerste prioriteit stellen. - Een doorlopende dreiging in de staat zijn de natuurrampen. Jaarlijks treft minimaal 1 grote natuurramp het gebied, met alle gevolgen van dien voor de inwoners van Odisha en voor ons werk als stichting.

6.0 – Strategische doelstellingen

De onderstaande strategische doelstellingen kunnen worden gelezen als onze invulling van de klassieke confrontatiematrix in combinatie met onze ambities uit hoofdstuk 4. Deze doelstellingen maken inzichtelijk hoe wij van plan zijn invulling te geven aan onze ambities en hoe we daarbij rekening houden met onze sterktes, zwaktes en met de kansen en bedreigingen vanuit ons werkveld en de maatschappij.

1. Om ons team uit te breiden naar 10-12 vaste vrijwilligers gebruiken wij in eerste instantie ons eigen netwerk en vrijwilligerswebsites (o.a. NL voor elkaar). Het doel is hierbij om niet alleen deze groep vrijwilligers op te bouwen, maar hen ook echt te verbinden met de stichting en een duurzame samenwerking aan te gaan. Het is voor ons belangrijk dat wij vrijwilligers aantrekken die het helpen van anderen hoog in het vaandel hebben staan en die daadwerkelijk bereid zijn zich daarvoor in te zetten. Aansluitend op onze ambitie om het team te laten groeien en bij elkaar te houden, gaan wij ons bewust zo organiseren dat er een vaste aanspreekpartner is voor onze vrijwilligers die hen kan begeleiden.
2. In de komende periode willen wij als stichting toewerken naar het aannemen van twee betaalde medewerkers. Aangezien wij de donaties die wij ontvangen voor onze projecten niet willen gebruiken om loonkosten mee te betalen, bouwen wij een partnernetwerk op om deze kosten volledig mee te dekken (zie punt 10).
3. Om een beter overzicht te krijgen van de demografie en achtergrondinformatie m.b.t. de dorpen waar wij werkzaam zijn, is dit gedocumenteerd door onze managers in India. Deze informatie dient nog in een format gegoten te worden zodat wij en anderen precies gaan weten waar we helpen, hoeveel mensen er in de betreffende dorpen wonen, etc. Deze lijst zal door het bestuur beheerd worden.
4. Wij streven ernaar onze financiën te allen tijde inzichtelijk te hebben voor onszelf en anderen. Onze secretaris en een van onze vrijwilligers (Nathalie) zorgen ervoor dat onze boekhouding bijgewerkt wordt en blijft gedurende het jaar. Daarnaast zullen wij er naartoe werken, om meer data te verzamelen en te verwerken m.b.t. onze financiën. Dit met als doel om onze financiën overzichtelijker te maken en visueel weer te kunnen geven.
5. Het bouwen van een warm en liefdevol thuis is een droom die in vervulling gaat komen. De stappen om dit doel te behalen staan uitgelegd in ons projectplan. Voor meer informatie, bekijk de pagina: 'Warm en liefdevol thuis' op onze website.
6. Onze doelstelling om uiterlijk eind 2023 een driekoppig bestuur te hebben gaan wij invullen door ons huidige bestuur aan te vullen met in elk geval een penningmeester. Wij willen dat ons bestuur t.z.t. bestaat uit een voorzitter, secretaris, penningmeester. Dit stelt ons in staat om nog beter ons beleid te bepalen en te sparren over de invulling van onze projecten in India.
7. Om het CBF-keurmerk te bemachtigen moeten we aan bepaalde eisen voldoen. Deze eisen liggen in lijn met de hiervoor genoemde strategische doelstellingen. Om ervoor te zorgen dat wij in aanmerking komen voor dit keurmerk maken wij eerst de nodige ontwikkelingen door als stichting. De focus ligt hierbij op het bestuur en de financiële verslaglegging en controle.
8. De invulling van deze ambitie gaan wij als volgt doen. Wij bouwen een partnernetwerk op met partners die er bewust voor kiezen onze interne organisatiestructuur te ondersteunen (denk hierbij aan: kosten voor de website, salariskosten, kosten m.b.t. financiële controle en certificering, etc.). Dit netwerk moet uit minstens 100 partners bestaan om zo een stabiele financiële basis te generen om de organisatie verder te professionaliseren, meer donaties en fondsen binnen te kunnen halen en meer mensen daarmee in India te helpen.

7.0 – Beloningsbeleid

Onderdeel van het feit dat wij volledig transparant zijn, is de openbaring van ons beloningsbeleid. Er kan hier een onderscheid gemaakt worden in de volgende groepen:

- a) Onze bestuursleden voeren hun taken allemaal volledig op vrijwillige basis uit. Luxe etentjes of dure uitstapjes op kosten van de stichting zullen wij dan ook nooit doen. Een declaratie voor gemaakte kosten voor een bestuursvergadering mag door een bestuurslid aangeleverd worden, denk hierbij aan kilometervergoeding of een kopje koffie/thee. Natuurlijk staat het een bestuurslid ook vrij om dit voor eigen rekening te nemen.
- b) Vrijwilligers in Nederland en India krijgen geen vergoeding voor hun uitgevoerde werkzaamheden. Hierop is door ons inmiddels 1 uitzondering gemaakt. Ghandarba Maharana is al sinds 2017 vrijwilliger van Q4L en krijgt sinds januari 2020 hiervoor een onkostenvergoeding om zijn gereden kilometers en zijn eten/drinken te dekken op de dagen dat hij zich als vrijwilliger inzet voor ons. Hier is voor gekozen, omdat hij zich al jaren bovengemiddeld inzet qua tijd en energie voor Q4L.
- c) Onze projectmanager Basanta Kumar Barik in India krijgt een onkostenvergoeding en een vaste vrijwilligersvergoeding per maand. Het totaal hiervan bedraagt €450 per maand. Dit is precies voldoende om te voorzien in zijn levensonderhoud en zijn kosten te kunnen dekken voor woning/eten/drinken/transport.
- d) Zoals eerder omschreven is in dit beleidsplan, is het streven om twee betaalde teamleden te hebben op termijn. Hiervoor zullen in overleg met het gehele bestuur passende vergoedingen worden bepaald. Zodra hier meer duidelijkheid over is, zal dit door ons ook open gecommuniceerd worden in ons jaarverslag.
- e) Als beloning voor de verrichte werkzaamheden, organiseren wij 1 keer per jaar een vrijwilligersbijeenkomst. We gebruiken deze bijeenkomst voor teambuilding, om stil te staan bij de geleverde bijdrage van iedereen en om onze waardering aan alle vrijwilligers te laten blijken. De kosten hiervan worden op een verantwoorde manier gedekt door Q4L.