

BELEIDSPLAN 2019-2021

Naam Stichting the CornerStone Foundation
RSIN Nummer 8051.84.806
KvK 41093954

Referentie 20190921 Beleidsplan St. the CornerStone 2019-
2021.docx
Datum 20 september 2019
Status Concept
Auteur(s) Shirley Hutter, W. Norman Halsall

1. Inleiding

In 1996 werd de Stichting the CornerStone Foundation opgericht.

Dit beleidsplan heeft betrekking op de periode januari 2019 – december 2021

In dit beleidsplan verwoordt het bestuur de doelstellingen en de verwachte resultaten van de gezamenlijke inspanning in de genoemde periode.

2.1 Visie

Het bestuur van Stichting the CornerStone Foundation vindt dat

- mensen in staat gesteld moeten worden zelf een inkomen te verwerven
- mensen in harmonie zouden moeten leven met zichzelf, anderen, hun omgeving en hun schepper

2.2 Missie

Wij beogen het opzetten van werkgelegenheidsprojecten en opzetten van sociale ondernemingen en micro bedrijfjes in ontwikkelingslanden. Het doel hiervan is dat men eigen inkomsten kan verwerven, op individueel en organisatie niveau.

Een speciale focus hebben we voor de komende jaren: het training van jonge vrouwen in gastvrijheid in Rwanda en in andere ontwikkelingslanden, waar deze sector groeiende is, zodat zij zich een waardige plaats in de maatschappij kunnen verwerven. Wanneer deze jonge vrouwen geen werk vinden, dan zijn ze doorgaans kwetsbaar en overgeleverd aan transactionele seks en andere vormen van uitbuiting.

We beogen onze partners te steunen bij de projecten die al ter plekke worden uitgevoerd, en hen te helpen deze door te ontwikkelen, door middel van productontwerp, advies, fondsenwerving en training.

3.1 Ambities

In de komende 3 jaren willen wij onze training in Rwanda uitbreiden, en in Ghana deze opstarten in samenwerking met African Enterprise. In Uganda willen wij een vooronderzoek doen, om te zien of daar geschikte randvoorwaarden zijn om onze training op te starten.

3.2 Verantwoording

- Maandelijks worden de inkomsten en uitgaven bijgehouden en jaarlijks wordt gepubliceerd dit in ons financieel jaarverslag op onze website.
- Jaarlijks reizen verschillende medewerkers naar het projectland om het project te ondersteunen en te monitoren.
- Daarnaast hebben we een nieuwsbrief die we twee of drie keer per jaar uitsturen en zijn er bijeenkomsten waar donateurs meer kunnen horen over het werk.
- Iedere donateur waarvan we het adres hebben krijgt een persoonlijke bedankkaart in januari.
- In de komende jaren werken wij toe naar een CBF Erkenning voor onze stichting waarmee wij ons conformeren aan de normen die door en voor de fondsenwervende sector is vastgesteld.

3.3 Fondsenwerving

Voor het verkrijgen van de benodigde fondsen zullen wij:

- onze bestaande donateurs aanschrijven,
- lezingen geven voor de kerkgemeenschappen
- taartenbakacties
- verkoop van handgemaakte spullen uit Rwanda
- vermogensfonds(en) en andere steunfondsen aanschrijven,
- een vermeerdering van fondsen aanvragen bij Wilde Ganzen
- sponsorovereenkomsten afsluiten.
- high Tea/wandelingen bijeenkomsten organiseren
- acties op de radio/tv indien mogelijk
- publicaties in tijdschriften/kranten indien mogelijk
- onze website vernieuwen
- lokale fondsen aanboren
- studenten een bijdrage laten betalen
- na de accreditatie van ons programma in Rwanda kunnen we ook de overheid een bijdrage vragen
- de nieuwe partners vragen fondsen te werven voor het project in hun land. (Ghana & Uganda)

3.4 Geldmiddelen

- Een vast percentage van 10% wordt van de bijdragen ingehouden om de eigen kosten van de stichting te dekken.

- Wij zullen 90% van de fondsen ter beschikking stellen, ten bate van onze doelstelling.
- Giften die geormerkt zijn, gaan voor 90% naar het project waartoe het bestemd is. Hierbij komen de overschrijvingskosten naar een buitenlandse rekening ten laste van de ontvangende organisatie.
- Wanneer het saldo van de stichting € 5000 overstijgt, zal dit op een spaarrekening gezet worden, zodat er ook renteopbrengsten zijn.

3.5 Beloningsbeleid

- De bestuursleden zullen hun werk zuiver op vrijwillige basis verrichten. De onkosten die zij hierbij maken zullen wel vergoed worden.
- Vanwege de toename van het werk en het verlangen te professionaliseren wordt er gestreefd de vrijwilligers een gedeeltelijke betaling te geven, dit hangt af van de beschikbaarheid van fondsen. Het werk in het veld heeft een grotere prioriteit dan de medewerkers alhier.

3.5 Kansen en bedreigingen

Kansen in het projectland

- Er is veel vraag naar goed opgeleid personeel in de horeca, vooral in landen waar het toerisme in opkomst is.
- We hebben steeds professionele medewerkers kunnen vinden, die onze programma's uitvoeren.
- Er is de mogelijkheid om samen te werken met andere organisaties, zoals in Uganda en Ghana, zodat er al een basis is waarop we kunnen bouwen. De lokale mensen hebben ervaring met de regelgeving, dit zal de efficiency ten goede komen.
- We hebben in Rwanda de mogelijkheid om met de Mastercard Foundation samen te werken, dit biedt mogelijkheden voor fondsen.
- We werken in Rwanda samen met GIZ, die ons helpt tussen de bureaucratie te laven.
- De mogelijkheid het huidige gebouw te kopen, omdat de eigenaar het wil verkopen.

Bedreigingen in het projectland

- Bureaucratie is een bedreiging, doordat de overheid onduidelijke en willekeurige regelgeving heeft, en onverwacht nieuwe eisen stelt. Ten einde dit te compenseren gaan we met lokale organisaties samen te werken in de nieuwe landen.
- Nieuwe overheid scholen, die dezelfde programma's goedkoper aanbieden.
- Door het huren van een gebouw, zijn we kwetsbaar, omdat de eigenaar grillig is en het mogelijk verkocht wordt.

Kansen in Nederland

- We hebben een voltallig bestuur
- We hebben een aantal hard werkende medewerkers (vrijwilligers) die alles draaiende houden, met verschillende kwaliteiten

- Financiële expert
- Project management
- HR expert
- Communicatie
- Website
- Fondsenwerving
- We hebben steeds genoeg fondsen/donateurs kunnen vinden die ons met een grote bijdrage ook meerdere jaren achter elkaar willen ondersteunen, alleen geven ze dat steeds maar per jaar aan.
- We hebben bij het ROC MN een ingang, we mogen aanspraak maken op de leermaterialen van het Horeca en Travel College, en de docenten willen ons komen bezoeken in Rwanda. Mogelijk zal deze ondersteuning nog uitgebreid worden.

Bedreigingen in Nederland

- Het is lastig een meerjarig plan uit te voeren omdat fondsen alleen jaarlijks bij dragen, en geen meerjarige toezeggingen willen doen.
- Fondsen nemen ruim de tijd om te antwoorden, of helemaal niet te antwoorden. Een gemiddeld antwoord laat 3 maanden op zich wachten, en 6 maanden is ook niet ongewoon. Dit maakt plannen voor het volgende jaar erg lastig.
- Het kost erg veel tijd om fondsen te werven, dit is een grote opgave en verantwoordelijkheid die je vraagt van jouw vrijwilligers. We hopen dat deze vrijwilligers dit steeds willen blijven doen, zonder enige vergoeding.
- Voor onze Facebook pagina zoeken we iemand die het wil actualiseren en bijhouden.

3.6 Strategisch Stappenplan

- Cyclus:
 - Vergaderingen 2 a 3 keer per jaar
 - Nieuwsbrief
 - voorjaar (aankondiging high tea)
 - september
 - december
- Budgetten/plannen voor het volgende jaar → januari - april
- Fondsenwerving
 - In mei/juni alle aanvragen uitsturen
- Publiceren van het jaarverslag in juni

3.7 Overige zaken

- Er is behoefte en de mogelijkheid bij andere gelijksoortige organisaties voor ondersteuning met onze expertise en fondsenwerving.
- De activiteiten die de stichting ontplooit moeten zijn in overeenstemming met de doelstelling van de stichting.
- We hebben een aansprakelijkheidsverzekering voor het bestuur.
- Onze stichting is aangesloten bij de branchevereniging voor het Particuliere Initiatief in Ontwikkelingsamenwerking Partin.