



Beleidsplan 2013

Opgesteld door Vogel- en Egelopvang Delft e.o.

Januari 2013



Inhoudsopgave

INLEIDING.....	3
DOELSTELLINGEN 2013.....	4
ACTIEPLAN PER DOELSTELLING.....	5
1. PROFESSIONEEL MAKEN VAN DE FINANCIËLE RAPPORTAGE Q1 TOT EN MET Q4.....	5
2. STEVIG EN STABIEL MAKEN VAN HET BESTUUR.....	5
3. INKOMSTEN OM DE REGULIERE OPVANG TE BEKOSTIGEN ZAL STABIEL EN OP ORDE DIENEN TE ZIJN.....	6
4. LOBBY/FONDSPLAN 2013.....	6
5. PR PLAN 2013.....	7
6. PERSONEELSINZET M.B.T. UITVAL ZWANGERE MEDEWERKSTER OPLOSSEN.....	8
7. EHBO/BHV TRAININGEN GEVOLGD DOOR BETAALDE KRACHTEN.....	8
8. POP CYCLI VOOR BETAALDE MEDEWERKERS OPZETTEN IN 2013.....	8
9. STRUCTUREEL WERKOVERLEG BETAALDE MEDEWERKERS OPZETTEN.....	8
10. PILOT VRIJWILLIGERSBINDING DOOR VRIJWILLIGERSOVEREENKOMST.....	9
11. VIA VOND EN ANDERE WEGEN ACTIEF SAMENWERKING MET ANDERE OPVANGEN VERKENNEN.....	9

Inleiding

De kernactiviteiten van de Vogel- en Egelopvang Delft e.o. blijven in 2013 onveranderd:

- Het verzorgen van uit het wild afkomstige dieren, op een zodanige wijze dat hun terugkeer in de natuur mogelijk en verantwoord is.
- Tevens willen we door middel van ons werk, u en uw kinderen voorlichten over het belang van een juiste omgang met de natuur en het milieu.

De dierverzorging vindt hoofdzakelijk plaats in ons eigen opvang gebouw aan het Linnaeuspad 5 te Delft. Dieren die intensieve zorg nodig hebben ook buiten openingstijden, worden verzorgd in de *IC aan huis* bij de asielhoudster op de Oostsingel 6 te Delft. De dierverzorging wordt uitgevoerd door een team van drie betaalde parttime krachten en een grote groep vrijwilligers.

Voorlichting vindt plaats via informatiemateriaal op papier (informatiefolders, donateursblad de Penneveer, persberichten), de website www.vogelopvangdelft.nl en via mondelinge en schriftelijke beantwoording van directe vragen. Op verzoek worden ook extern presentaties gehouden en rondleidingen in de opvang verzorgd. Periodiek wordt een vrij toegankelijke open dag georganiseerd. In 2013 vindt de open dag plaats op 12 oktober.

Naast de bovengenoemde kernactiviteiten, is op bestuurlijk vlak in 2012 een professionaliseringstraject gestart. Een vermogensfonds heeft eind 2012 besloten om dit traject in 2013 opnieuw financieel te ondersteunen. Na afloop van dit tweede proefjaar zal een besluit genomen worden over financiering van de resterende 3 jaar. Het einddoel van het professionaliseringstraject is een financieel en organisatorische zelfstandige opererende stichting op uiterlijk 31-12-2016.

Om dit doel te bereiken zijn in 2012 een aantal grote veranderingen doorgevoerd op het gebied van personeel en ARBO voorwaarden enerzijds en is het bestuur van de stichting uitgebreid met gekwalificeerde krachten. In 2013 zal verder gebouwd worden aan deze organisatorische verbeteringen en zal tevens een start gemaakt worden met een intensiever PR en fondswerving teneinde uiteindelijk financieel zelfstandig te kunnen opereren.

Hiertoe zijn in dit beleidsplan 2013 een aantal nieuwe doelstellingen geformuleerd. Ook is in grote lijn aangegeven hoe het bestuur van de Vogel- en Egelopvang Delft e.o. deze doelstellingen denkt te gaan realiseren inclusief een beoogd tijdspad en verwachte resultaten.

Doelstellingen 2013

Voor het jaar 2013 zijn op bestuurlijk vlak de volgende elf doelstellingen vastgesteld:

1. Professioneel maken van de financiële rapportage Q1 tot en met Q4 (tijdigheid, juistheid, volledigheid).

Concrete aandachtspunten: analyses uitgebreider, integreren van financiële rapportage en inhoudelijke rapportage tot één kwartaalverslag.

2. Stevig en stabiel maken van het bestuur. Alle functies ingevuld, juiste competenties in huis, goede taakverdeling op papier en in praktijk, proactieve aanpak en slagvaardigheid.
3. Inkomsten om de reguliere opvang te bekostigen zal stabiel en op orde dienen te zijn.
4. Uitgewerkt schriftelijk lobby/fondsenplan 2013 in Q1 2013. Het plan wordt uitgevoerd gedurende Q2 – Q4 2013.
5. Uitgewerkt PR plan 2013 in Q1 2013 (o.a. website, kranten, social media, infostand, gadgets --> belangrijkste doel wordt werven donateurs). Het plan wordt uitgevoerd gedurende Q2 – Q4 2013.
6. Personeelsinzet m.b.t. uitval zwangere medewerkster oplossen.
7. EHBO/BHV trainingen gevolgd door betaalde krachten in Q1/2-2013.
8. POP cycli voor betaalde medewerkers opzetten in 2013.
9. Structureel werkoverleg betaalde medewerkers opzetten in 2013.
10. Pilot vrijwilligersbinding door vrijwilligersovereenkomst - evaluatie met go/no go in april 2013.
11. Via VOND en andere wegen actief samenwerking met andere opvangen verkennen.

Actieplan per doelstelling

1. *Professioneel maken van de financiële rapportage Q1 tot en met Q4*

Een organisatorisch zelfstandig opererend stichting bestuur heeft baat bij een actueel inzicht in financiële middelen. Management rapportages waarbij de kernwoorden tijdigheid, juistheid en volledigheid opgaan, zijn een sterk middel om vooruit te kunnen kijken en slagvaardig te kunnen bijsturen. In samenwerking met het bureau Van Hek en Lelieveld zullen de financiële kwartaalrapportages geprofessionaliseerd worden, zodat dit format in de toekomst gebruikt kan blijven worden door het stichtingbestuur. Hier zal al in januari 2013 mee gestart worden bij het opstellen van de Q4-2012 rapportage. Concrete aandachtspunten zijn meer uitgebreide financiële analyses en integreren van financiële rapportage en inhoudelijke rapportage tot één kwartaalverslag.

Resultaten

- Rapportage Q4 2012 voor 01-02-2013, rapportage Q1 2013 voor 01-05-2013, rapportage Q2 2013 voor 01-08-2013, rapportage Q3 2013 voor 01-11-2013, rapportage Q4 2013 voor 01-02-2014.
- Cijfers uit spreadsheet volledig inbedden in verslag en lay-out verbeteren.
- Analyses en vergelijkingstudie t.a.v. resultaatontwikkeling vanaf rapportage Q1-2013.
- Inzicht creëren in relatie tussen aantal en soort opgevangen dieren en verzorgingskosten vanaf rapportage Q3-2013.

2. *Stevig en stabiel maken van het bestuur*

Continuïteit en stabiliteit zijn twee belangrijke pijlers voor organisatorische zelfstandigheid. In 2012 zijn drie nieuwe bestuursleden geworven voor de functies van penningmeester, HR functionaris en PR functionaris. Op basis van de analyse in 2012 ontbreekt nu alleen nog een lobbyist/fondswerver. Ondanks diverse inspanningen is deze persoon in 2012 niet gevonden, waardoor een plan B in werking is getreden: functiewissel van de huidige secretaris. Om het bestuur te complementeren zal medio Q1 2013 een wervingsadvertentie geplaatst worden in de Delft op Zondag, waarbij zowel geworven zal worden op de lobbyist/fondswerver als op een nieuwe secretaris. Reeds bestaande wervingsacties (presentatie bij Rotary Pijnacker-Nootdorp, vacatures in vrijwilligersbanken, persberichten) gaan ook onverminderd door. De doelstelling is om uiterlijk in Q2 van 2013 invulling te vinden voor de vacature.

Voor de nieuwe bestuursfuncties zijn in 2012 functieprofielen opgesteld. In Q1 2013 zullen ook functieprofielen voor de bestaande bestuursfuncties (voorzitter, secretaris, algemeen bestuurslid) opgesteld worden en zal geëvalueerd worden in hoeverre alle taken binnen deze profielen nu uitgevoerd worden en of aanvulling of verschuiving van taken noodzakelijk is. Er zullen concrete afspraken gemaakt worden over verantwoordelijkheden. Waar nodig zullen overlegstructuren buiten de maandelijkse bestuursvergaderingen afgesproken worden. Eind Q2 2013 zal geëvalueerd worden welke effecten hiermee bereikt zijn op gebied van slagvaardigheid/pro-activiteit en zal waar nodig bijgesteld worden in Q3 2012. In het evaluatieverslag zal ook aandacht besteed worden aan de vraag of de aanwezige competenties voor de continuïteit voldoende zijn en of er wellicht nog meer bestuursleden geworven moeten worden, dan wel een training/opleiding voor huidige bestuursleden vereist is.

Resultaten

- Een complete set functieprofielen in Q2 2013.
- Een compleet stichtingbestuur waarin de functies/taken van voorzitter, secretaris, penningmeester, HR functionaris, PR functionaris, lobbyist/fondswerver en overigen ingevuld zijn in Q2 2013.
- Verslag evaluatie slagvaardigheid/pro-activiteit en aanwezige competenties in Q3 2013.

3. *Inkomsten om de reguliere opvang te bekostigen zal stabiel en op orde dienen te zijn*

De kosten voor de reguliere opvang bestaan uit de posten verzorgingskosten dieren (€20.000), kosten voor huisvesting en vrijwilligers (€13.000) en het gat tussen de Blijversregeling subsidie en het loon van onze re-integratiekracht (€ 3.000). De bedragen tussen haakjes zijn begroot voor 2013 en tellen op tot € 36.000. Deze kosten moeten worden betaald uit de terugkerende donaties van particulieren en organisaties, de eenmalige giften van particulieren en eventuele legaten. Het trouwe donateurbestand schommelt al vele jaren rond de 300 adressen. De inkomsten hieruit waren lange tijd in balans met de kosten. In 2012 is voor het eerst een teruggang in inkomsten opgetreden, vooral vanuit de hoek van de organisaties.

Om deze inkomsten voor de reguliere opvang te stabiliseren en liefst te laten groeien is het nodig het donateurbestand uit te breiden. Hiertoe zal een aantal nog nader te specificeren acties ondernomen worden vanuit PR en fondswervingsperspectief. Bovendien zal gezocht worden naar andere bronnen van inkomsten (advertentieverkoop, giften in natura, etc.). In de op te stellen plannen (doelstellingen 5 en 6) zal hier op ingespeeld worden.

Fondswerving voor bouwprojecten zal zoals gebruikelijk blijven plaatsvinden via aanvragen bij diverse fondsen. In 2013 staat fondswerving voor de slootkooien en de renovatie van de schutting gepland.

Resultaten

- Uitbreiding van het donateurbestand met 100 nieuwe adressen in 2013.
- Minimaal € 36.000 aan inkomsten voor de reguliere opvang in 2013.

4. *Lobby/fondsenplan 2013*

In Q1 2013 zal er een lobby/fondswervingsplan opgesteld worden voor 2013. Hierin zal een inventarisatie gemaakt worden van sleutelfiguren in Delft en omstreken in de politiek, het bedrijfsleven en aan ons gerelateerde organisaties. In het vervolg van 2013 zal contact gezocht worden met gerelateerde organisaties om mogelijkheden tot samenwerking te bespreken. De beste wijze van benaderen en mogelijke samenwerkingsvormen zullen vooraf uitgewerkt worden in het plan. Lobby op nationaal niveau zal binnen doelstelling 11 onderzocht worden.

Verder zal een aantal concrete, nieuwe wervingsacties uitgewerkt worden, gericht op dekken van de exploitatiekosten. Het bestand aan bekende fondsen zal geactualiseerd worden. Een training op het gebied van fondswerving wordt hierbij overwogen.

Tot slot realiseren we ons dat de uitwerking van dit plan enorm veel tijd zal gaan kosten. Er zal gezocht worden naar vrijwilligers die specifiek hierbij kunnen ondersteunen.

Resultaten

- Uitgewerkt lobbyplan in april 2013. Verdere verwachte resultaten zullen in dit lobbyplan opgenomen worden.
- Uitwerking van de acties uit het plan in 2013.

5. PR plan 2013

In Q1 2013 zal er een PR plan opgesteld worden voor heel 2013. Het belangrijkste doel van dit plan is het werven en binden van nieuwe donateurs. Andere doelstellingen zijn vrijwilligerswerving en vergroten van onze naamsbekendheid. In het plan zal een nadere uitwerking worden gegeven van de volgende actiepunten:

- Ontwerp van een infostand voor beurzen en evenementen (o.a. lijst en doos standspullen opfrissen, banner ontwerpen en bestellen, giftenpotten regelen, stickers/pennen bestellen, t-shirt standmedewerkers) & uitzoeken waar we met de stand kunnen staan (beperken tot regionaal en dieren- of vrijwilligersevenement).
- Plan maken voor doelgericht gebruik van social media.
- Ontwerp maken voor nieuwe website op basis van Wordpress als CMS.
- Concept persberichten opstellen (zodra zich onderwerpen aandienen) en inventarisatie van contacten bij kranten maken.
- PR in het opvanggebouw: aankleding van de hal/entree (o.a. hangmap met infomateriaal), procedure voor voorlichten van dierenbrenger (extra vinkje in de inschrijflijs om aan te geven of wel PR materiaal is meegegeven), ontwerp voor educatieve schutting.
- Standaard presentatie met seizoensgebonden sheets maken voor scholen, bejaardentehuizen etc.
- Donateursblad Penneveer opfrissen (layout, inhoud, etc.).
- Overige acties donateurswerving: Feest/open dag, advertentie in blad Vogelwacht / Vogelbescherming voor nieuwe donateurs/vrijwilligers, opfrissen en breder verspreiden van de infofolder, Nieuwsbrief.

Tot slot realiseren we ons dat de uitwerking van dit plan ook veel tijd zal gaan kosten. Er zal gezocht worden naar vrijwilligers die specifiek hierbij kunnen ondersteunen.

Resultaten

- Uitgewerkt PR plan in april 2013. Verdere verwachte resultaten zullen in dit PR plan opgenomen worden. Er is een sterke samenhang met doelstelling 3.

6. *Personeelsinzet m.b.t. uitval zwangere medewerkster oplossen*

Het zwangerschapsverlof gaat in op 18 maart en duurt naar verwachting tot 8 juli. Er zal eind januari 2013 een wervingsadvertentie geplaatst worden, waarna medio februari kandidaten uitgenodigd zullen worden voor een gesprek met de asielhoudster en de HR functionaris. Op basis daarvan zullen de beste drie geselecteerd worden om een paar uur mee te lopen op de opvang. De meeste geschikte zal een contract aangeboden worden met ingangsdatum 18 maart.

Er is besloten een nulurencontract af te sluiten t/m 31 december 2013, waarin alleen voor de periode van 16 weken de garantie is opgenomen van 32 uur per week en dat daarna de garantie vervalt en op basis van een afroepconstructie (nuluren) verder gegaan wordt.

Resultaten

- Wervingsadvertentie gepubliceerd in Q1 2013.
- Een getekend contract met een vervangende kracht per 18 maart 2013.

7. *EHBO/BHV trainingen gevolgd door betaalde krachten*

De ARBO wetgeving schrijft voor dat er altijd een BHV-er aanwezig moet zijn op de opvang. Om deze reden is besloten om alle leidinggevendenden de BHV training incl. EHBO te laten volgen in 2013. De tweededaagse training met examen zal in koppels gevolgd worden bij de erkende organisatie BHV Nederland (www.bhvnederland.nl).

Resultaten

- Drie gecertificeerde BHV-ers in 2013.

8. *POP cycli voor betaalde medewerkers opzetten in 2013*

Er zullen formulieren voor de functionerings- en beoordelingsgesprekken opgesteld worden voor de betaalde krachten in Q2 2013. Ter ondersteuning hiervan zal een opleidingplan geschreven worden waarin gedefinieerd wordt over welke eigenschappen de betaalde krachten moeten beschikken om als zelfstandig asielhouder te functioneren. Tevens zal hierin opgenomen worden wat de beste wijze is om deze eigenschappen eigen te maken. In juni 2013 zal met alle betaalde krachten een functioneringsgesprek gehouden worden en december een beoordelingsgesprek. Coaching van de medewerkers vindt op dagelijkse basis plaats door Winanda.

Resultaten

- Formulieren voor functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- Opleidingplan tot zelfstandig dierverzorger of asielhouder.
- Persoonlijk ontwikkelingsplan voor alle betaalde medewerkers 2013-2014.

9. *Structureel werkoverleg betaalde medewerkers opzetten*

Werkoverleg vond in 2012 vooral ad hoc plaats over korte termijn zaken. In een professionele organisatie is ook lange termijn planning van belang om verbeterlagen te kunnen blijven

maken. Hiervoor zal een structureel werkoverleg opgezet worden tussen de betaalde krachten. Voorbeelden van zaken die in dit overleg besproken kunnen worden zijn opleiding van stagiaires en vrijwilligers, aanpassen van werkprotocollen n.a.v. nieuwe inzichten, voorlichten van publiek, etc. Er zullen vaste momenten voor dit overleg gepland worden en er wordt een vaste agenda voor opgesteld. In eerste instantie wordt gekozen voor een overleg eens in de twee maanden. Deze termijn zal indien nodig verkort of verlengd worden al naar gelang de bevindingen in de praktijk. Bij dit werkoverleg zal ook altijd een bestuurslid (Winanda) aanwezig zijn om te waarborgen dat de gemaakte plannen overeenstemmen met het beleid van het bestuur.

Resultaten

- Agenda voor structureel werkoverleg.
- Notulen van 4-6 x structureel werkoverleg in 2013.

10. Pilot vrijwilligersbinding door vrijwilligersovereenkomst

In 2012 is van alle vrijwilligers een kopie legitimatiebewijs en een ingevuld en ondertekend inschrijfformulier verzameld, waarmee aan de minimale eisen voor de verzekering voldaan is. Veel vrijwilligersorganisaties werken tegenwoordig echter met een officiëlere vorm vrijwilligersovereenkomst waarin de duur van het vrijwilligerswerk, opzegtermijn en nog een aantal afspraken conform een arbeidsovereenkomst vastgelegd zijn. Voordeel van zo'n overeenkomst kan zijn dat het vrijwilligerswerk als minder vrijblijvend gezien wordt en vrijwilligers langer bij de organisatie blijven werken. Aan de andere kant kan een te ondertekenen overeenkomst ook afschrikwekkend werken. Om te toetsen of een vrijwilligersovereenkomst voor onze stichting voordelen biedt, zal er een aantal maanden mee proefgedraaid worden. In Q1 2013 zal een concept contract gemaakt worden. In Q2 2013 zal het contract aan nieuwe vrijwilligers voorgelegd worden. In Q3 2013 zal geëvalueerd worden in hoeverre deze pilot succesvol was en voortgezet moet worden in de toekomst.

Resultaten

- Concept vrijwilligersovereenkomst in Q1 2013.
- Minimaal 3 getekende vrijwilligersovereenkomsten in Q2 2013.
- Verslag evaluatie pilot vrijwilligersovereenkomst in Q3 2013.

11. Via VOND en andere wegen actief samenwerking met andere opvangen verkennen

In Nederland zijn er zo'n 150 opvangen voor inheemse wilde dieren. Tussen deze opvangen is er nauwelijks samenwerking en overleg, terwijl er grote voordelen kunnen zijn op gebied van kennisdeling en georganiseerde lobby/fondswerving. VOND is opgericht als platform hiervoor. Zodra we lid zijn van VOND, willen we actief het gesprek aangaan met de besturen van deze andere opvangen om van elkaar te leren en vormen van samenwerking (m.n. op gebied van fondswerving) te onderzoeken.

Resultaten

- Minimaal 5 gesprekken met andere besturen in 2013.