



## BELEIDSPLAN 2021 – 2025

### 1 Lengte en geldigheidsduur

Het beleidsplan van de stichting Talent foundation PvT geldt voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025.

### 2 Visie en missie

Talent foundation PvT is een kleine stichting die individuele jonge mensen in kansarme leefomstandigheden helpt om hun dromen over een betere toekomst waar te maken door ontwikkeling van bij hen aanwezige talenten en ambities. De stichting is 30 jaar geleden opgericht door Yvonne Mulder, geïnspireerd door haar vader Peter van Tilburg die haar altijd had gestimuleerd haar talenten te ontwikkelen en te delen om ook anderen vooruit te helpen. Zijn missie en initialen geven vorm en naam aan de huidige Talent foundation PvT, die inmiddels wereldwijd meer dan 250 jonge mensen heeft kunnen helpen om hun toekomst – en die van hun omgeving - duurzaam te verbeteren, doordat ze de kans hebben gekregen hun talent te ontwikkelen. Op onze website <http://talentfoundation.nl> zijn de verhalen te vinden over de weg die ze zijn gegaan om hun dromen te verwezenlijken door het volgen van een opleiding, het leren van een ambacht of het opzetten van een eigen bedrijfje. Samen vormen zij een eregalerij van gedreven jonge mensen die door ontwikkeling van hun talent een bestaan hebben kunnen opbouwen als muzikant, (dieren)arts, verpleegkundige, leraar, tolk, accountant, hotelmedewerker, boer, schoonheidsspecialist, elektricien, kapper, zanger etc.

Wij ondersteunen talenten in landen waarvoor ter plaatse een duurzame landencommissie actief is. Wij verwachten van de ondersteunde talenten dat ze in hun leefomgeving met respect voor mens, milieu en hun omgeving actief bijdragen aan verbeteringen in hun gemeenschap. Ze stellen zich positief en als voorbeeld op om daarmee een olievlekwerking te creëren in hun omgeving. Dit aspect maakt integraal onderdeel uit van onze werkwijze. Hiermee onderscheiden we ons nadrukkelijk van andere stichtingen.

Bij de intake van een nieuw talent vragen we gericht of het realiseren van de ambities van het talent een positieve effect heeft op de familie van het talent, de lokale gemeenschap en de eigen regio. We vragen op welke wijze het talent hieraan invulling denkt te geven tijdens en na de periode van ondersteuning. Tijdens de periode van ondersteuning wordt tussentijds met de talenten besproken wat de stand van zaken is. Bij de evaluatie, na afronding van het traject, is deze vraag expliciet gericht op de eerste jaren na afronding. Voorbeelden hiervan zijn als vrijwilliger de verworven kennis en vaardigheden te gebruiken om andere mensen in de lokale gemeenschap te helpen, te onderwijzen, te coachen of anderszins ondersteuning te bieden.

Jaarlijks kennen wij een award, de Peter van Tilburg Award, toe aan het talent dat *opvallend* bijdraagt aan verbeteringen in zijn of haar gemeenschap en daarmee, zoals de Talent foundation PvT beoogt,

een olievlekwerking in de omgeving creëert. Op onze website zijn voorbeelden te zien van winnaars van deze Award en hoe zij hieraan gestalte geven.

De stichting werkt volledig op basis van vrijwilligers die enerzijds vanuit Nederland als lid van het Bestuur, de Raad van Advies of als Sponsor hun persoonlijke tijd, inspiratie of professionele kennis en mogelijkheden ter beschikking stellen om middelen voor materiële en financiële ondersteuning te verwerven en anderzijds door ter plaatse als lid van Landencommissies de TALENTEN in hun lokale omgeving te identificeren en te begeleiden.

### **3 Ambities**

#### *Aantal talenten*

Het streven is om in de periode tot 2025 toe te groeien naar cq te stabiliseren op ondersteuning van minimaal 30 talenten. Het gaat dan om tenminste 5 talenten per land, in maximaal 6 landen.

#### *Afronding bestaande ondersteuning*

In de komende 5 jaar kan het gebeuren dat we de ondersteuning aan talenten in bestaande landen door omstandigheden gaan afbouwen. De talenten die nog bezig zijn met hun traject krijgen de eerder toegezegde ondersteuning tot het moment van afronding van hun opleiding.

#### *Initiatieven voor nieuwe landen*

Ons uitgangspunt is het ondersteunen van talenten in maximaal 6 landen. Mocht de situatie zich voordoen dat we 1 of meer landen afbouwen, dan overwegen we ons te oriënteren op nieuwe landen. Wij werken met duurzame landencommissies, met leden die lokaal bekend zijn en directe contacten hebben. Bij voorkeur hebben deze landencommissies hun basis in stichtingen/organisaties waarmee we duurzaam kunnen samenwerken. Hiermee waarborgen we kwaliteit en continuïteit.

#### *Vorming, continuïteit en afbouw landencommissies*

De landencommissies bestaan uit ter plaatse goed ingevoerde mensen. Er moet bij voorkeur een groep gevormd worden van 4 mensen zodat de commissie bij uitval niet kwetsbaar wordt. Ze opereren in een qua omvang beperkte regio en hebben genoeg kandidaten. Als het mogelijk is maakt minimaal 1 Nederlander / Europeaan deel uit van de landencommissie. De leden kijken goed aan de voorkant naar de kwaliteit van de kandidaten, en voorkomen dat de talentengroep te eenzijdig is qua samenstelling. Zij staan ook in voor de kandidaten.

Het streven is om jaarlijks vertegenwoordigers van de landencommissies een keer uit te nodigen voor een bestuursvergadering of gezamenlijke bijeenkomst. Het doel is het vergroten van betrokkenheid en het creëren van gemeenschapszin. Elkaar ondersteunen bij het groeien in de eigen rol, zodat deze zo goed mogelijk wordt ingevuld. Hierbij ook aandacht voor het uitwisselen van ideeën over het verwerven van inkomsten.

Als landen niet in staat zijn om structureel 5 talenten te ondersteunen of langdurig een terugval laten zien naar minder talenten, treedt het bestuur in overleg met de landencommissie over de voortgang of afbouw.

#### *Verwerving sponsorinkomsten*

Om gelden beschikbaar te hebben voor nieuwe talenten zet het bestuur zich intensief in voor het werven van sponsors. Twee bestuursleden houden zich hier intensief mee bezig.

We zoeken meer ingang bij organisaties die ruimte hebben voor goede doelen. Hierbij focussen we vooral op de grote organisaties. Daarnaast kijken we naar de landen waarin we talenten ondersteunen

en naar de gekozen opleidingsrichtingen van onze talenten. Hierdoor ontstaan specifieke combinatiemogelijkheden met bedrijven. Verder gaan we in op uitnodigingen om Talent foundation te presenteren en/ of in beeld te brengen.

Het streven is om per jaar minimaal € 20.000,- binnen te halen. Met een maximum van € 3000,- per talent kunnen zo elk jaar minimaal 6 *nieuwe* talenten ( 1 talent per land) starten.

#### **4 Sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen**

##### **- Sterkten**

###### *Betrokken*

Door de persoonlijke verhalen van de talenten is het bestuur zeer betrokken bij hun ontwikkeling en gaat steeds de uitdaging aan om financiële middelen te verwerven om hen te ondersteunen.

###### *Verbindend*

Samen met lokale organisaties bieden landencommissies aan de geselecteerde talenten intensieve persoonlijke begeleiding, directe materiële en morele steun en nazorg. Dit heeft ook positieve invloed op hun families en inspireert hun omgeving.

###### *Overzichtelijk*

Wij zijn bewust een kleine, doelgerichte vrijwilligersorganisatie. Onze kracht is de koppeling van sponsors in Nederland aan de lokale landencommissies, die talenten selecteren en zorgen voor passende ondersteuning. Dit in nauwe samenwerking met diverse contactpersonen.

Voorwaarden voor onze ondersteuning aan een talent:

- leeftijd 15 - 25 jaar;
- talentvol, zeer ambitieus, gemotiveerd;
- lokale voorbeeldfunctie.

###### *Vertrouwd en efficiënt*

Talent Foundation PvT is sinds meer dan 10 jaar door het Centraal Bureau Fondsenwerving gecertificeerd en mag op basis van de periodieke toetsing het CBF "Erkend Goed Doel" logo voeren. Voor alle door het bestuur te vervullen en geïnitieerde verplichtingen, activiteiten en diensten zoeken we naar en vinden we vaak vrijwilligers die bereid zijn om hun eigen talenten kosteloos in te zetten. Hierdoor zijn de organisatiekosten structureel minder dan 5%, waarvan een belangrijk deel verbonden is aan de CBF-certificering.



##### **- Zwakten**

###### *Nieuwe bestuursleden*

Talent foundation PvT moet veel moeite doen om nieuwe en jongere bestuursleden aan te trekken. Versterking hebben we nodig op het gebied van social media en ict.

###### *Gebrek aan tijd*

Bestuursleden zijn zeer betrokken bij de ontwikkeling van de talenten in de verschillende landen. Ook gaan zij steeds de uitdaging aan om financiële middelen te verwerven om de talenten te ondersteunen. Door gebrek aan tijd en ruimte ( vanwege de combinatie met banen, gezinsomstandigheden enz) schieten zij naar hun gevoel wel eens tekort.

## - **Kansen**

### *Benutten mogelijkheden social media*

We gaan nieuwe media intensiever benutten. Tot nu toe is dat onvoldoende gebeurd. We gaan LinkedIn actief inzetten. Ook willen we inzetten op crowd funding.

### *Schenkingsovereenkomsten*

De mogelijkheid om een schenkingsovereenkomst aan te gaan met Talent foundation PvT gaan we breder onder de aandacht brengen.

### *Doneren*

We onderzoeken de mogelijkheden van doneren op een meer eigentijdse manier.

## - **Bedreigingen**

### *Politieke situatie*

In landen waar wij talenten ondersteunen kunnen zich politieke ontwikkelingen voordoen die ingrijpende gevolgen kunnen hebben voor onze talenten en hun traject.

### *Economische situatie*

De economische situatie in landen waar wij actief zijn kan veranderen. Dit kan een gevolg zijn van bijvoorbeeld natuurrampen of epidemieën. Ook inflatie en stijgende kosten van levensonderhoud of opleidingen kunnen het noodzakelijk maken dat de financiële plannen voor onze talenten moeten worden bijgesteld.

### *Faillissementen*

Organisaties waarmee wij een sponsorovereenkomst hebben ( voor een specifiek talent of een specifiek land) kunnen failliet gaan. Dit heeft grote financiële consequenties voor de talenten.

### *Schenkingsovereenkomsten*

Personen die met ons een schenkingsovereenkomst zijn aangegaan kunnen tussentijds overlijden. Dit heeft onvoorziene financiële consequenties voor ons.