

Ans Ohms (56), Verloskundige,
VSO-vakdeskundige in Cambodja



Levens veranderen is mensenwerk

Jaarverslag VSO Nederland 2015 - 2016

‘Hier krijgen we energie van’

Vooruitkomen is evenwicht vinden. De juiste balans tussen vernieuwen en trouw blijven aan jezelf. Zo bleven wij als VSO Nederland ook in 2015-2016 dé leverancier van vakkennis. Tegelijk zonden we vakdeskundigen uit via nieuwe partners. Intensiveerden we ons contact met de achterban. En maakten we onze organisatie nog efficiënter.

Mensen in ontwikkelingslanden weten zelf als geen ander wat hun uitdagingen zijn. Ze zien haarscherp wat er beter kan op hun scholen, in hun ziekenhuizen en bij hun overheden. Zij willen die verbeteringen ook doorvoeren, maar dan wel op eigen kracht, zonder afhankelijk te zijn van giften uit het buitenland. Helaas weten ze niet altijd hóe. VSO Nederland levert hun de juiste kennis, en doet dat op de meest effectieve manier: via persoonlijk contact en op aanvraag van lokale organisaties.

Gelijkwaardige samenwerking

We stellen Nederlandse vakdeskundigen in staat om enkele maanden tot twee jaar met die lokale organisaties samen te werken – in de zorg, het onderwijs of het (lokale) bestuur. Hoe directer, vraaggerichter en gelijkwaardiger ‘onze’ vakdeskundigen samenwerken met plaatselijke collega’s, hoe beter de kennis daar beklijft. Vandaar ook dat de uitgezonden experts een lokaal salaris krijgen. Voor Nederlandse begrippen is dat een vrijwilligersvergoeding; zij worden daarom ook wel ‘volunteers’ genoemd.

Nieuwe kansen

We zijn ervan overtuigd dat de behoefte aan onze vakdeskundigen groter is dan de huidige vraag suggereert. Om die ‘marktpotentie’ beter aan te boren, hebben we in 2015-2016 veel gebrainstormd met de andere VSO-organisaties. Samen vernieuwden we in 2015 het internationale VSO-federatiemodel om beter in te kunnen spelen op veranderingen in de wereld.

De nieuwe samenwerking biedt meer ruimte voor eigen invulling. Dus ging VSO Nederland in 2015-2016 partnerships aan met diverse ontwikkelingsorganisaties buiten het internationale VSO-netwerk, in het bijzonder in Tanzania. Dat we financieel onafhankelijk zijn van het internationale netwerk, vergrootte onze handelingsvrijheid en droeg bij aan extra impact.

“ We zijn onze achterban bijzonder dankbaar voor onze financiële onafhankelijkheid – en dus voor onze grotere impact ”

Naast onze achterban gaat onze speciale dank uit naar:

Accenture | Achmea | African Studies Centre (ASC) | ASN Foundation | Bestuursleden Jasmin Beverwijk en Jaap Zeekant, die in 2015 afscheid namen | DG ECHO | Elsevier | GSRD Foundation | de Himalaya Challenge-deelnemers | IBM | Kenyan Diaspora Community in the Netherlands (KDCN) | Ministerie van Buitenlandse Zaken | Randstad | SAS | Stichting Liberty | Stichting Weeshuis der Doopsgezinden | Vrienden van VSO | Vrijwillige selecteurs en trainers | Vrijdag Funding Team

Trouwe achterban

Voor onze financiële onafhankelijkheid zijn we onze achterban bijzonder dankbaar. We hechten veel waarde aan de betrokkenheid én groei van deze groep. Dat tonen we onder andere door te laten zien dat we hun geld verantwoord uitgeven; met minimale kosten en maximaal effect. Zo verhuisden we de afgelopen jaren naar een goedkoper pand, verkleinden we ons management, en zorgden we met een efficiëntieslag dat we met minder mensen meer werk kunnen doen. In onze communicatie tonen we onze resultaten en brengen we donateurs dichterbij vakdeskundigen.

“ De ontmoetingen van onze vakdeskundigen met lokale collega’s leiden tot creatieve werkwijzes en prachtige resultaten ”

Warme ontmoetingen

Uit de verhalen van onze experts blijkt telkens weer hoeveel energie er vrijkomt als mensen met hetzelfde doel elkaar ontmoeten. Energie die leidt tot creatieve oplossingen en prachtige resultaten. Dat geldt voor de ontmoeting tussen uitgezonden vakdeskundigen en hun lokale collega’s. Maar ook voor het warme, open contact van onze medewerkers met hun collega’s, de achterban, de sociale partners en het groeiende aantal bedrijven dat via VSO Nederland werknemers uitzendt.

Tot welke groep u ook behoort, we danken u zeer voor uw betrokkenheid. Daar krijgen wij op onze beurt energie van! Laat ons vooral weten hoe we uw betrokkenheid nog groter kunnen maken. En kom gerust een keer langs, bij ons op kantoor of tijdens één van onze Meet VSO-bijeenkomsten. U bent van harte welkom.

Hopelijk tot gauw!

Pieter Marres
Voorzitter bestuur VSO Nederland

Joris Eekhout
Directeur VSO Nederland



Inhoudsopgave

- 4 Werkwijze** | Levens veranderen is mensenwerk
- 6 Activiteiten** | Deskundigen vinden is een vak
- 10 Hier werkten VSO-vakdeskundigen in 2015 – 2016**
- 12 Organisatie** | Ondernemingszin is de sleutel
- 16 Rahel werkte met VSO-vakdeskundige Miriam**
- 18 Verantwoordingsverklaring 2015 – 2016**
- 20 Inkomsten en uitgaven 2015 – 2016**
- 24 Em werkte met VSO-vakdeskundige Wim**
- 26 Vooruitblik** | ‘We stimuleren idealisme’



Werkwijze | Levens veranderen is mensenwerk

Leren lezen, schrijven en rekenen. Een goede academische of beroepsopleiding volgen. De juiste zorg krijgen als je ziek bent. Of genoeg inkomen hebben om je gezin te onderhouden. Voor de meeste mensen in Nederland is het allemaal mogelijk. Vanzelfsprekend zelfs. Maar in ontwikkelingslanden vaak allesbehalve.

Samen met het internationale VSO-netwerk vergroten we voor miljoenen vrouwen, mannen en kinderen de kans op een goed leven. Beter onderwijs, betere zorg, bestaanszekerheid, voor zoveel mogelijk mensen. Hoe? Door deskundige en bevoegde professionals uit Nederland samen te brengen met professionals in ontwikkelingslanden. Zodat zij kennis en ervaring uitwisselen – van mens tot mens. Juist die effectieve mix van lokale kennis en Nederlandse expertise is een factor om tot duurzame verandering te komen.

Andere factoren zijn de aanzienlijke tijd die Nederlandse vakdeskundigen en plaatselijke professionals doorbrengen als collega's (maanden en vaker nog jaren), hun toegewijde samenwerking en hun gedeelde ambitie om de lokale gemeenschap vooruit te helpen. Dat alles vormt de toegevoegde waarde van VSO en leidt stevast

tot nieuwe inzichten. Opeens blijkt er dan vaak wél een oplossing te zijn voor problemen die de armoede in stand hielden en een betere toekomst in de weg stonden. Een oplossing die praktisch, creatief en duurzaam is – ook als de problemen groot zijn.

Thema's

VSO-organisaties brachten de afgelopen jaren steeds meer focus aan in hun werk. We richten ons nu allemaal op vier hoofdthema's: onderwijs, gezondheid, bestaanszekerheid en overheidsbeleid. Bij het laatste onderwerp is het doel dat overheden transparant zijn over hun keuzes, handelen en resultaten – en dat ze hierover verantwoording afleggen aan de samenleving. Voor de eerste drie thema's kozen de VSO-organisaties in 2015-2016 enkele deelprogramma's. Die keuze maakten we nadat uit 'best practices' bleek op welke vlakken VSO vooral meerwaarde heeft.



Thema 1: Onderwijs

Programma A: Goed onderwijs voor alle kinderen

Soms komt het doordat ze vluchteling zijn, wees, arm of een meisje. Soms doordat ze hiv hebben, gehandicapt zijn of behoren tot een etnische minderheid. Om welke reden dan ook, wereldwijd wordt aan vele miljoenen kinderen goed onderwijs ontnomen. Dat is funest voor hun toekomst. En het remt de ontwikkeling van hun samenleving. Want hoe meer mensen goed opgeleid zijn, hoe beter dat is voor de volksgezondheid, de economie en de politieke stabiliteit. Via VSO helpen vakdeskundigen mee aan goed onderwijs voor alle kinderen. Zeker voor de meest kwetsbare.

Programma B: Talentontwikkeling via technologie

Dat jongens en meisjes naar school gaan, is niet genoeg. Ze moeten daar ook daadwerkelijk leren lezen, schrijven en rekenen. Pas dan kunnen zij hun leven verbeteren – en daarmee hun maatschappij. Vaak blijkt goed onderwijs nog een hele uitdaging, bijvoorbeeld door gebrek aan materiaal, leerkrachten en kennis van bruikbare lesmethoden. VSO-vakdeskundigen helpen scholen om die uitdaging met ICT het hoofd te bieden. Want technologische tools blijken bij uitstek geschikt voor beter onderwijs, van educatieve sms-diensten tot tablets met speciale software om te leren lezen en rekenen.



Thema 2: Gezondheid

Programma C: Pubers, seksualiteit en gezondheid

Pubers vertonen relatief vaak risicovol gedrag, zeker ook seksueel. De gevolgen van dit gedrag kunnen hun toekomst sterk beïnvloeden. Denk aan hiv/aids of ongewenste zwangerschappen die tot schooluitval leiden en daarmee de kans verkleinen op een goede baan. VSO-vakdeskundigen werken mee aan het voorkomen van zulk gedrag. Steeds in samenwerking met pubers, hun gemeenschap, overheden en maatschappelijke organisaties.

Programma D: Moeder- en kindzorg

Lang niet alle zwangere vrouwen hebben toegang tot goede gezondheidszorg. In ontwikkelingslanden krijgen zij en hun baby's maar in de helft van de gevallen professionele medische begeleiding. Het resultaat: miljoenen onnodige sterfgevallen per jaar onder moeders, baby's en jonge kinderen. Via VSO werken vakdeskundigen mee aan de strijd tegen moeder- en kindersterfte. Zij willen ook de meest kwetsbare gemeenschappen toegang bieden tot goede moeder- en kindzorg.

Thema 3: Bestaanszekerheid

Programma E: Werk voor jongeren

Zelfs in ontwikkelingslanden die economische vooruitgang boeken, blijven de banen vaak schaars – zeker voor jongeren. Via VSO helpen vakdeskundigen mee om meer jongeren aan het werk te krijgen. Dit gebeurt in samenwerking met overheden, bedrijven, lokale gemeenschappen en de jongeren zelf.

Programma F: Waardeketens voor boerenproducten

Arme mensen ontbreekt het zelden aan ambitie, maar wel vaak aan marktkennis, -contacten en -toegang. Via VSO helpen vakdeskundigen hen om hun barrières weg te nemen voor deelname aan de marktketen van boerenbedrijf tot markt. Corporate partners van VSO, zoals Accenture en Mondelez, spelen hierbij vaak een belangrijke rol.



Thema 4: Participatie en bestuur

Goede overheden bestrijden marginalisatie, uitsluiting en armoede. Ze zorgen ervoor dat ál hun burgers toegang hebben tot snelle, passende overheidsdiensten. Bijvoorbeeld de diensten van publieke ziekenhuizen en scholen. Bovendien zorgen ze ervoor dat die burgers hun wensen, belangen en onvrede kunnen uiten. Dat zij bij het opeisen van hun rechten toegang hebben tot gedegen vertegenwoordiging. En dat hun rechten daadwerkelijk nageleefd worden. Via VSO helpen vakdeskundigen om deze doelen te behalen. Daarvoor werken zij samen met overheden, het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties. Deskundigen brengen hen met elkaar in gesprek over sociale en economische uitdagingen. Ze zorgen ervoor dat ook kwetsbare en achtergestelde groepen meepraten. En ze trainen mensen in de ontwikkeling, implementatie en impactassessment van beleid.

Activiteiten | Deskundigen vinden is een vak

VSO Nederland werft, selecteert en begeleidt vakdeskundigen die hun kennis delen in ontwikkelingslanden. In 2015-2016 kwam vanuit de meeste vraag naar deze deskundigen van VSO-landkantoren. Maar er waren ook vacatures van nieuwe 'sociale partners': organisaties buiten dat VSO-netwerk.

Vacatures van VSO-landkantoren

VSO-landkantoren vroegen afgelopen jaar minder vaak om vakdeskundigen. Waar ze dat wel deden, gebeurde dat dikwijls vrij laat en ging het in veel gevallen om specialistische kennis. Daardoor dreigden we minder vakdeskundigen uit te zenden dan het jaar daarvoor. Toch lukte het ons uiteindelijk om méér 'reguliere vakdeskundigen' te plaatsen dan in 2014-2015. Het gaat bij reguliere vakdeskundigen om experts die meerdere maanden of jaren uitgezonden worden. ('Niet-regulier' zou betekenen dat ze aan de slag gaan via een 'corporate partnership' tussen hun werkgever en VSO Nederland.)

We dankten de toename van uitzendingen onder meer aan onze keuze om de banden met VSO-landkantoren aan te halen. Op die manier bereikte de vraag naar vakdeskundigen ons eerder en hadden we meer tijd om de juiste mensen te vinden. Ook maakte deze aanpak het mogelijk om nog gericht te zoeken naar het juiste type vakdeskundige. Daarvoor legden we contact met partijen die ons toegang konden geven tot potentiële kandidaten, zoals de Nederlandse Vereniging voor Tropische Geneeskunde (NVTG).

Corporate volunteers

Er gingen ook vakdeskundigen via een corporate partnership aan de slag. Dit jaar plaatsten we minder van deze corporate volunteers dan vorig jaar: twintig in totaal. Dat had meerdere oorzaken; van het beëindigen van een partnerschap tot het feit dat een corporate partner onverwacht meer tijd nodig had om medewerkers te kunnen uitzenden. Daarnaast namen VSO-landkantoren de inzet van corporate volunteers nog niet altijd mee in de opzet van hun programma's.

Het komende jaar willen we deze kantoren nog meer aansporen om dat laatste wél te doen. Ervaring heeft namelijk geleerd dat het van grote waarde is als een corporate volunteer in een korte periode specifieke kennis deelt. Vooral in een organisatie waar een reguliere vakdeskundige ook aan de slag is. Deze aanvulling draagt dan in hoge mate bij aan de effectiviteit van die reguliere vakdeskundige, zeker als hun kennis en achtergrond onderling verschillen. Multidisciplinaire teams hebben in sommige gevallen duidelijk meerwaarde ten opzichte van een individuele vakdeskundige, bijvoorbeeld bij het opstarten van een project.

Voor komend jaar zijn de vooruitzichten positief qua corporate volunteering. Zo zijn er onderstaande ontwikkelingen:

- We zijn begonnen met het voorbereiden van vijf tot tien Randstad-medewerkers op bijzondere uitzendingen. Zij zullen VSO-landkantoren helpen om het lokale recruitmentproces beter te organiseren. Ook die recruitment valt binnen de vier VSO-hoofdthema's: gezondheid, onderwijs, bestaanszekerheid en overheidsbeleid.
- Op de lange termijn zullen we ons met Randstad, inmiddels elf jaar corporate partner, concentreren op betere kansen op

werkgelegenheid voor jongeren in ontwikkelingslanden. Die inzet sluit aan bij de achtste Sustainable Development Goal van de Verenigde Naties.

- We bouwen in 2016-2017 voort op een afgerond pilotproject met Shell. Naar verwachting zullen acht medewerkers naar Tanzania gaan, in het bijzonder om lokale, in armoede levende mensen kansen te geven binnen de groeiende lokale gassector. VSO kiest voor een actieve rol in dergelijke sectoren. We zijn ervan overtuigd dat we levens kunnen verbeteren door ook daar expertise in te zetten op het gebied van bestaanszekerheid.
- Met het gerenommeerde adviesbureau Berenschot ontwikkelden we een leiderschapstraject met plaatsing in een ontwikkelingsland. Het traject start volgend jaar voor tien à twaalf deelnemers.
- Bovendien willen we de samenwerking met Achmea uitbouwen. Na een succesvolle proefuitzending van een Achmea-medewerker, die afgelopen jaar in Cambodja meewerkte aan een economische analyse van rijstverbouw, hopen we binnenkort meerdere Achmea-werknemers in Tanzania te plaatsen. Ditmaal ten behoeve van lokale koffieboeren.

Qua reguliere uitzendingen doen we het verhoudingsgewijs netjes ten opzichte van andere rekruterende VSO-organisaties. Maar qua corporate volunteering zijn we echt een voorloper. Dankzij onze voortrekkersrol kreeg VSO Nederland ook afgelopen jaar weer het verzoek van VSO International om alle corporate volunteers wereldwijd (dus óók die van de andere rekruterende VSO-organisaties) voor te bereiden op hun uitzending. In totaal ging het om 56 vakdeskundigen.

Vacatures van andere organisaties

Niet alle vraag naar expertise komt uit het VSO-netwerk. Samen met VSO Tanzania onderzochten we of er in dat land – naast de bekende samenwerkingspartners – organisaties waren die interesse hadden in VSO-vakdeskundigen. Deze 'sociale partners' bleken er te zijn; we kregen vijf nieuwe verzoeken om kennisdeling. We verwachten in de toekomst meer samen te werken met dit soort Tanzaniaanse organisaties; buiten het VSO-netwerk om, maar binnen de VSO-thema's.

In Nederland zelf peilden we verder bij collega-ontwikkelingsorganisaties of zij behoefte hadden aan ons soort kennisdeling. En ook daar was het antwoord vaak 'ja'. Met een aantal collega-organisaties zijn afspraken gemaakt voor uitzendingen. Zowel naar landen waar VSO vertegenwoordigd is, als in landen waar die vertegenwoordiging ontbreekt. Deze uitzendingen zullen komend jaar plaatsvinden. In de landen waar VSO geen kantoor heeft, maar waar wij wel een vraag zien naar vakdeskundigen, zoeken we bovendien samenwerking met betrouwbare lokale organisaties. Daarmee kunnen we de uitgezonden vakdeskundigen toch de goede begeleiding bieden die ze van ons gewend zijn. In Namibië staat die vertegenwoordiging inmiddels; we kunnen daar nu vol vertrouwen mensen naartoe zenden.

“ De bescheidenheid van VSO bevalt me ”

‘Ik wil de wereld beter maken, al zolang ik me kan herinneren. Mijn verblijf in Noord-Kenia en Zuid-Amerika heeft dat gevoel enkel versterkt. Als je schoenpoetsertjes van 7 jaar ziet rondlopen in La Paz, dan zie je hoe onrechtvaardig het verdeeld is in de wereld. De kansen om wat van het leven te maken, zijn op veel plekken in de wereld miniem. Daar wil ik wat aan doen – en dan niet via

een westerse organisatie die kortstondig hulp biedt bij een crisis die in eigen land het nieuws heeft bereikt. VSO doet het anders. Is veel bescheidener. Uitgezonden vakdeskundigen gaan enkele jaren naar een ontwikkelingsland, verdienen evenveel als lokale collega’s en wonen in vergelijkbare huizen. Ze komen niet met een vastomlijnd plan of om de boel even te fixen. Ze

luisteren eerst, bestuderen met collega’s de problemen, bespreken samen oplossingen, en werken stap voor stap aan verbetering. VSO-vakdeskundigen leggen echt verbinding, staan zij aan zij met gemeenschappen die de problemen ervaren. Dat is een realistischere, duurzamere aanpak. En dat bevalt me.’

Dorine de Jager is program fund officer bij VSO Nederland

E-volunteering en de ‘talent pool’

We onderzochten in 2015-2016 de potentie van ‘e-volunteering’: de online inzet van Nederlandse vakdeskundigen voor organisaties in ontwikkelingslanden. Uit dat onderzoek bleek dat een groot deel van de Nederlandse vakdeskundigen ook ná de uitzending door VSO Nederland nog kennis deelde met de voormalige gastorganisatie. We vonden verder tien mensen bereid om Keniaanse jongeren online te coachen. Vijfentwintig andere vakdeskundigen waren geïnteresseerd in een e-volunteeringsopdracht. We weten nu beter hoe we e-volunteering het beste kunnen inzetten. Niet alleen onder teruggekeerde vakdeskundigen, maar juist ook onder mensen die wachten op uitzending, onze ‘talent pool’.

De ‘talent pool’ is een groep vakdeskundigen die we al geselecteerd en voorbereid hebben, ook al is er nog geen concrete vacature, en die we daardoor direct kunnen uitzenden zodra er wél vraag naar is. Zo’n pool stelt ons in staat om snel en adequaat in te spelen op de vraag van lokale organisaties. In 2015-2016 startten we daarom met de werving van vakdeskundigen voor de talent pool. Daarnaast experimenteerden we met een wervingscampagne via social media die zich specifiek richtte op IT’ers. We werden daarbij geholpen door reeds geworven IT-vakdeskundigen. In het verlengde van dit experiment zullen we onze werving komend jaar meer op specifieke groepen richten. Die insteek sluit aan bij het feit dat lokale organisaties vooral om specialistische kennis vragen.

Meetbaarheid en resultaten

Wie zich ergens voor inzet, wil graag weten of dat effect heeft. Om bij te kunnen sturen waar nodig. En om zich te verantwoorden tegenover degenen die deze inzet betalen; in ons geval onze donateurs en financiers. In het geval van ontwikkelingssamenwerking, en zeker

bij kennis delen, is het lastig te bepalen welke van de vele factoren precies welke rol hebben gespeeld bij het behalen of uitblijven van resultaten. Toch slaagden we er afgelopen jaar in om een methodiek te ontwikkelen voor monitoren en evalueren, speciaal gericht op de inzet van individuele uitgezonden vakdeskundigen. Dat deden we samen met consultancy-organisatie Fair and Sustainable. In 2016-2017 passen we de methodiek toe, zodat we nog concreter kunnen rapporteren.

De samenwerking met corporate partners werpt steeds meer vruchten af. Dat komt mede doordat we hun steun vragen op werkgebieden die goed bij hen passen. We zetten bijvoorbeeld medewerkers van Randstad in voor jeugdwerkgelegenheid, werknemers van Elsevier voor betere academische publicaties, en Shell-medewerkers voor projecten in de opkomende gasector van Tanzania. Uit evaluaties is gebleken dat die laatste inzet bijvoorbeeld leidde tot betere planning en strategie van die projecten – cruciaal voor de opstartfase waarin ze zaten.

Verrassende resultaten komen vaak voort uit innovatieve, bijzondere projecten. Eén zo’n bijzonder initiatief was de uitzending van twaalf Kenianen die in Nederland wonen. Die uitzending werd gefinancierd door het Ministerie van Buitenlandse Zaken. De Kenianen keerden enkele maanden terug naar hun geboorteland, om daar kennis te delen. Voor ons was deze inzet van de diaspora een nieuwe aanpak; het gevolg van een samenwerking met de Kenyan Diaspora Community in the Netherlands (KDCN) en het African Studies Centre. We vonden het achterliggende idee interessant: als mensen de lokale taal en cultuur kennen, kunnen zij wellicht makkelijker hun kennis delen. Dit bleek voor een groot deel te kloppen, al was de duur van de uitzendingen vaak te kort om optimaal effect te bereiken.

Twee mooie resultaten

In Tanzania

Raise Income for School Education (RISE) is één van de succesvolle VSO-projecten van dit moment. Mede dankzij vier internationale en drie nationale vakdeskundigen verbetert RISE het leven van bijna duizend mensen in Tanzania. In drie dorpen helpt het project namelijk gezinnen te ondernemen en zo stap voor stap zelf hun inkomen te verhogen. Denk bij die hulp aan microkredieten, landbouwadvies en steun bij de boekhouding, businessplannen en registratie. Maar ook aan kennis over business development, credit management en marketing, om zowel nieuwe markten te herkennen als producten te ontwikkelen. Vanwege de stijgende

gezinsinkomens kunnen meer kinderen naar school. Om ervoor te zorgen dat ze daar zoveel mogelijk leren, investeert RISE ook in het verbeteren van onderwijs.

In Ethiopië

VSO Ethiopië, de Florentina Foundation en het Butajira Ziekenhuis zetten in 2015 een Maternity Waiting Home op aan de rand van dat ziekenhuis. Zwangere vrouwen met (dreigende) complicaties kunnen in het ‘wachthuis’ verblijven, om daar zolang het nodig is goede medische begeleiding te krijgen. Zij hoeven niet meer vele kilometers af te leggen op het moment dat het misgaat,

of in hun afgelegen dorp te blijven en er maar het beste van te hopen. Sinds 2015 hebben al 75 vrouwen hulp ontvangen. Meer dan 30 van hen zouden zonder deze hulp waarschijnlijk zelf zijn gestorven en/of hun kind hebben verloren. Het idee achter het initiatief komt van de Nederlandse VSO-vakdeskundige Floris Braat en zijn partner Tienke Vermeiden, die de dienst ook hielpen opzetten. Het succes van het Maternity Waiting Home heeft er al toe geleid dat andere regio’s een vergelijkbaar project starten.

Meer mooie resultaten zien van VSO-vakdeskundigen? Zie vso.nl!

“

Geweldig hoeveel één iemand al bereikt

”

‘Wat ik vaak van donateurs hoor, geldt voor mij eigenlijk ook. Zelf wil ik niet voor lange tijd naar het buitenland. Maar ik wil het anderen wél graag mogelijk maken hun kennis te delen in ontwikkelingslanden. Daarvoor zet ik me dan ook met volle overgave in. Ik vind het heel prettig om mijn marketingkennis en

-ervaring voor een goed doel in te zetten. Zeker als ik weet dat het werk van de organisatie effect heeft. Vorig jaar mocht ik een veldreis maken om materiaal voor een fondsenwervingscampagne te verzamelen. Ik ontmoette VSO-verloeskundige Ans Ohms in Cambodja. Ik zag met eigen ogen hoeveel

impact het heeft als iemand zijn of haar kennis deelt. En dat was pas één persoon. Geweldig!’

Suzanne de Groen,
Fondsenwerver

Grote financiële steun

In 2015-2016 verwelkomden we 7.509 nieuwe donateurs. Eind maart 2016 lag het totaal op bijna 35.000. Dat we hun na aan het hart liggen, zien we terug in het feit dat velen VSO Nederland langdurig steunen. Meer dan een kwart is al langer dan vijf jaar donateur, elf procent zelfs langer dan tien jaar. We zijn erg dankbaar voor hun vertrouwen en voor hun essentiële bijdrage aan ons werk.

De meeste donateurs maken elke maand of elk jaar een vast bedrag over, zonder belastingvoordeel te hebben. Steeds meer mensen kiezen echter voor ‘periodiek schenken’, waarbij ze eveneens een vast bedrag per periode overmaken, maar dan mét belastingvoordeel. Daarvoor leggen ze hun periodieke schenking voor vijf jaar vast. Ons biedt die vastlegging meer financiële zekerheid, waardoor we langlopende projecten beter kunnen plannen. In 2015-2016 ontvingen we 25 procent meer schenkingsovereenkomsten dan het jaar ervoor. Daarnaast kregen we meer inkomsten uit nalatenschappen. Bovendien reageerden donateurs, ook veel nieuwe, massaal op de campagne-oproep van vakdeskundige Ans Ohms om VSO te helpen in de strijd tegen moeder- en kindsterfte in Cambodja. Met een mooie opbrengst van € 250.000.

Veel mensen, soms nog niet eens zelf donateur, bedenken spontaan acties om geld voor ons in te zamelen. Dat kan op allerlei manieren. Zo zamelden vertrekkende vakdeskundigen ook dit jaar weer geld in tijdens hun afscheidsfeestje. En de heer Dekker besloot tijdens de

afscheidslunch voor zijn pensioen geld te vragen voor VSO. In plaats van een fles wijn namen zijn collega's dus een gevulde envelop mee voor Ans Ohms' werk in Cambodja. Dat leverde € 105 op. Hoe groot of klein dit soort inzamelingsacties ook zijn, VSO is er ontzettend dankbaar voor. Bovendien helpen ze om ons verhaal te verspreiden en onze naamsbekendheid te vergroten.

Steeds meer vrijwilligers betrokken bij VSO

Dankzij de inzet van vrijwilligers kan VSO Nederland het betaalde kernteam op kantoor klein houden. Dit bespaart geld en maakt dus dat we meer kunnen investeren in kennisdeling. In 2015-2016 waren er 49 vrijwilligers voor ons actief, van wie een groot deel bestond uit teruggekeerde vakdeskundigen. Hun ondersteuning is heel divers en hangt af van hun kennis en expertise. Ze werken bijvoorbeeld als editor, spreken voice-overs in, fotograferen, doen vertaalwerk en helpen bij evenementen, zoals dit jaar bij de emigratiebeurs. Veel van hen (33 in totaal) voeren ook assessmentgesprekken met potentiële vakdeskundigen, een belangrijk onderdeel van onze selectieprocedure. De meeste assessors zijn teruggekeerde vakdeskundigen. Hun eigen ervaring helpt hen om te beoordelen of mensen geschikt zijn voor uitzending.

Een aantal vrijwilligers richt zich expliciet op fondsenwerving. Zij vormen het Vrijdag Funding Team, dat afgelopen jaar € 79.100 ophaalde aan financiering voor het plaatsen van vakdeskundigen – een prachtig en belangrijk resultaat. De vrijwilligers werkten mee aan ongeveer

Bijzondere giften

Bij VSO Nederland zijn we dankbaar voor elke donatie – klein of groot. We investeren het geld met de grootste zorg in kennis delen waar die het hardst nodig is. Enkele organisaties gaven ons in 2015-2016 grote bedragen, soms na speciale inzamelingsacties. Bijvoorbeeld nadat Nepal in 2015 getroffen werd door verwoestende aardbevingen. Eén van de medewerkers van onze corporate partner Randstad werkte tijdens de ramp toevallig via VSO in Nepal. Haar verhalen en de beelden in het nieuws maakten zoveel indruk op Randstad dat het bedrijf besloot tot een inzamelingsactie, als onderdeel van zijn 55-jarige bestaan. Het opgehaalde bedrag (€ 29.260) kwam volledig ten goede aan de wederopbouw waaraan VSO werkt met lokale partners en noodhulporganisaties.

Nepal was ook het land waarnaartoe VSO UK in 2015 een speciale reis organiseerde:

de Himalaya Challenge. Vijf Nederlanders gingen mee. In totaal haalden zij € 22.000 aan sponsorgeld op voor VSO-projecten. In november 2016 organiseert VSO Nederland de Himalaya Challenge. De deelnemers aan de tocht zijn al in training en volop bezig met de fondsenwerving.

Onze inkomsten bestonden in 2015-2016 grotendeels uit donaties. Daarnaast ontvingen we subsidies en bijdragen uit bedrijfs- en particulierenfondsen. Ook kregen we de DG Echo-certificering voor uitzendende organisaties: een voorwaarde om EU-subsidie aan te kunnen vragen op het gebied van volunteering. Dit is een belangrijk resultaat, waardoor we nu steviger op de kaart staan als Europese ontwikkelingsorganisatie.

Meer weten over onze inkomstenbronnen?
Zie onze Jaarrekening 2015-2016 op [vso.nl](https://www.vso.nl)!



Jenny Hoevenagel (27)
Management Consultant
VSO-vakdeskundige in
Oeganda

twintig verantwoordingsrapportages voor grote financiers. Eén van de Vrijdag Funding Team-leden heeft zich na haar bezoek aan het RISE-programma in Tanzania bovendien geheel geworpen op de fondsenwerving voor dat programma. Ze werkt hiervoor samen met de lokale organisatie Kavipe, de ouders van enkele lagere scholen en de uitgezonden VSO-vakdeskundige ter plekke. Het eerste succes van deze fondsenwerving is al binnen: € 2.500 voor watertanks bij die scholen.

Volop verhalen van de VSO-community

Donateurs, uitgezonden vakdeskundigen, teruggekeerde vrijwilligers, kantoorvrijwilligers en medewerkers. Zij vormen de kern van de VSO-community, die feitelijk iedereen omvat die zich betrokken voelt bij VSO Nederland. De VSO-community is essentieel voor de werving van nieuwe vakdeskundigen, kantoorvrijwilligers, donateurs en fondsen van grote financiers. Naast onze resultaten en filosofie zijn het de verhalen over de persoonlijke ervaringen van vakdeskundigen die deze werving een succes maken. Daarom delen we die verhalen graag en veelvuldig.

Vakdeskundigen vertellen over de noodzaak en het resultaat van hun werk. Daarbij gaat het niet alleen om de gevolgen op de korte termijn. We laten ook zien – mede via persoonlijke verhalen – wat er jaren na de kennisdeling is veranderd door de uitzending. In het leven van de vakdeskundige, voor de organisatie waar hij of zij werkte, én voor de gemeenschap waarvoor die organisatie zich inzet.

Teruggekeerde vakdeskundigen delen hun verhalen tijdens voorlichtings- en wervingsbijeenkomsten. Die bijeenkomsten

organiseren we een paar keer per jaar op verschillende locaties in het land, maar ook bij ons op kantoor. Iedereen is daar welkom. Ook wijzelf blijven door de verhalen van uitgezonden vrijwilligers scherp op wat nodig is in ontwikkelingslanden, en op de uitdagingen van kennis delen.

We interviewen daarnaast meer en meer vakdeskundigen voor nieuwsbrieven, socialmediaberichten en pagina's op vso.nl. We delen hun verhalen vooral online, vaak via social media; nauwelijks meer via printmedia – ons donateursmagazine Lifechanges daargelaten. We sturen onze producties (teksten, video's en foto's) ook naar andere VSO-lidorganisaties, die er op hun beurt gebruik van maken in hun communicatie en werving.

Verder geven we onze achterban steeds vaker de gelegenheid om direct vakdeskundigen te volgen die in Afrika en Azië hun kennis delen. Bijvoorbeeld via de eigen blog of website van die vakdeskundigen. Ook is er een groeiend podium voor de verhalen van de lokale collega's en beneficianten. Zo delen we de impact van kennisdeling op hun leven – vanuit hun eigen perspectief.

We prijzen ons gelukkig met een zeer betrokken achterban. Onze nieuwe website, sterkere focus op 'persoonlijke ervaringen delen' en ons onderzoek naar de behoeften van onze achterban: het zorgt voor meer interactie en nog grotere betrokkenheid. Op social media merken we dat berichten over het werk van onze vakdeskundigen het bijzonder goed doen. Als wij hun via Facebook succes wensen bij vertrek en hen welkom heten bij terugkomst, wordt daar erg enthousiast op gereageerd. Een bereik van vijfduizend personen is in die gevallen geen uitzondering.

“

Een Facebook-bericht delen is al heel waardevol

”

'Omkijken naar anderen is voor mij vanzelfsprekend. Of het nu gaat om de buurvrouw of om iemand aan de andere kant van de wereld. We moeten als mensen voor elkaar zorgen en elkaar verder helpen. Ik vind het bijvoorbeeld onverteerbaar dat er nog altijd mannen, vrouwen en kinderen sterven door gebrek aan medische kennis. Terwijl die kennis er op zich wel is, alleen niet op die plek. Dat gebrek, dat is armoede. En

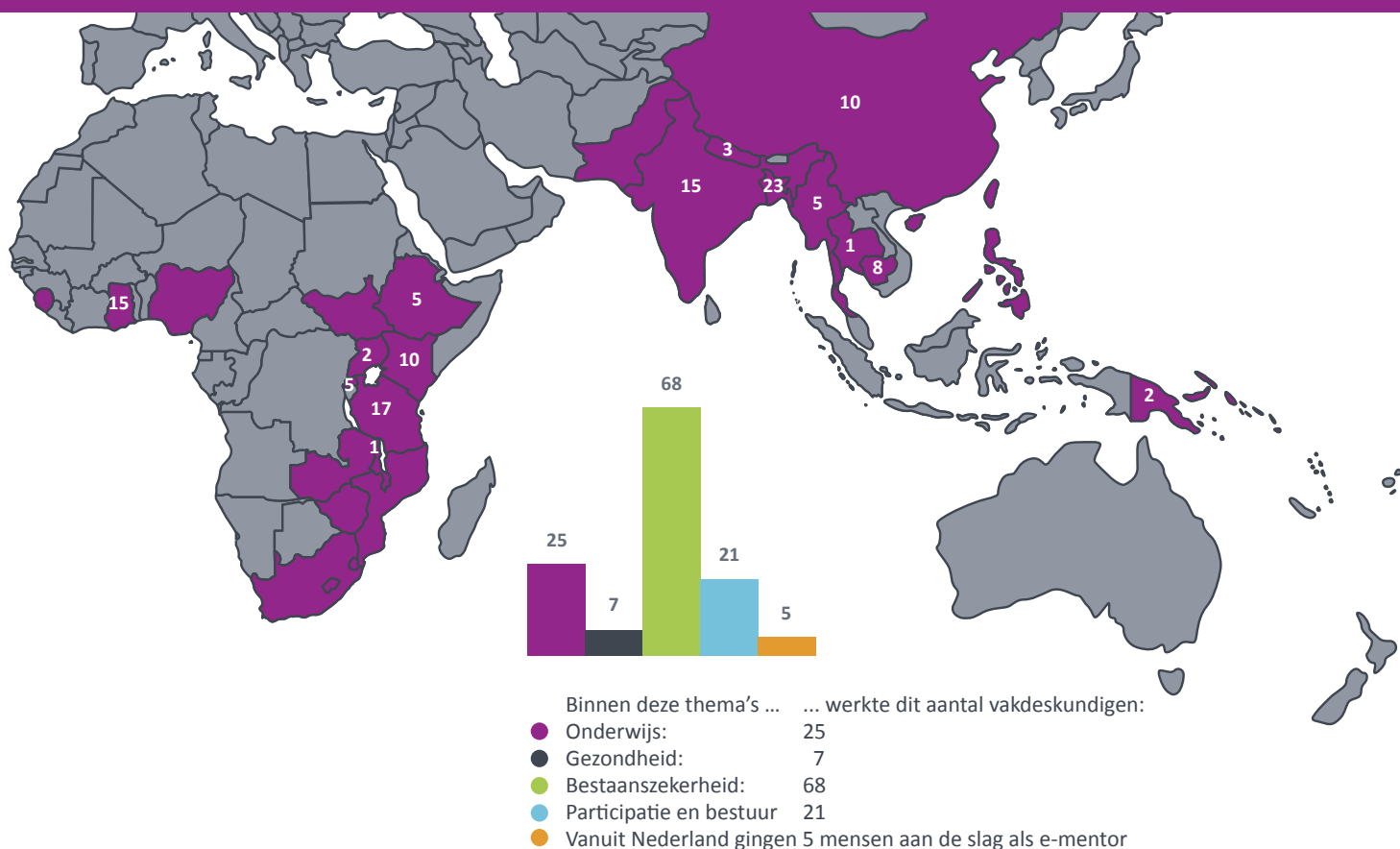
ik wil heel graag meehelpen om die armoede te bestrijden. Een zak geld is daarvoor niet de manier, volgens mij. Samenwerken op een gelijkwaardige basis is dat wel. Toen ik zelf als VSO-vakdeskundige in Papoea-Nieuw-Guinea werkte, merkte ik hoe belangrijk het is dat plannen ook gedragen worden door de gemeenschap. Dan verandert er echt iets. Met verhalen uit het veld wil ik die boodschap overbrengen aan mensen in

Nederland. Ze inspireren om zelf in actie te komen. Je hoeft echt niet per se uitgezonden te worden om iets te betekenen. Een bericht delen op Facebook of een klein bedrag doneren is al heel waardevol.'

Nienke van der Zwan is content marketeer bij VSO Nederland

Hier werkten VSO-vakdeskundigen in 2015-2016

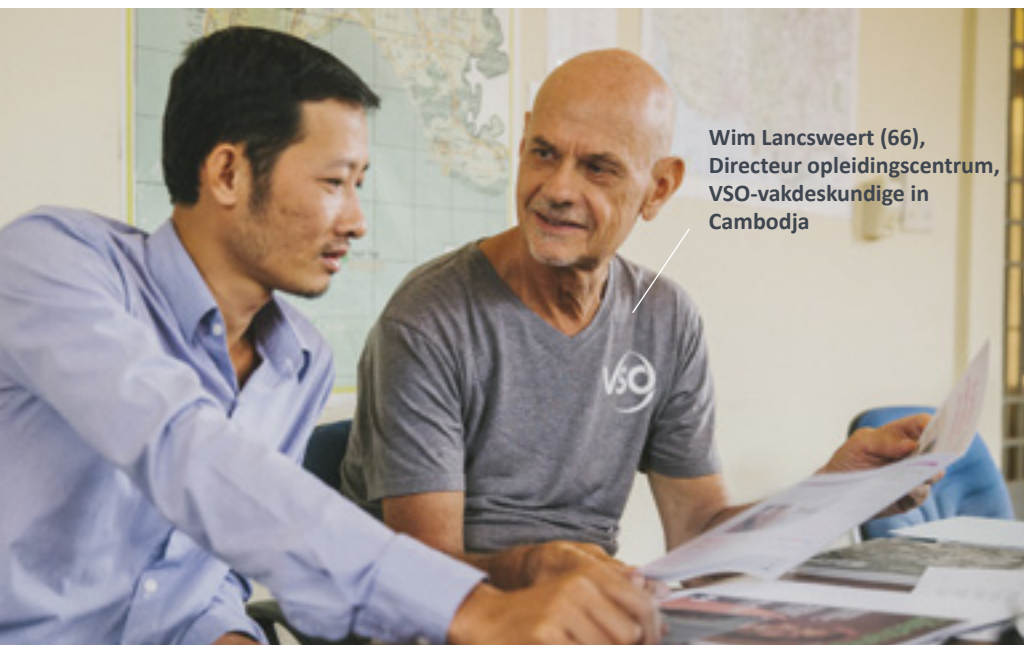
121 vakdeskundigen vertrokken dit jaar via VSO Nederland. 45 reguliere vakdeskundigen, 20 corporate volunteers en 56 internationale corporate volunteers die door VSO Nederland zijn voorbereid op hun uitzending.



Bangladesh | Cambodja | China | Ethiopië | Filipijnen | Gambia | Ghana | India | Kenia | Malawi | Mozambique | Myanmar | Nepal | Nigeria | Oeganda | Pakistan | Papoea-Nieuw-Guinea | Rwanda | Sierra Leone | Tanzania | Thailand | Zambia | Zuid-Afrika

Eef Silver (31), Beleidsadviseur, VSO-vakdeskundige in Filipijnen en vrijwilliger bij VSO in Nederland

‘Mijn moeder is vroeger uitgezonden door VSO Nederland. Daardoor kende ik de organisatie al. Bovendien werkt mijn partner bij een ingenieursbureau dat samenwerkt met de organisatie. Hij kreeg de kans om een tijdje op de Filipijnen te werken. Ik kon er gelijktijdig aan de slag als VSO-vakdeskundige. Terug in Nederland vroeg VSO Nederland me om actief te blijven voor de organisatie. Ik ben nu lid van een team fondsenwerfers, het Vrijdag Funding Team. En ik organiseerde samen met een andere vrijwilliger een bijeenkomst voor teruggekeerde VSO’ers. Heel leuk om te doen! Ik leerde zoveel nieuwe mensen kennen; van medewerkers en andere vrijwilligers tot – teruggekeerde – vakdeskundigen. Dat de reacties op het evenement ook nog eens heel positief waren, maakte me alleen maar extra trots op al het werk dat we verzet hadden.’



**Wim Lancsweert (66),
Directeur opleidingscentrum,
VSO-vakdeskundige in
Cambodja**

‘Toen ik afscheid nam als directeur van een opleidingscentrum, deed ik dat niet om vervolgens achter de geraniums te zitten. Ik wilde extra betekenis geven aan mijn leven. Dus vertrok ik via VSO naar Cambodja om er mijn kennis te delen. Het onderwijssysteem is hier zwak. Weinig kinderen gaan naar school. En nog minder kinderen maken hun school af. Vaak gaan ze aan het werk om het gezinsinkomen aan te vullen. Dat gaat me aan het hart, want juist school leidt tot een betere toekomst. Ik werk mee aan een project van VSO en de Cambodjaanse overheid om het onderwijs toegankelijker te maken en te verbeteren. Ik leer scholen hun budgetten beter te besteden en help hen om leerlingen te werven. Bovendien train ik schoolbesturen om klaslokalen en lessen kindvriendelijker te maken.’

‘Jarenlang runde ik een bouwbedrijf in Almere. En misschien had ik dat nóg wel jaren gedaan, als ik niet op vakantie was gegaan naar Malawi. Tijdens die rondreis werd ik verliefd op Afrika. Ik was nog niet thuis of ik wilde weer terug. Niet veel later meldde ik me aan bij VSO Nederland. En nu werk ik als vakdeskundige in Tanzania. Ik deel hier mijn bouw kennis met leraren van beroepsopleidingen aan de Vocational Education and Training Authority. Ik help hen bij hun lessen aan meer dan duizend jongens en meisjes. Hoe die leerlingen de fijne kneepjes meekrijgen van het lassen, metselen en timmerwerk, en hoe ze daarmee aan een toekomst bouwen waar veel leeftijdsgenoten de kans niet toe krijgen: dat is prachtig om te zien.’



**Herman van den Broek (59),
Eigenaar bouwbedrijf,
VSO-vakdeskundige
in Tanzania**



**Ans Ohms (56), Verloskundige,
VSO-vakdeskundige in Cambodja**

‘Goed lesmateriaal. Dáár was vooral behoefte aan toen ik begon in het Stung Treng Referral Hospital en de aangrenzende opleiding voor verloskundigen. Op mijn voorstel ontwikkelden leerkrachten en praktijkbegeleiders een methode die studenten meer bij de praktijk betreft. Zo leren zij nu om een behandelplan op te stellen, een inwendig onderzoek te doen en het verloop van een bevalling bij te houden. Ook leren ze een bevalling over te dragen naar een ziekenhuis. Waar nodig moeten ze in staat zijn een bevalling zelf te begeleiden én vrouwen te hechten. Dat hechten was voorheen zo pijnlijk dat veel vrouwen er liever vanaf zagen. Maar ik introduceerde een relatief pijnloze methode. Daardoor kiezen steeds meer vrouwen er nu toch voor. Het gevolg: geen pijn meer bij het lopen of vrijen, en minder kans op incontinentie als ze ouder zijn.’

Organisatie | Ondernemingszin is de sleutel

VSO Nederland doet er alles aan om zo ondernemend mogelijk te werken. Anders gezegd: we willen slim inspelen op de veranderingen in onze werkomgeving. Steeds zo kostenefficiënt mogelijk, met verantwoorde risico's en met een scherp oog voor kansen. Voor 2015-2016 betekende dit onder meer dat we onze 'Open Huis'-visie verder toepasten, manieren zochten om méér vakdeskundigen uit te zenden, en onze relatie met VSO International een nieuwe invulling gaven.

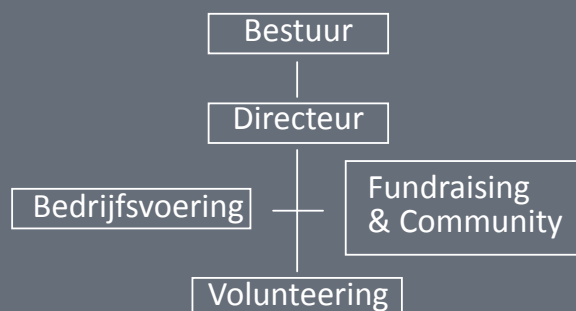
De 'Open Huis'-Visie

We willen een organisatie zijn waar iedereen welkom is – in het bijzonder mensen en organisaties die willen samenwerken om hun wereldverbeterende ideeën te realiseren. Zulke partijen zoeken we ook actief op. We besloten in 2015 bijvoorbeeld onze marketing en interne werkprocessen toe te spitsen op onze voornaamste drie stakeholdergroepen: de vakdeskundigen die we uitzenden, onze vrijwilligers in Nederland en onze donateurs. We begonnen te onderzoeken hoe we hen het best konden bereiken en raken; op welke behoeftes en belangen we konden inspelen. Door deze kennis toe te passen, vergrootten we de instroom van deze groepen en versterkten we hun band met VSO Nederland. Die succesvolle marketing voor werving, behoud en verdieping van stakeholderrelaties speelde zich hoofdzakelijk online af, niet in de laatste plaats via social media.

Interne veranderingen beperkten zich niet tot een sterkere focus op drie groepen stakeholders. We hebben ook interne taken aangepast en herverdeeld. Die efficiëntieslag zorgt ervoor dat we in staat zijn om meer vakdeskundigen uit te zenden zonder meer medewerkers nodig te hebben dan we na onze reorganisatie in 2015 overhielden. De kosten per uitzending gaan daarmee omlaag.

Ook is er een stevige basis gelegd voor uitzendingen met nieuwe sociale partners. Inclusief plaatselijke hulp- en aanspreekpunten voor de uitgezonden vakdeskundigen in landen waar geen VSO-landenkantoor is. In 2016-2017 zullen we de samenwerking met deze alternatieve 'sociale partners' uitbreiden. Hiermee willen we verzekeren dat meer mensen hun deskundigheid kunnen delen.

Bestuur, management en vast kernteam



“

Bij VSO kan ik mijn hart volgen

”

‘Ik had een eigen, succesvol, bedrijf in de ICT. Maar ik miste iets, betekenis. Dat gevoel werd steeds urgenter, tot ik besloot te stoppen. Ontwikkelingssamenwerking zat altijd al in mijn achterhoofd. Bij VSO Nederland zochten ze op dat moment iemand die wist hoe je strategieën kunt opzetten, kwaliteit kunt monitoren en organisaties kunt verbeteren. Zo kwam ik als vakdeskundige in Ethiopië

terecht. Ik ontmoette er mijn vrouw, een Ethiopische, en zij kreeg de kans een master te doen in Den Haag. Ik dacht nog: over een paar jaar gaan we weer terug. Maar bij VSO Nederland was er behoefte aan iemand die het werk van de organisatie kon verbinden met het Nederlandse bedrijfsleven. Ik geloof daarin. De kracht van langdurige volunteering, gecombineerd met corporate

volunteers die vakdeskundigen en hun werkgever korte periodes praktisch en mentaal ondersteunen. Ik hoop dan ook dat VSO Nederland steeds breder vakdeskundigen kan inzetten.

Wim de Jong is manager volunteering bij VSO Nederland.

“

Als wereldburger wil ik mijn steentje bijdragen

”

‘De ongelijkheid in de wereld is groot. Als je veel reist, dan zie je dat al snel. En ik heb veel gereisd in mijn leven, heb vrienden gemaakt in allerlei landen; bijzondere mensen, die de wens hebben om vooruit te komen en zich daar met man en macht voor inspannen. Ik wil als wereldburger mijn steentje bijdragen aan dat soort inspanningen. Vandaar dat ik voor veel non-profitorganisaties en goede doelen werk, als adviseur fondsenwerving. Dat doe ik bijzonder graag voor internationale

organisaties. Die rode draad heeft me bij VSO Nederland gebracht. Ooit, vijftien jaar geleden, als strategisch adviseur. En inmiddels als bestuurslid – onbezoldigd, zoals alle bestuursleden. Om die rol zo goed mogelijk te kunnen vervullen, wilde ik een indruk krijgen van de ervaring die VSO-vakdeskundigen hebben in het buitenland. Daarom ben ik zelf twee maanden als volunteer aan de slag gegaan in Kenia. Zo ervoer ik sterk de toegevoegde waarde van VSO. Die ligt voor

mij in de samenwerking tussen mensen van verschillende culturen. In hun uitwisseling van kennis en perspectieven. Juist door die gelijkwaardige interactie tussen culturen ontstaan er nieuwe oplossingen voor grote maatschappelijke vraagstukken. En zulke oplossingen zijn vandaag de dag hard nodig.’

Petra Hoogerwerf is bestuurslid van VSO Nederland en directeur van Velea Advies

Vernieuwing in de wereldwijde VSO-organisatie

Wereldwijd zijn er meerdere VSO-organisaties. De werkwijze tussen die organisaties onderging in 2015 een grote verandering. Tot het voorjaar van dat jaar waren zij nog allemaal lid van de VSO Federatie. De leden besloten hun federatie op te heffen om vereenvoudiging aan te brengen in de VSO-organisatie en in de opgedeelde bestuurlijke verantwoordelijkheden. Beter om er officieel één VSO-entiteit van te maken, met een internationaal bestuur dat de eindverantwoordelijkheid zou hebben voor de wereldwijde VSO-programma's. Met meer armslag om adequaat in te spelen op veranderingen in de wereld. In het nieuwe netwerkmodel gaan de voormalig zelfstandige federatieleden VSO Kenia en VSO Filipijnen verder als VSO-landenkantoor. VSO Ierland en VSO Nederland blijven zelfstandige entiteiten, elk met een eigen bestuur en nationaal beleid.

Tot de verantwoordelijkheden van het internationale bestuur behoren:

- het goedkeuren en monitoren van de overkoepelende langetermijnstrategie van de VSO-organisaties, inclusief jaarplannen en doelstellingen;
- het starten of stoppen van VSO-programma's in ontwikkelingslanden;
- het opstellen en monitoren van VSO-budgetten;
- het wijzigen van de statuten;
- het aanstellen van nieuwe leden van het Internationaal Bestuur;
- het aanstellen van de Chief Executive van VSO International.

Bestuur en directie

Het bestuur van VSO Nederland heeft een gecombineerde toezicht- en bestuursfunctie. De directeur verzorgt de voorbereiding en uitvoering van het beleid en is verantwoordelijk voor het dagelijks goed functioneren van VSO Nederland. Hij legt verantwoording af aan het bestuur.

Bestuur

Bestuursleden worden benoemd voor een periode van vijf jaar. Ze kunnen eenmaal worden herbenoemd. Als een bestuurslid een tussentijdse vacature invult, neemt hij op het rooster van aftreden de plaats van zijn voorganger in. Bestuursleden worden niet bezoldigd.

Afgelopen jaar werd de penningmeester herbenoemd. Twee bestuursleden traden af, te weten:

Mevrouw Jasmin Beverwijk (lid)

- Trad aan op 1 november 2013. Trad af in 2015 vanwege een nieuwe baan in het buitenland.
- Aandachtsgebieden: internationale samenwerking en beleidsontwikkeling, inclusief de rekrutering van vakdeskundigen en deskundigen in het veld.
- (Neven)functies: manager en universitair docent Ontwikkelingsstudies aan Radboud Universiteit Nijmegen, lid bestuur South Africa Netherlands research Programme on Alternatives in Development (SANPAD).

De heer Jaap Zeekant (lid)

- Trad aan op 1 april 2012. Trad af in 2015 vanwege gezondheidsredenen.
- Aandachtsgebied: fondsenwerving/inkomsten.
- (Neven)functies: oprichter en eigenaar Vakblad Fondsenwerving.

Inmiddels is er één vervanger gestart (de tweede vervanger start in het najaar van 2016):

De heer Fons de Zeeuw (lid)

- Trad aan op 1 mei 2016.
- Aandachtsgebied: HR.
- (Neven)functies: regiomanager Afrika bij adviesbureau Berenschot.

VSO Nederland had op 31 maart 2016 de volgende bestuursleden:

De heer Pieter Marres (voorzitter)

- Trad aan op 1 januari 2011, als oud-diplomaat. Zijn termijn als voorzitter liep per 1 april 2016 af. Vanwege de wisselingen in het bestuur blijft hij langer aan.
- Aandachtsgebied: governance.
- (Neven)functies: organisatievoorlichtingen, voorzitter Stichting Samsara, lid Commissie van Wijzen voor de modernisering van de diplomatie, voorzitter Raad van Advies Stichting Berendina.

Mevrouw Maud van den Meiracker (vicevoorzitter)

- Trad aan op 22 maart 2007. Werd herbenoemd op 21 maart 2012.
- Aandachtsgebied: organisatieontwikkeling.
- (Neven)functies: hogeschool docent, bestuurslid Stichting Heshima, lid adviesraad Teampro.

De heer Steven Hubeek (penningmeester)

- Trad aan op 21 april 2010. Werd herbenoemd op 20 april 2015.
- Aandachtsgebieden: financiën, planning & control.
- (Neven)functies: partner Strategie Advisering Accenture (tot oktober 2013), onafhankelijk adviseur, vrijwilliger De Normaalste Zaak.

Mevrouw Petra Hoogerwerf (lid)

- Trad aan op 1 april 2012.
- Aandachtsgebieden: externe communicatie, innovatie en fondsenwerving.
- (Neven)functies: eigenaar Velea Advies (interim-manager, trainer en adviseur), voorzitter Raad van Toezicht Stichting Meerkring (Openbaar Primair Onderwijs Amersfoort).

Rolverdeling tussen bestuursleden

VSO Nederland streeft naar een bestuur waarin alle deskundigheden zijn vertegenwoordigd die relevant zijn voor de organisatie.

Ieder bestuurslid is verantwoordelijk voor het geheel en heeft daarnaast een specifiek taakgebied. De voorzitter bestuurt van VSO Nederland onderhoudt de contacten met de voorzitter bestuurt van VSO International. VSO Nederland heeft geen bestuurszetel in het internationale VSO-bestuur.

Rolverdeling tussen bestuur en directie

De voorzitter is het eerste aanspreekpunt voor de directeur. De remuneratiecommissie voert het jaarlijkse beoordelingsgesprek met hem. Ook stelt de voorzitter samen met een ander bestuurslid vast wat de directeur mag verdienen. Dit voorstel wordt voorgelegd aan het voltallige bestuur.

Bestuursvergaderingen in 2015-2016

De directeur is als regel aanwezig bij de bestuursvergaderingen. Het bestuur kan ook besluiten zonder hem te vergaderen. De directeur heeft geen stemrecht in de bestuursvergaderingen. Het bestuur van VSO Nederland kwam in 2015-2016 vier keer in een reguliere vergadering bijeen. Alle keren was de directeur hierbij aanwezig.

Belangrijke onderwerpen op de bestuursagenda in 2015-2016:

- De samenwerking met VSO International na het besluit het federatiemodel te verlaten.
- Het plan om vakdeskundigen vacatures te laten vervullen buiten de VSO-programma's.
- De beleidsafstemming met de nieuwe Chief Executive van VSO International, Philip Goodwin.
- Het fondsenwervingsplan.
- Het meerjarenplan.

Het bestuur nam in 2015-2016 onder meer de volgende formele besluiten:

- De toetreding van twee nieuwe bestuursleden.
- De herstructurering van VSO Nederland: de verkleining van het managementteam van drie naar twee personen. En de verlaging van het aantal fte: van 19 naar 17,2.
- De nieuwe samenwerkingsovereenkomst met VSO International.

Comité van Aanbeveling

Ons Comité van Aanbeveling bestaat uit de volgende personen:

- Prins Bernhard van Oranje-Nassau, Van Vollenhoven.
- De heer dr. F.J.D. Goldschmeding, oprichter Randstad Groep.
- De heer dr. A.J. van Kemenade, minister van Staat.
- De heer mr. W. Meijer, voormalig voorzitter Raad van Commissarissen NS.
- De heer drs. H. Wiegel, voormalig voorzitter Zorgverzekeraars Nederland.

Directie

VSO Nederland heeft een eenhoofdige directie: Joris Eekhout. Hij heeft een vaste aanstelling als algemeen directeur. Het bestuur omschrijft zijn rollen als volgt: hij is een kaderstellend, besluitvormend, innoverend, stimulerend en controlerend sparringpartner.

Beloning directie

Het bestuur stelt de beloning van de directeur vast. Het hanteert hierbij de Adviesregeling Beloning Directeuren van Goede Doelen. Deze regeling is vastgelegd door de Vereniging Fondsenwervende Instellingen (VFI), op basis van het advies van de Commissie Goed Bestuur voor Goede Doelen (de Commissie Wijffels). De adviesregeling geeft aan de hand van zwaartecriteria een maximumnorm voor het jaarinkomen van de directeur. Na evaluatie van deze regeling besloot het bestuur diens bezoldiging per 1 januari 2014 te maximeren in overeenstemming met functiegroep F van de Regeling. Het voor de toetsing aan de VFI-maxima relevante jaarinkomen van de directeur bedroeg in 2015-2016 € 88.070. Inclusief werkgeverslasten bedroeg zijn jaarinkomen € 106.795.

Bezoldiging directeur VSO Nederland

Aard van het dienstverband

Looptijd	Onbepaald
Uren	36
Parttimepercentage	100
Periode	01-04-2015 tot 31-03-2016

Bezoldiging (EUR)

Brutoloon / - salaris	€ 75.337
Vakantiegeld	€ 6.017
Eindejaarsuitkering	€ 6.716
Gratificatie	-

Totaal jaarinkomen € 88.070

Werkgeverslasten	
SV-lasten (wg-deel)	€ 5.655
Belastbare vergoedingen / bijtellingen	€ 3.600
Pensioenlasten (wg-deel)	€ 9.471
Overige beloningen op termijn	-
Uitkeringen beëindiging dienstverband	-

Totaal bezoldiging 2015 – 2016 € 106.795 (totaal jaarinkomen inclusief werkgeverslasten)

Personeel

Sinds de herstructurering van VSO Nederland in 2015 werken we met een kleinere bezetting van vaste medewerkers. Het managementteam is in twee jaar teruggebracht van vier naar twee leden. Hiermee zijn de verantwoordelijkheden van de directeur in de operatie vergroot. Hij heeft sinds 1 april 2015 het directe management over het Team Marketing en Fondsenwerving. Daarbij richt hij zich ook op de opbouw van de VSO-community. Het tweede managementteamlid heeft de verantwoordelijkheid over het Team Volunteering, een samenvoeging van de voormalige teams Recruitment, Programmafinanciering en Corporate Partnerships.

De krimp van de bezetting ging gepaard met een cultuurverandering. Daarin kregen medewerkers meer ruimte om zelfsturend te werken. Daarnaast zet VSO Nederland vrijwilligers in (dit jaar 49), onder andere bij de werving en selectie van vakdeskundigen, de training voor vertrek en het aanvragen van fondsen. Veelal alumni, maar ook pro-bono-medewerkers via onze corporate partners.

Er werkten op 31 maart 2016 24 betaalde krachten op het VSO-kantoor in Utrecht. In 2015-2016 waren er gemiddeld 18 fte, tegenover 20 fte vorig jaar. Van de medewerkers hadden er 17 een contract voor onbepaalde tijd. Er waren 21 vrouwen en drie mannen in dienst. In 2015-2016 vertrokken vier medewerkers bij VSO Nederland en verwelkomden we vier nieuwe collega's. Het ziekteverzuim bedroeg 5 procent. Waar nodig breiden we ons vaste team uit met flexibele krachten (in 2015-2016 hadden we twee flexibele fte's in totaal).

VSO Nederland hanteert bij de beloning van alle medewerkers de cao Welzijn. Alle functies zijn ingeschaald conform de door Vereniging Fondsenwervende Instellingen (VFI) opgestelde referentiefuncties.

VSO Nederland heeft de medezeggenschap van medewerkers geregeld via een personeelsvertegenwoordiging (PVT). De PVT bestond in 2015-2016 uit twee medewerkers. De PVT overlegde geregeld met zowel de medewerkers als de directeur en het bestuur.

“

Ik wil me inzetten voor mensen die het minder getroffen hebben

”

‘Waar je geboren wordt, bepaal je niet zelf. Maar tegelijk is het zó bepalend voor je leven. Of je het goed hebt, hangt maar voor een deel af van je persoonlijkheid of talent. Het heeft vooral te maken met de kansen die jouw land je biedt – of ontzegt. Als ik bijvoorbeeld in Nepal was opgegroeid, was ik op mijn vijftiende misschien al wel zwanger

geworden en nu moeder van vijf kinderen. Dan had ik niet kunnen doen wat ik wel gedaan heb: studeren, reizen, mijn eigen keuzes maken. Die willekeur, dat verschil; ik ben me er heel bewust van. En het maakt dat ik me verantwoordelijk voel om me in te zetten voor mensen die het minder getroffen hebben. Voor een beter evenwicht. Daarom

ging ik via VSO naar Ethiopië en Oeganda. Ook nu ik alweer jaren terug ben, is deze wil nog volop aanwezig. Dus blijf ik als freelancer projecten doen voor VSO Nederland.’

Baukje Kleinbekman is freelance projectmanager bij VSO Nederland.

Kosten, Reserves En Risico's

We vinden het uitermate belangrijk om zorgvuldig om te gaan met het geld dat we krijgen van donateurs, corporate partners en fondsenverstrekkers. We willen dus doeltreffend, maar ook kostenefficiënt werken.

Onze lastenverdeling

Op [pagina 22](#) van dit jaarverslag staat een overzicht van onze lastenverdeling over doelstellingen, fondsenwerving en beheer en administratie.

Onze kosten voor eigen fondsenwerving

In 2015-2016 gaven we € 544.000 uit aan onze fondsenwerving. Met die fondsenwerving haalden we uiteindelijk € 3.492.215 op. Het ‘kostenpercentage eigen fondsenwerving’ (de kosten gedeeld door de baten) komt hiermee uit op 16 procent. In 2014-2015 was dit 17 procent. VSO Nederland voldoet aan de CBF-norm: een ‘kostenpercentage eigen fondsenwerving’ van maximaal 25 procent op drie jaar gemiddeld. We investeerden in 2015-2016 vooral in huis-aan-huiswerving. Deze investering heeft niet alleen geleid tot financiële steun. Mensen weten nu ook meer over het werk van VSO en over ontwikkelingssamenwerking in het algemeen. We haalden het geld voor huis-aan-huiswerving daarom niet alleen uit ons budget voor fondsenwerving. Voor 50 procent komt het uit ons budget voor voorlichting.

Onze kosten voor beheer en administratie

In 2015-2016 gaven we € 322.733 uit aan beheer en administratie: 10 procent van de totale lasten. Het ‘kostenpercentage beheer en administratie’ in 2015-2016 was 8 procent; ruim onder onze eigen maximumnorm van 11 procent. Deze interne norm is gelijk aan het percentage dat VSO Nederland hanteert om de kosten van beheer en administratie door te berekenen aan de uit te voeren programma's.

Onze continuïteitsreserve

VSO Nederland is een financieel gezonde organisatie. Daarbij hoort dat we een financiële ‘buffer’ hebben voor tijden dat het tegenzit. Bij VSO Nederland bestaat die buffer (de ‘continuïteitsreserve’) uit het vrij besteedbaar vermogen. Dankzij de continuïteitsreserve kunnen we in een periode met te veel negatieve resultaten toch blijven voldoen aan onze financiële verplichtingen. Het VSO-bestuur stelt de minimale en maximale omvang vast van de continuïteitsreserve. Dat doet het in overleg met de directie. Het bestuur baseert zich voor die bepaling op een onderzoek naar de financiële risico's van elk VSO-federatielid en van de VSO-federatie als geheel. Op basis van deze inschatting besloot het bestuur dat VSO Nederland per 31 maart 2016 moest beschikken over een continuïteitsreserve van ten minste € 910.500. Per 31 maart 2016 bedroeg de continuïteitsreserve € 1.730.544.

Ons beleggingsbeleid

VSO Nederland heeft een risicomijdend beleggingsbeleid.

Ook hebben we op dit moment geen directe beleggingen in aandelenfondsen. We handelen hiermee conform de Richtlijn Financieel Beheer van de VFI.

Onze risicobeheersing

Om onze maatschappelijke doelen te realiseren, zetten we financiële middelen in die anderen ons hebben toevertrouwd. Daarom vinden we het belangrijk om voortdurend alert te zijn op potentiële risico's. Om mogelijke obstakels in kaart te brengen. En om die obstakels vervolgens te voorkomen of omzeilen. We houden onze risicoanalyse en beheersmaatregelen up-to-date.

Onze risico's

Hieronder noemen we vijf van de mogelijke obstakels voor ons werk, inclusief maatregelen om deze risico's te beheersen:

- 1. Afhankelijkheid van één wervingskanaal**
VSO Nederland is al jaren succesvol in huis aan huis en straatwerving. We halen er een groot deel van onze inkomsten vandaan. Minder afhankelijkheid van dit ‘wervingskanaal’ zou echter goed zijn, dus proberen we ook andere kanalen en technieken uit. We investeren in diversificatie van fondsenwerving.
- 2. Uitval van donateurs**
Sommige donateurs die we huis-aan-huis of op straat geworven hebben, komen terug op hun besluit om te doneren. Dat percentage is bij ons gelijk of lager dan bij andere goede doelen. Maar niet laag genoeg. Om donateurs te behouden, investeren we extra in communicatie op maat en relatiebeheer – zeker ook omdat de bijdrage van donateurs zo'n groot deel van onze inkomsten uitmaakt.
- 3. Verandering van de vraag naar kennis**
De vraag naar vakkennis wordt ieder jaar specialistischer. Om direct op kennisvragen te kunnen inspelen, hebben we een ‘talent pool’ opgezet. Ook zetten we onszelf meer in de schijnwerpers bij ontwikkelingsorganisaties en sociale ondernemingen. ‘Onze’ vakdeskundigen kunnen hun programma's en projecten goed ondersteunen.
- 4. Afname van uitzendingen**
Als we lange tijd minder mensen uitzenden, dan kan dit ook gevolgen hebben voor de bezetting. Die zal dan kleiner moeten worden. We doen er goed aan om onze organisatie zó in te richten dat we snel kunnen krimpen en snel kunnen uitdijen. Zowel qua soorten diensten als qua menskracht.
- 5. Beëindiging van het VSO Federatie-model.**
Nadat het VSO Federatie-model was beëindigd, waren de afspraken van VSO Nederland met VSO International niet meer actueel en helder. VSO Nederland tekende daarom in februari 2016 een nieuwe overeenkomst met VSO International. Op hoofdlijnen zijn de afspraken nu geactualiseerd en helder.

Rahel werkte met
VSO-vakdeskundige
Miriam



‘Haar frisse blik verbeterde onze babyzorg’

Kwetsbare moeders en baby's de
best mogelijke zorg geven. Dat is
wat Rahel Beyan drijft, net als haar
collega-verpleegkundigen in het
Ethiopische Suhul-ziekenhuis.
Ze keken daarom erg uit naar de
komst van VSO-vakdeskundige
Miriam Etter in 2015.

‘Vroeger hadden we geen aparte ruimte voor moeders en baby's.
We behandelden hen net als alle andere patiënten. Miriam wees
ons als ervaren verloskundige op het belang van een speciale unit.
Die afdeling is er gekomen, inclusief een röntgenapparaat, stromend
water, verwarming en vijf verpleegkundigen, onder wie ik. Dankzij
een speciale training weten we nu onder andere hoe we baby's in
levensgevaar zuurstof en medicijnen moeten geven. Dat kan hun leven
redden. Na Miriams vertrek zal ik de nieuwe Neonatale Intensive Care
Unit gaan leiden. Andere verpleegkundigen moedig ik aan om zich te
blijven ontwikkelen. Ik ben Miriam, VSO en alle donateurs ontzettend
dankbaar. En ik hoop dat zij ons nog lange tijd blijven steunen. Want
dankzij die steun kunnen we nog meer baby's nóg beter helpen.’

Lees het hele verhaal over Miriams werk in Ethiopië [hier](#).





“ Met haar frisse blik en kennis hoopten we onze
zorg te verbeteren. En dat is gelukt! ”

Verantwoordingsverklaring 2015-2016

De bestuursleden van VSO Nederland onderschrijven de principes van Goed Bestuur die zijn vastgelegd in de Code Goed Bestuur voor Goede Doelen van de Vereniging Fondsenwervende Instellingen (VFI). Dit zijn ook de principes die het Centraal Bureau Fondsenwerving (CBF) in 2008 heeft opgenomen in zijn Reglement CBF-Keur.

Goed bestuur bij goede doelen voldoet volgens de VFI-code aan de volgende drie beginselen:

1. Een duidelijke scheiding tussen 'toezicht houden', 'besturen' en 'uitvoeren'.
2. Een doeltreffende en doelmatige besteding van middelen.
3. Een optimale relatie (nastreven) met alle belanghebbenden, in het bijzonder als het gaat om informatie-uitwisseling en de behandeling van wensen, vragen en klachten.

1. Een duidelijke scheiding tussen 'toezicht houden', 'besturen' en 'uitvoeren'

Bij VSO Nederland heeft het bestuur een gecombineerde toezichts- en bestuursfunctie. De (titulaire) directeur is verantwoordelijk voor zowel de voorbereiding als de uitvoering van plannen en beleid. Hij legt verantwoording af aan het bestuur. Zijn taken zijn beschreven in het Directiereglement en zijn ook vastgelegd in een volmacht die is gedeponneerd bij de Kamer van Koophandel. Het bestuur beoordeelt de plannen en het beleid, en stelt deze vast. Hiermee is het bestuur eindverantwoordelijk en aansprakelijk voor de gang van zaken binnen de organisatie.

2. Een doeltreffende en doelmatige besteding van middelen

VSO Nederland spant zich voortdurend in om zo doeltreffend en doelmatig mogelijk te werken. Dat doen we bijvoorbeeld op de volgende manieren:

Richting geven aan doelstellingen

- VSO Nederland werkt met een meerjarenstrategie die deels is gebaseerd op de strategie van VSO. We hebben de meerjarenstrategie vertaald naar een meerjarenbeleidsplan en een meerjarenbegroting. Deze dienen als uitgangspunt bij de opstelling van jaarplannen en jaarbegrotingen. In de jaarplannen staan specifieke, meetbare doelstellingen.
- De meerjarenstrategie, het meerjarenbeleidsplan, de jaarplannen en de daaraan gekoppelde begrotingen worden opgesteld door de directeur. Het bestuur stelt ze vervolgens vast.

Uitvoering, monitoring en bijstelling

- De doelstellingen in het algemene jaarplan van VSO Nederland worden per afdeling verder uitgewerkt.
- We hebben de (meeste) doelstellingen op organisatie- en afdelingsniveau meetbaar gemaakt. Hiervoor bepaalden we Key Performance Indicators (KPI's), waar we streefwaarden aan koppelden. Het management houdt een maandelijkse bespreking

over de voortgang op alle KPI's. Daarnaast bespreekt de directeur die voortgang elk kwartaal met het bestuur. Als hiertoe aanleiding is, stellen we de doelen bij of nemen we extra maatregelen om ze te verwezenlijken. Onderdeel van de KPI's zijn interne en externe klanttevredenheid en de uitvoering van de projecten in ontwikkelingslanden.

- We maken voor elk project een 'monitoring- en evaluatieframework' op maat. Daarin staat specifieke informatie over de voortgang van dat project, met onder meer rapportage-eisen en -momenten. We stellen het protocol op in overleg met de financier of sociale partner en het betrokken VSO-landkantoor.
- VSO Nederland monitort de voortgang van projecten in ontwikkelingslanden aan de hand van de vierjaarlijkse financiële rapportages van de uitvoerende VSO-landkantoren. Daarnaast controleren we elk project jaarlijks. Zo nodig passen we vervolgens het budget en/of de doelstellingen aan.
- De landkantoren leveren periodiek een evaluatierapportage aan, waarin per project de belangrijkste leerpunten staan. Deze leerpunten nemen we mee voor toekomstige projecten. Ons management evalueert elk jaar de resultaten die in de projecten zijn bereikt. Dit gebeurt onder meer aan de hand van de KPI's. De uitkomsten van deze evaluatie kunnen leiden tot bijstelling van budgetten en/of doelstellingen. Over aanpassingen overleggen we altijd met het betrokken landkantoor en de lokale partner(s).
- Ons Team Volunteering legt alle 'geleerde lessen' en de daaruit gevolgde acties vast. We nemen de uitkomsten van de evaluaties consequent mee in de ontwikkeling van het eerstvolgende jaarplan.
- We onderzoeken de meerjarenstrategie in een periodieke meerjarenanalyse.
- We besloten in 2015 om het ISO-kwaliteitsmanagementsysteem los te laten. Dat systeem was niet kostenefficiënt. Ervoor in de plaats zijn er 'efficiëntie-KPI's' ingebouwd in het meerjarenplan en het jaarplan. Die KPI's worden per kwartaal gecheckt en zo nodig bijgesteld.
- In het jaarverslag, dat wordt vastgesteld door het bestuur, legt de directeur verantwoording af over het gevoerde beleid en de besteding van de financiële middelen. We publiceren het jaarverslag in combinatie met onze jaarrekening, die eveneens door het bestuur wordt vastgesteld en bovendien een controle ondergaat van onze externe accountant (Dubois & Co). De accountant heeft op 8 september 2016 een goedkeurende verklaring verstrekt bij onze jaarrekening over 2015-2016.

3. Een optimale relatie (nastreven) met alle belanghebbenden, in het bijzonder als het gaat om informatie-uitwisseling en de behandeling van wensen, vragen en klachten.

We willen zo goed mogelijk met onze belanghebbenden of 'stakeholders' omgaan. Deze zijn zeer divers. Denk aan:

- lokale partnerorganisaties en hun beneficianten;
- VSO-landenkantoren in Afrika en Azië;
- Sociale partners in ontwikkelingslanden en in Nederland;
- vakdeskundigen die via VSO Nederland in het buitenland (willen) werken;
- bedrijfsfondsen, subsidieverstrekken en overheden;
- de VSO-community;
- het algemene publiek: alle Nederlanders, in het bijzonder de groepen waarop we onze communicatie en fondsenwerving richten.

Informatie-uitwisseling

- Voor onze samenwerking met stakeholders is goede informatie-uitwisseling essentieel. Om die uitwisseling in goede banen te leiden, maken we jaarlijks een communicatiejaarplan. Hierin staat welke communicatiedoelstellingen en -middelen we hebben.
- We zetten zoveel mogelijk digitale middelen in. Uit praktische overwegingen (we werken in diverse tijdzones), maar ook met het oog op onze budgetten. Middelen variëren van Skype en de website tot e-mail, digitale nieuwsbrieven en social media.

Vrijwilligersbeleid

Zoals de Code Goed Bestuur voor Goede Doelen voorschrijft, staat in ons vrijwilligersbeleid welke activiteiten vrijwilligers kunnen uitvoeren en welke niet. We hebben ook vastgelegd hoe we omgaan met aspirant-vrijwilligers, hoe we vrijwilligers informeren en hoe we met hen over hun inbreng communiceren. Dankzij dit beleid waarborgen we de (rechts)positie van vrijwilligers, zorgen we ervoor dat zij en betrokkenen weten waar ze aan toe zijn, en zorgen we ervoor dat vrijwilligers het aantrekkelijk blijven vinden om bij ons te werken.

Medezeggenschap

De medezeggenschap van medewerkers is bij ons geregeld via een Personeelsvertegenwoordiging (PVT).

Aandacht voor klachten, ideeën en wensen

VSO Nederland neemt klachten, ideeën en wensen van belanghebbenden altijd serieus. We hebben een speciale klachtenregeling. Die staat ook op onze website. We registreren elke klacht en behandelen die conform onze interne kwaliteitsrichtlijnen. We gaan uit van drie soorten klachten: algemene klachten, klachten van vakdeskundigen en klachten van donateurs. Er zijn in 2015-2016 geen algemene klachten binnengekomen. Evenmin hebben medewerkers zich met een klacht tot de vertrouwenspersoon gewend. Ook ontvingen we geen officiële klachten van vakdeskundigen. In 2015-2016 waren er 380 klachten van donateurs, ten opzichte van 237 in 2014-2015. Het is aannemelijk dat deze stijging samenhangt met de groei van ons donateursbestand. Ook doen we veel huis-aan-huiswerving: een klachtengevoelige methode. De klachten gingen grotendeels over een afschrijving na opzegging of meerdere afschrijvingen na toezegging van één donatie. Alle klachten zijn direct en naar tevredenheid opgelost. Een nuance bij het aantal van 380 is dat wij de meeste opmerkingen van donateurs als klacht registreren. Dus ook als het om feedback gaat; om ideeën en wensen. Daar gaan wij even zorgvuldig mee om. Feedback en klachten dienen bij ons hetzelfde doel: ze bieden de mogelijkheid ons werk te verbeteren.

Resultaatmeting

Het internationale VSO-netwerk werkt voortdurend aan de verbetering van toetsingsinstrumenten. De belangrijkste hiervan zijn de Annual Partnership Review (APR) en de Partnership Monitoring and Learning Tool (PMLT). De APR en de PMLT zijn ook de belangrijkste kanalen om resultaten van lokale partners te verkrijgen. VSO Nederland toetst daarnaast met eigen instrumenten de gerealiseerde capaciteitsopbouw door Nederlandse uitzendingen, en de klanttevredenheid van partners in zowel Nederland als ontwikkelingslanden. Met deze informatie kunnen we de samenwerking bijstellen en verbeteren. Bovendien kunnen we donateurs en andere financiers zo op de hoogte brengen van behaalde of uitgebleven resultaten.



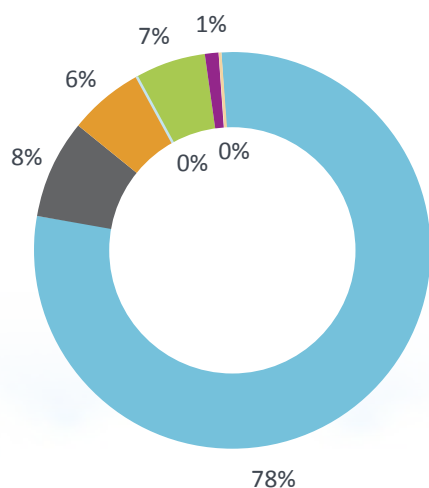
Vera Boon (59)
Basisschoolleerkracht
VSO-vakdeskundige in
Tanzania

Inkomsten en uitgaven 2015-2016

In dit jaarverslag staat een overzicht van onze lastenverdeling over doelstellingen, fondsenwerving en beheer en administratie. De volledige jaarrekening van VSO Nederland, inclusief de accountantsverklaring, is beschikbaar op vso.nl

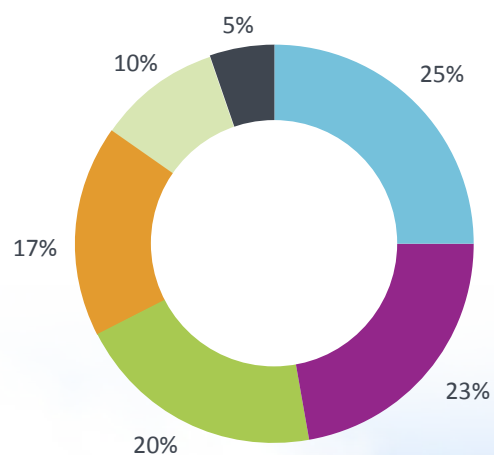
Balans per 31 maart 2016

Activa (in €)	31.03.2016		31.03.2015	
Vaste activa				
Materiële vaste activa		86.198		117.134
VLottende activa				
Rekening-courant VSO International	0		0	
Overige vorderingen en overlopende activa	250.502		206.157	
		250.502		206.157
Liquide middelen		2.038.167		1.856.732
		2.374.867		2.180.023
Passiva (in €)				
Reserves				
Continuïteitsreserves	1.730.554		1.281.602	
Bestemmingsfonds	0		0	
		1.730.554		1.281.602
Egalisatiereserve vaste activa		12.436		21.599
Kortlopende schulden				
Crediteuren	94.700		222.028	
Belastingen en sociale verzekeringen	29.438		78.319	
Rekening-courant VSO International	48.260		36.481	
Overige schulden en overlopende passiva	459.480		539.994	
		631.878		876.822
		2.374.867		2.180.023



Bijdragen

- Bijdragen particuliere donateurs
- Bijdragen MVO-partnerschappen
- Bijdragen bedrijfs- en particulierenfondsen
- Legaten en rente
- Subsidies van overheden
- Bijdrage ngo-plaatsingen



Bestedingen

- Besteed aan plaatsingen
- Besteed aan programma's
- MVO-partnerschappen
- Voorlichting
- Werving baten
- Kosten beheer en administratie



Flip de Haan (66),
Tuinbouwkundige,
VSO-vakdeskundige
in Malawi

Staat van baten en lasten over het boekjaar 2015-2016

Baten (in €)	Boekjaar 2015-2016		Budget 2015-2016		Boekjaar 2014-2015	
Baten uit eigen fondsenwerving	3.492.215		4.449.458		3.888.351	
Subsidies van overheden	239.543		120.000		250.312	
Inkomsten uit beleggingen (rente)	6.269		10.000		9.594	
Overige baten	30.000		0		0	
Som der baten	3.768.027		4.579.458		4.148.257	

Lasten						
Besteed aan doelstellingen						
1. Onderwijs	655.678		915.193		923.869	
2. Gezondheidszorg	87.693		306.385		148.102	
3. Bestaanszekerheid	617.066		674.497		852.233	
4. Participatie en bestuur	225.496		306.385		103.277	
5. MVO-partnerschappen	169.317		148.635		227.540	
6. Voorlichting	663.516		811.935		764.845	
	2.418.765		3.163.031		3.019.866	
Werving baten						
Kosten eigen fondsenwerving	544.000		757.316		670.573	
Kosten verkrijging subsidies	33.578		0		9.867	
	577.577		757.316		680.440	
Beheer en administratie						
Kosten beheer en administratie	322.733		376.906		339.491	
	322.733		376.906		339.491	
Som der lasten	3.319.075		4.297.253		4.039.797	
Resultaat		448.952		282.205		108.460
Toevoeging aan continuïteitsreserve		448.952		282.205		108.460
Toevoeging aan bestemmingsfonds		0		0		0
	448.952		282.205		108.460	

	2015-2016		2014-2015	
Kosten besteed aan doelstellingen als percentage van de totale inkomsten		64%		73%
Kosten eigen fondsenwerving als percentage van inkomsten eigen fondsenwerving		16%		17%
De kosten beheer en administratie als percentage van som der lasten		10%		8%



Em werkte met VSO-vakdeskundige Wim

‘Zijn kennis komt onze lessen ten goede’

Als kinderen in Cambodja goed onderwijs krijgen, hebben ze meer kans op een betere toekomst. Daar is Em Moey van overtuigd. Daarom werd hij directeur van een lokale basisschool. En daar kwam zijn enthousiasme vandaan toen hij in 2015 Wim Lancsweert ontmoette.

Deze VSO-vakdeskundige had namelijk volop kennis over het verbeteren van onderwijs. ‘Wim leerde ons onder meer hoe we ons zeer beperkte budget beter kunnen besteden. Er bleek veel winst te behalen door strategisch te plannen. Ook hebben we veel baat gehad bij zijn training over ‘school mapping’: een systeem dat bijhoudt hoeveel kinderen in de regio naar school moeten en de redenen verzamelt waarom ze niet naar school komen. Dat systeem

geeft ook inzicht in het soort onderwijs dat kinderen nodig hebben. Belangrijke informatie, waarmee we lessen op maat kunnen maken. Zo verbeteren we de kwaliteit van ons onderwijs enorm, ook voor kinderen met een handicap.’

Lees het hele verhaal over Wims werk in cambodja [hier](#).



“ Wim leerde ons onder meer hoe we ons zeer beperkte budget beter kunnen besteden ”

Vooruitblik | ‘We stimuleren idealisme’

In de afgelopen jaren is VSO Nederland financieel onafhankelijk geworden van VSO International en is international volunteering sterk in ontwikkeling. Om die onafhankelijkheid vast te houden en in te spelen op de kansen voor volunteering, hebben we voor de komende jaren vier prioriteiten gesteld: het aantrekken van de beste vakdeskundigen, het plaatsen van die vakdeskundigen (ook via nieuwe samenwerkingen), het doorontwikkelen van fondsenwerving en marketing, en het voortzetten van onze kostenefficiëntie.

Onze ambities voor de komende jaren komen sterk overeen met die van 2014-2015. We willen:

- Meer samenwerking zoeken met niet-gouvernementele organisaties (ngo's) en sociale ondernemingen die in ontwikkelingslanden als tanzania en vietnam werken. Op die manier vergroten we onze impact en bieden we onze vakdeskundigen extra mogelijkheden om zich in te zetten;
- Extra vakdeskundigen werven en uitzenden, zonder ondertussen even sterk te groeien in personeel (fte's). Onze kosten per uitzending gaan idealiter omlaag;
- Voorheen uitgezonden vakdeskundigen nog sterker betrokken houden bij de organisatie. Deze 'alumni' kunnen VSO Nederland vertegenwoordigen en bijvoorbeeld helpen bij de werving en selectie van nieuwe VSO'ers. Ook kunnen ze opnieuw uitgezonden worden;
- De mogelijkheden vergroten van vakdeskundigen om ook vanuit nederland kennis te delen met ontwikkelingslanden, in het bijzonder via internet. We zien e-volunteering als een goede optie voor vakdeskundigen die niet maanden weg kunnen, wachten op uitzending, of na terugkomst actief willen blijven voor VSO Nederland;
- Donateurs de mogelijkheid bieden om in directer contact te staan met vakdeskundigen. Dit sluit aan bij de behoefte van donateurs om persoonlijk betrokken te zijn bij het doel dat zij steunen. Aansluiten bij hun behoefte is essentieel voor VSO Nederland om donateurs te trekken, te behouden en waar mogelijk te activeren als deel van de VSO-community;
- Beter achterhalen én tonen wat de effecten zijn van ons werk. Niet alleen in cijfers, maar ook via praktijkverhalen van vakdeskundigen en hun lokale collega's. Wat ziet men dáár dat er lokaal verandert door de nieuwe kennis? Hoe ervaren betrokkenen deze veranderingen?;
- Een realistisch beeld schetsen van het werk van VSO en van ontwikkelingswerk in het algemeen. Dus ook de moeilijkheden tonen, de dingen die níét meteen goed gaan en de oplossingen die vakdeskundigen samen met lokale collega's zoeken.

Juist onze financiële onafhankelijkheid biedt ons de bewegingsvrijheid om de internationale behoefte aan kennis aan te boren en zoveel mogelijk impact te hebben in ontwikkelingslanden. Het behoud (en het liefst uitbreiding) van donateurs en partners is dus essentieel. Dat betekent dat we nog beter naar hen gaan luisteren: Wat willen zij van ons? Wat kunnen we hun bieden? Deze houding past perfect bij de 'Open Huis'-visie die we ook de komende jaren blijven toepassen: we laten onszelf nog meer zien en verwelkomen mensen nog nadrukkelijker. We hebben een steeds scherper oog voor de kracht, belangen en mogelijkheden van iedereen die met ons wil samenwerken aan een betere wereld.

We blijven mensen oproepen hun idealisme in de praktijk te brengen, en laten met regelmaat de resultaten zien van dit praktische idealisme. Of het nu gaat om vakdeskundigen die advies geven, de vrijwilligers op ons kantoor, de bedrijven en organisaties waarmee we samenwerken, of onze donateurs met hun onmisbare financiële steun.

Houd onze voortgang in de gaten via onze [website](#), ons magazine en onze [e-mailnieuwsbrief](#).

Begroting 2016 - 2017

Baten (in €)		
Baten uit eigen fondsenwerving	4.629.390	
Subsidies van overheden	0	
Inkomsten uit beleggingen (rente)	5.000	
Overige baten	0	
Som der baten		4.634.390

Lasten		
Besteed aan doelstellingen		
1. Onderwijs	891.132	
2. Gezondheidszorg	585.537	
3. Bestaanszekerheid	538.804	
4. Participatie en bestuur	369.777	
5. MVO-partnerschappen	129.732	
6. Voorlichting	940.814	
		3.455.795
		75%

Werving baten		
Kosten eigen fondsenwerving	882.852	
Kosten verkrijging subsidies van overheden	15.500	
Kosten van beleggingen	0	
Kosten overige baten	0	
		898.352
		19%

Beheer en administratie		
Kosten beheer en administratie	277.267	
		277.267
		6%
Som der lasten		4.631.416
Resultaat		2.974

Gemiddelde kosten fondsenwerving laatste drie jaar		17,21%
De kosten beheer en administratie als percentage van som der lasten		6%



Colofon

Fotografie: Thomas Roos (Cover, pagina 5, 11, 24 en 25), Lilian van Rooij (pagina 2), Amos Gumulira (pagina 4), Mwanzo Millinga (pagina 5 en 11), Adriane Ohanesian (pagina 5), Ginny Lattel (pagina 9), Peter Caton (pagina 10), Paul James Driscoll (pagina 16 en 17) en Sophie Tremblay (pagina 19)

Redactie: schrijf-schrijf, creatieve concepten en tekstproducten, www.schrijf-schrijf.nl

Coördinatie: bferonia marketing & social enterprising, www.bferonia.nl

Opmaak: idd.nu

VSO Nederland | Weg der Verenigde Naties 1 | 3527 KT Utrecht
T +31 (0)30 23 20 600 | E info@vso.nl | www.vso.nl



GOED DOEL