



Beleidsplan 2020/2021

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



www.q4lfoundation.com

2020/2021



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

Op 27 mei 2020 bestaan wij als stichting alweer vijf jaar. De afgelopen jaren zijn wij uitgegroeid van een persoonlijk initiatief naar een goedlopende stichting met dromen en plannen voor de toekomst. We hebben de afgelopen periode een professionaliseringsslag geslagen en we willen ons verder blijven ontwikkelen. Als stichting hebben wij in 2019 de weg omhoog ingezet en die willen wij blijven voortzetten in de komende jaren. Dit beleidsplan geeft inzicht in het beleid van Quality For Life Foundation (Q4L) vanaf 2020 en is in elk geval geldig tot december 2021 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 het dus ons streven om per kwartaal 1 keer fysiek bij elkaar te komen.
- **Communicatie.** Wij gebruiken in onze communicatie naar onze donateurs en partners de volgende middelen. Facebook, YouTube, LinkedIn, 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.** Vanaf 2020 maken wij naast de financiële ondersteuning van onze donateurs gebruik van fondsenwerving. Wij schrijven hierbij vermogensfondsen aan, met daarin het verzoek om ons werk in Odisha te ondersteunen.
- **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.

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 2020. 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 twee projectmanagers 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 2021 minimaal een vast driekoppig bestuur te hebben.
4. Wij willen onze bestaande projecten, o.a. waterpompen en -putten onderhouden, de adoptiegezinnen bezoeken en alle 75 dorpen bezoeken om ervoor te zorgen dat onze lopende projecten goed gemonitord worden.
5. We willen een beter beeld krijgen van de dorpen waar wij werken. 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 bijhouden.
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 bijna vijf 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.

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 5 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 professionaliseringslag door – waarbij we de stap maken naar fulltime werknemers in dienst van Q4L. 	<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. - We hebben in ons hoofd een heel goed beeld van alle dorpen waar we komen, en van de inwoners. Dit staat echter nog niet 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 groeiende 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 stichting 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 dorpingen die afgelegen wonen en naast het feit dat ze slechte toegang hebben tot informatie ook weinig te eten hebben, geen toegang hebben tot ziekenhuizen en artsen. Wij kunnen momenteel niet naar de dorpen toe, omdat in India alles is afgesloten. - 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 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 tijdens hun werkzaamheden.
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). In eerste instantie zal Tosse deze stap maken zodra het mogelijk is en vervolgens zal Lelita ook deze stap maken.
3. Om deze ambitie te kunnen verwezenlijken hebben wij een tweede projectmanager aangetrokken in India. Hij (Jamil) gaat er samen met onze huidige projectmanager Basanta vanaf 1 juni 2020 aan werken om deze doelstelling te behalen. Zij zullen juist ook in deze lastige Corona-tijden klaar staan voor de Dalits en de straatdieren.
4. Om een beter overzicht te krijgen van de demografie en achtergrondinformatie m.b.t. de dorpen waar wij werkzaam zijn, is het noodzakelijk om dit beter te gaan documenteren. Tot op heden hebben wij deze informatie voornamelijk mondeling gedeeld. In de toekomst zal er een lijst bijgehouden gaan worden, die ons (en anderen) een inzicht verschaft van wie er precies door ons geholpen worden, hoeveel mensen er in de betreffende dorpen wonen, etc. Deze lijst zal door het bestuur beheerd worden en de informatie wordt aangeleverd door onze projectmanagers in India.
5. Om een betere informatiedeling te garanderen, zullen wij toe moeten naar een situatie waarin alle vrijwilligers de informatie inzichtelijk hebben. Om deze doelstelling te gaan halen, zal bestuurslid Nick de Bruijn een platform voor Q4L inrichten op Notion. Dit gaat ervoor zorgen dat wij nog beter met elkaar kunnen communiceren en iedereen op de hoogte blijft van de laatste ontwikkelingen.
6. Wij streven ernaar onze financiën te allen tijde inzichtelijk te hebben voor onszelf en anderen. Om hieraan beter te kunnen voldoen gaat onze secretaris ervoor zorgen dat onze boekhouding bijgewerkt is 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.
7. 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.

8. Onze doelstelling om uiterlijk eind 2021 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.
9. 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.
10. 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. Een uitzondering op deze regel is de vergoeding van Tosse Bontje – hij krijgt €170 vrijwilligersvergoeding per maand voor zijn fulltime werkzaamheden voor de stichting – dit is een vrijwilligersvergoeding die is vastgesteld door de Belastingdienst. Het streven is om in Q4 Tosse te gaan uitbetalen als vaste medewerker.
- 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. Het is onze intentie om Jamil Mohammed Akhtar per 1 juli 2020 te laten starten als tweede projectmanager in India. Hij krijgt hiervoor een maandelijkse vergoeding van €250 per maand.
- 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.