

Jaarplan 2024

Stichting Albinisme in Afrika



Inhoudsopgave

Voorwoord

- 1. Algemeen**
- 2. Bestuur**
- 3. Primaire processen**
 - 3.1 PR & Communicatie*
 - 3.2 Werving*
 - 3.3 Transport*
 - 3.4 Human Resources*



Voorwoord

2024 wordt een transitiejaar. Een jaar waarin we herijken. Waarin we open en eerlijk kijken naar een toekomst voor de stichting waarbij we de impact voor onze doelgroep op de eerste plek zetten. Het vaste voornemen van het bestuur is om dat op een positieve, gestructureerde en realistische manier te doen. We willen iedereen meenemen in de transitie. Dat wil zeggen: onze vrijwilligers, onze partners en onze donateurs. 2024 wordt daarmee een spannend jaar, waarbij we iedere stap bewust en gezamenlijk gaan zetten.

Dit jaar moeten we niet vergeten hoe groot we inmiddels zijn. We maken echt impact op mensenlevens. Om hier wat meer gevoel bij te krijgen, voeg ik een factsheet toe bij het hoofdstuk 'bestuur'. We zijn geen kleine organisatie meer. We zijn langzamerhand professioneler en groter geworden. Daar komt een grote verantwoordelijkheid mee. Dat houden we dit jaar scherp voor ogen.

2024 is tevens mijn laatste jaar als voorzitter. Ik blijf nog wel betrokken bij de stichting via het proces 'Transport'. Het was een grote eer met alle partners in Europa en Afrika samen te werken en fantastisch om de loyaliteit en toewijding te zien bij meer dan twintig vrijwilligers in Nederland. Juist omdat dit jaar zo cruciaal is, is het belangrijk dat het overgeven van het stokje goed verloopt.

Daarom: Son in die weste, luiaard op sy beste. We gaan er samen een succesvol transitiejaar van maken.

Jos Hummelen, voorzitter



1. Algemeen

Het doel van Stichting Albinisme in Afrika (SAA) is sinds de oprichting in 2004: Het verbeteren van de kwaliteit van leven van mensen met albinisme in Afrika. De focus ligt daarbij op het verbeteren van de gezondheidssituatie door middel van het voorzien van zonnebrandcrème en zonwerende producten, zodat mensen met albinisme zich kunnen beschermen tegen de schadelijke effecten van de zon en hierdoor weer deel kunnen nemen aan het dagelijkse sociale leven. Het primaire doel is dus niet het vergroten van bewustzijn onder mensen uit verschillende Afrikaanse landen of in Nederland. Wel kan een vergroot bewustzijn over problematiek van mensen met albinisme bijdragen aan onze primaire doelstelling.

SAA werkt uitsluitend met vrijwilligers, zowel in Nederland als ook ter plaatse: in Afrika. Er wordt zoveel mogelijk samengewerkt met reeds bestaande lokale instanties die zich inzetten voor de gezondheid en maatschappelijke participatie van mensen met albinisme. Ook zoekt SAA nadrukkelijk de samenwerking met Nederlandse en buitenlandse ngo's dat resulteert in een aantal concrete samenwerkingsafspraken in 2023.

SAA is voor alle activiteiten afhankelijk van bedrijven en individuen die onze doelstellingen een warm hart toedragen. Ten eerste zijn we afhankelijk van bedrijven die zonnebrandcrème doneren en van de magazijnen die ons dit laten verpakken en opslaan voor een zacht prijsje of zelfs kosteloos. Ten tweede zijn we voor het dekken van onze kosten afhankelijk van fondsen en donateurs (particulieren en kleine instellingen zoals scholen en kerken) om te betalen voor de magazijnen en vooral voor het transport. Zowel als het gaat om de eerste categorie (het verzamelen van zonnebrandcrème) alsmede de tweede categorie

(financiële middelen verwerven) richt SAA zich jaarlijks op verschillende gerichte campagnes. Zodoende werken we niet alleen aan onze naamsbekendheid onder partijen en mensen die voor ons werk relevant zijn, maar willen we ook -vanuit een gezonde financiële basis van de stichting- onze impact maximaliseren.

SAA is een stichting zonder winstoogmerk. Tevens is het beleid van SAA een financiële buffer te hebben om een jaar haar activiteiten te kunnen continueren, zodat bij een eventueel stilvallen van giften en andere inkomsten, SAA een jaar lang de financiële middelen heeft om de bestaande projecten te continueren en op zoek te gaan naar nieuwe giftgevers. SAA is weliswaar afhankelijk van 'gevende partijen', maar we proberen ons tegelijk zo zelfstandig en onafhankelijk mogelijk te positioneren om continuïteit voor de mensen die wij helpen te kunnen waarborgen.

Naast 'continuïteit' is professionaliteit een speerpunt binnen SAA. We werken met vrijwilligers, maar dat betekent niet dat het werk vrijblijvend is: duizenden mensen rekenen op dit 'medicijn' en kunnen het niet op een andere manier bemachtigen. Deze verantwoordelijkheid betekent dat we onze stichting professioneel hebben ingericht en medewerkers behandelen zoals een goede werkgever dat zou doen: met voortgangsgesprekken, feedbackrondes en de nodige 'checks and balances'.



2. Bestuur

In 2024 zal het bestuur gevormd worden door Catelijn Katz in de rol van secretaris, Simon Boogaard als penningmeester en Jos Hummelen als vertrekkend voorzitter. Het bestuur heeft een drietal speerpunten voor het komende jaar geformuleerd.

- *Scenariodenken*

Om de transitie te maken naar een vorm waarin de stichting toekomstbestendig is, willen we in scenario's denken. Het bestuur wil deze uit gaan werken, waarbij de impact op de doelgroep voorop staat. Deze scenario's willen wij voorleggen, waarbij we de denkracht vanuit de stichting activeren.

- *Werving*

Het werven van incidentele en structurele gelden om met name de transporten te kunnen bekostigen blijft een belangrijk speerpunt voor het bestuur. Daarbij hoort een blijvend open oor als het gaat om het verlagen van structurele kosten, zoals opslag of transport. Als bestuur zien we een taak in het inspireren, motiveren, richting geven en faciliteren van alle processen die met werving bezig zijn. Het bestuur wil een 'wij-gevoel' creëren rondom de huidige uitdagingen en wil iedereen betrekken en in zijn of haar kracht zetten om bij te dragen aan de gemeenschappelijke uitdagingen die we hebben.

- *Voorzittershamer*

Dit jaar willen we de voorzittershamer overdragen. Uiteraard willen we ten eerste een goede kandidaat, met ervaring en vooral veel energie, die goed klikt met Catelijn en Simon. Ten tweede is het in dit proces belangrijk dat de huidige voorzitter, Jos, nog een stuk meeloopt, zodat uitdagingen, gevoeligheden en de structuur van de stichting goed begrepen zijn voordat de volledige verantwoordelijkheid wordt overgenomen.

Ten derde is het van belang dat de toekomstige voorzitter tevens een deel van de transitie zorgvuldig kan begeleiden.

- *Impact op één*

Dit vat eigenlijk bovenstaande punten samen. Bij het scenariodenken is het belangrijk om na te gaan wat voor invloed onze keuze heeft op onze doelgroep. Bij werving is het belangrijk om te meten wat een actie betekent voor mensen met albinisme in Afrika. Ook als het gaat om het doorgeven van het voorzitterschap moet het de impact voor de doelgroep op z'n minst nihil en liever positief zijn. We hebben samen en door de jaren heen een impact opgebouwd. De impact is de verandering in mensenlevens op het Afrikaanse continent. Wat wij hier ook doen, wij moeten scherp voor ogen houden wat de implicaties zijn voor zij die wij bedienen.



3. Processen

De activiteiten van de stichting worden uitgevoerd door vier primaire processen; Werving, Transport, HR en Communicatie & PR. Elk proces wordt vertegenwoordigd door een proceseigenaar. In elk proces zijn diverse vrijwilligers actief wat de continuïteit van het proces waarborgt. Elk proces heeft voor 2023 een jaarplan gemaakt.



3.1. PR & Communicatie

Het primaire doel van PR & C is de communicatie vanuit onze organisatie naar buiten, wat we bewerkstelligen door middel van meerdere media en kanalen. Ons doel is om onze donateurs, volgers en andere geïnteresseerden up to date te houden van ons werk, maar ook vooral om naamsbekendheid te verkrijgen en meer donateurs te werven. We werken in dit proces dan ook nauw samen met werving en het bestuur. Sinds 2022 werken we ook vanuit een focusgroep, 'Sunshine Transport', waar we gericht proberen aandacht te genereren en geld op te halen voor acties en transporten. In 2023 zijn vanuit deze focusgroep meerdere projecten opgezet, veelal in samenwerking met andere organisaties zoals JDO Academy, om meer aandacht te verwerven en onze stichting breder te promoten.

In 2024 zullen we door middel van onze social mediakanalen en onze goedlopende professionele website wederom wat bekender te maken onder Nederlanders. We doen dit door onze huidige volgers frequent te laten zien wat we doen, en met welke komende transporten we bezig zijn. Ook proberen we door middel van het delen van berichten van mensen en organisaties met veel volgers gebruik te maken van meerdere netwerken. De focus van nieuwe projecten zal met name blijven liggen op het werven van geldelijke donaties in samenwerking met Werving. Wij zullen hierin de communicatie van de wervingscampagnes naar buiten toe verzorgen, als ook projecten begeleiden die specifiek op de socials plaats zullen vinden. Ook zal PR & C zich richten op een plan om de stichting in de toekomst op een breder nationaal, danwel internationaal, vlak neer te zetten. Het werven van donateurs valt of staat bij de manier waarop wij onszelf als stichting neerzetten, en één van de belangrijkste aspecten hiervan is social media en de professionalisering daar omheen.

Voor 2024 willen we ons richten op het betrekken van meer mensen met een affiniteit voor het doel van onze stichting en vooral met ervaring binnen marketing, communicatie en socials, die ons middels hun ervaring en mogelijk ook hun eigen (grote) netwerk willen helpen met onze naamsbekendheid, met hopelijk meer geldelijke donaties als gevolg. We zullen daarnaast rondom Albinism Awareness Day een weer een grotere actie opzetten, en het jaarlijkse kerstkaartenproject coördineren. Ook is het doel van PR&C om komend jaar meer tijd te steken in losse projecten; hiervoor gaan we wederom op zoek naar extra medewerkers, en zullen we vrijwilligers binnen de stichting inzetten als extra hulp.



3.2. Werving

Het primaire doel van proces werving is de afgelopen jaren verschoven naar het werven van geldelijke donaties.

Het afgelopen jaar hebben we wederom dankzij de fijne samenwerking met zonnebrandproducent Altruïst en andere partners vele mensen met albinisme in Afrika kunnen ondersteunen. Om onze mooie werk voort te kunnen blijven zetten, waarin we groeien, professionaliseren en de continuïteit blijven bieden, zullen wij ons in 2024, binnen en buiten de actiegroep 'Sunshine Transport' ons blijven richten op het werven van geldelijke donaties.

- *Werven geldelijke donaties*

Het komende jaar zullen we ons weer bezighouden met het werven van geldelijke donaties door het aanschrijven van (vermogens)fondsen, bedrijven en liefdadigheidsinstellingen. Daarnaast zullen we in afstemming met proces Communicatie & PR en Transport elk kwartaal een online geefactie opzetten voor Sunshine Transport. Met een duidelijk verhaal waarbij een concreet transport in 'het zonnetje' wordt gezet, met naderhand terugkoppeling middels foto's hebben wij onze donateurs zeker iets te bieden!

- *Awareness creëren*

Tijdens de International Albinism Awareness Day (IAAD) op 13 juni 2024 zullen wij als stichting in samenwerking met anderen aandacht vragen voor mensen met albinisme in Afrika. Komend jaar zal ook onze stichting 20 jaar bestaan! We willen dit jaar samenwerking aangaan met stichtingen en bedrijven die zich ook inzetten voor mensen met albinisme en zonbescherming, samen kunnen we onze boodschap en slagkracht vergroten.



3.3. Transport

Als commissie Transport van Stichting Albinisme in Afrika (SAA) streven we ernaar om ons transportnetwerk verder te ontwikkelen en te optimaliseren, met als doel een effectieve en efficiënte distributie van benodigde hulpgoederen voor mensen met albinisme in Afrika. In het jaar 2024 richten we ons op de volgende doelstellingen:

- *Verder uitdiepen samenwerking met Standing Voice*
Onze lopende samenwerking met Standing Voice heeft positieve resultaten opgeleverd, waarbij SAA zonnebrandcrème levert en zij financiële middelen verschaffen. We streven ernaar om deze samenwerking te versterken door middel van een gezamenlijk georganiseerd transport. Na afloop van dit transport zullen we een grondige evaluatie uitvoeren om de samenwerking te consolideren en eventuele verbeterpunten te identificeren. Hierbij helpt het om tevens een algemene Memorandum of Understanding te tekenen. Niet alleen als PR-moment, maar ook voor het onderlinge vertrouwen.
- *Opzetten van een nieuwe transportlijn in Malawi*
Het wegvallen van de Harrie van den Brekel Stichting als transportpartner is een tegenvaller, gezien hun betrouwbaarheid en kosteneffectiviteit. We onderzoeken de mogelijkheid om de Direct Project Assist (DPA) als vervangende partner in te schakelen voor het transportwerk in Malawi. Dit vereist nauw overleg en onderhandelingen met DPA om een soepele overgang te waarborgen.

- *Werven van een nieuwe transportmedewerker*
Het is essentieel om ons team te versterken met een nieuwe transportmedewerker, niet alleen om alle transporten in goede banen te leiden, maar ook om de druk op de proceseigenaar wat te verlichten. Gelukkig zal Jos Hummelen (eerder voorzitter) de gelederen komen versterken. We zullen echter actief moeten blijven werven naar gekwalificeerde kandidaten die bekend zijn met logistieke processen en affiniteit hebben met ons doel om mensen met albinisme te ondersteunen.
- *Optimaliseren van het lokale proces*
Om de kwaliteit en continuïteit van ons lokale transportproces te verbeteren, is het noodzakelijk om een duidelijk inzicht te krijgen in de opslag, distributie en ontvangst per land. Hier willen we in 2024 een kwaliteitsslag op maken.

3.4. Human Resources

Onze doelstellingen voor het komende jaar zijn gericht op de werving van nieuwe vrijwilligers, interne professionalisering en aandacht besteden aan naamsbekendheid van onze stichting.

- *Werving nieuwe vrijwilligers*

Het werven van nieuwe vrijwilligers blijft voor de Stichting een uitdaging. Het aantal uren en de zelfstandigheid van de functies is een pre. De andere kant van grote zelfstandigheid in een functie betekent dat er dat de betrokkenheid voor elkaars taken en de informatie meer gedeeld zouden kunnen worden, wat een aandachtspunt zal zijn. De vorm over hoe de onderlinge betrokkenheid te stimuleren zal verder uitgedacht worden.

Het werven van de volgende functies staan dit jaar centraal: Communicatie/PR medewerker en coördinator en Vormgever/Designer en medewerker Werving.

Naast het plaatsen van vacatures op LinkedIn is het doel om meer mogelijkheden te zoeken en van andere platforms gebruik te maken met een minimale besteding: NL voor Elkaar en Ikwilvrijwilligerswerkdoen.nl zijn voorbeelden die in het vizier zijn.

Daarnaast wil HR tijdens fysieke bijeenkomsten van SAA polsen of er meer mogelijkheden zijn in taken bij de huidige vrijwilligers en benaderen of er interesse is om mee te denken in projectvorm of bij vrijgekomen vacatures in de Stichting. Interne professionalisering

- *SAA Nieuwsbrief*

Dit jaar willen we de Nieuwsbrief weer gaan herinvoeren en deze per kwartaal digitaal doorsturen. Als er meer mogelijkheden komen via externe kanalen is het streven om vrijwilligers een korte workshop of training te kunnen aanbieden. Naar mogelijkheden hiervoor zal gezocht worden.

- *Jaarlijkse evaluatie en het integratiebeleid vrijwilligers*

De jaarlijkse evaluatie en het integratiebeleid zal ook dit jaar aandacht krijgen. Zo krijgen de vrijwilligers meer zorg en aandacht om hen te boeien en te binden aan onze prachtige stichting. De jaarlijkse evaluatie bij de vrijwilliger heeft als doel om de sterke punten en verbeterpunten van SAA mee te nemen in het beleid en betrokkenheid onder de vrijwilligers onderling te versterken.

- *Bekendheid SAA vergroten*

In nauwe samenwerking met Communicatie & PR ligt voor ons de focus op vergroten naamsbekendheid inclusief de werving van financiële middelen. Hier zou ook een link naar werven, binden en boeien met vrijwilligers gelegd kunnen worden.

