



**younglife**<sup>®</sup>

---

# Nederland

Strategisch groeiplan 2018-2021

*(november 2018)*

## GROEIVISIE

Young Life Nederland is momenteel actief in twee steden; Spijkenisse en Dordrecht.

De groeivisie voor de komende drie jaar is dat YL in nog eens 5-6 plaatsen actief zal zijn.

Dit document beschrijft wat er nodig is om deze visie te verwezenlijken.

### Medewerkers

Momenteel hebben wij 2 parttime medewerkers (0,52 FTE) + 1 DGL, te weten:

- 1 country director (0,20 FTE)
- 1 area director (0,32 FTE)
- 1 DGL (0,25 FTE)

Om het gestelde doel te bereiken, moeten we groeien naar een situatie waarin we actief zijn in 3 regio's (bijv. Rotterdam, Den Haag & Amsterdam), waarbij elke regio wordt aangestuurd door een fulltime area director.

De area director is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van Young Life in zijn/haar regio, waarbij de lokale teams van vrijwilligers in eerste instantie worden aangestuurd door parttime DGL's of staff associates. Na voltooiing van hun studie en afronding van het DGL-programma kunnen DGL's instromen in het staff associate programma.

Staff Associates kunnen 2 steden (& teams) aansturen, DGL's zijn verantwoordelijk voor de aansturing van 1 stad (team).

Hierbij dient opgemerkt te worden dat DGL's vanuit YL International worden gefinancierd en deze gedurende het DGL-programma niet op de begroting van YL NL drukken. De duur van het DGL-programma moet worden gebruikt om een financiële basis te creëren voor als de DGL instroomt in het staff associate programma (duur: 2-3 jaar).

Met de ontwikkeling van het werk naar drie regio's (in plaats van 1) en 7-8 plaatsen (in plaats van 2) is het bovendien noodzakelijk dat het landelijke werk wordt aangestuurd door een fulltime Country Director.

Dit betekent voor 2021 het volgende:

- 1 fulltime (min 0,8 FTE) country director
- 3 fulltime (min 0,8 FTE) area directors
- 2 (part-time) staff associates
- 2-3 part-time DGL's (drukken niet op begroting)

## Progressie 1 → 3 jaar

### Jaar 1 (eind 2019)

Country Director: 0,2 FTE

Area Director #1: van 0,32FTE naar 0,8FTE

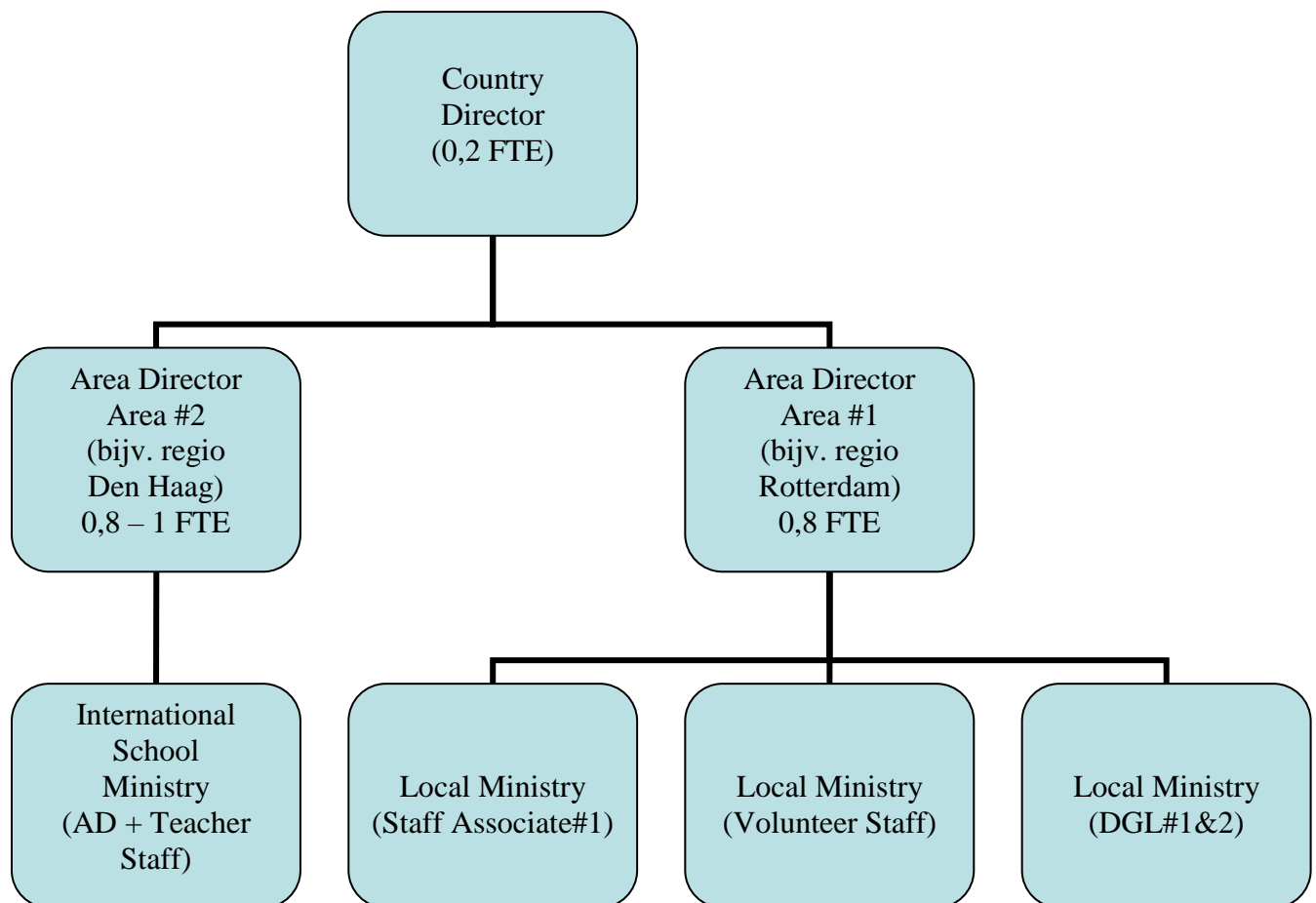
Area Director #2: 1 FTE (new hire, expat, US Funded)

+ mogelijk 1 (parttime of volunteer) Teacher Staff (expat, US funded)

1 Staff Associate in opleiding: 0,5 – 1 FTE

1-2 DGL's: 0,5 FTE

Actief in nieuwe plaatsen: 2 (totaal 4)



### Toelichting

Met het aannemen van een fulltime expat (+ evt parttime teacher staff) ontstaat de benodigde capaciteit voor het opleiden van een staff associate.

Met het uitbreiden van de uren van Area Director #1 ontstaat de benodigde capaciteit om 1-2 DGL's te trainen, welke kunnen assisteren bij de ontwikkeling van bestaande activiteiten in Spijkenisse en de mogelijkheid om het werk uit te breiden naar 1 extra plaats in de regio (Hellevoetsluis of Rozenburg\*).

\* Kan volledig door vrijwilligers worden gerund.

Jaar 2 (eind 2020)

Country Director\*:

Area Director #1: 0,8 FTE

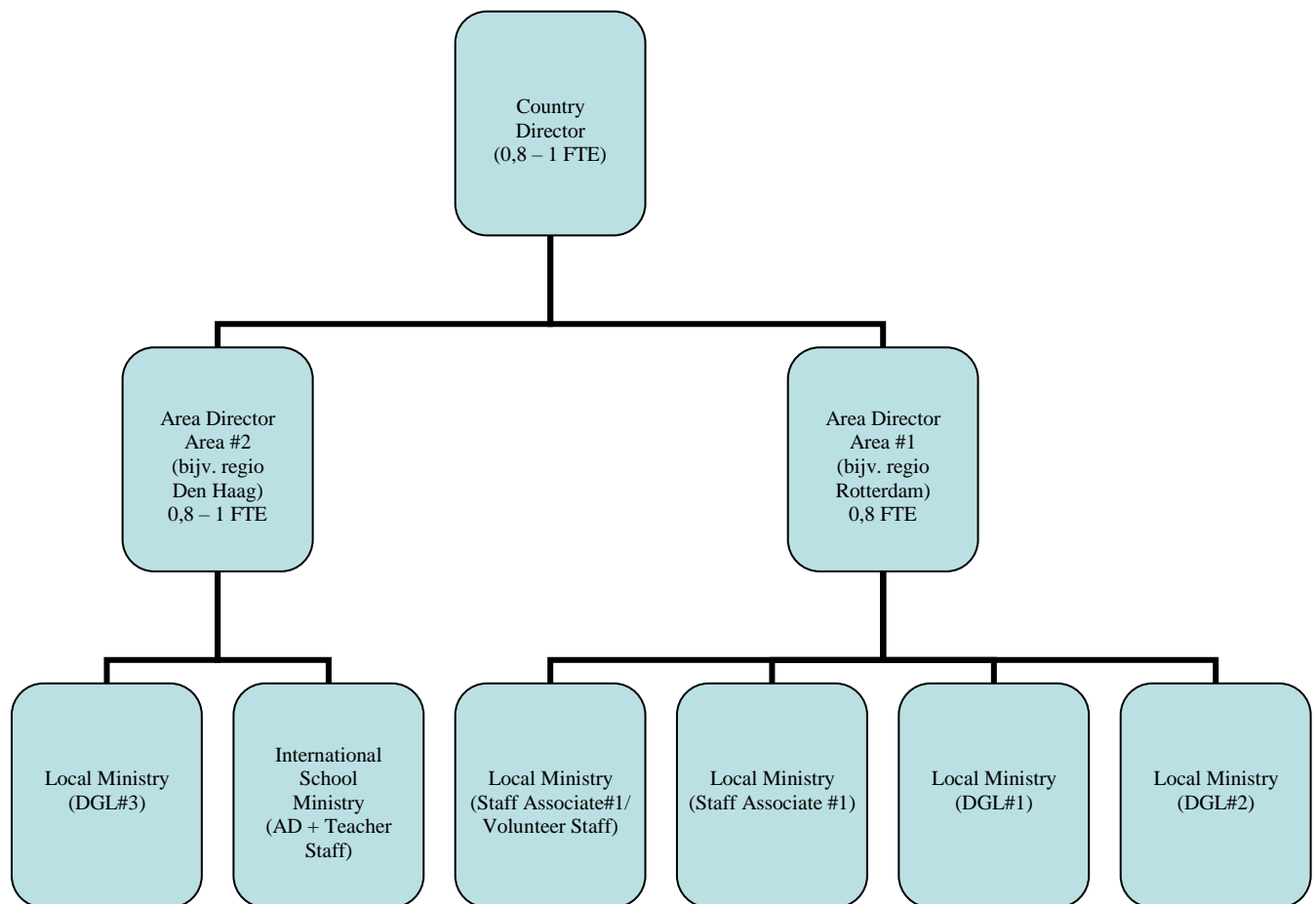
Area Director #2; 1 FTE (expat, US Funded)

+ mogelijk 1 (parttime of volunteeer) Teacher Staff (expat, US funded)

1 Staff Associate in opleiding: 0,5 – 1 FTE (2e jaar)

2-3 DGL's: 0,75 FTE

Actief in nieuwe plaatsen: 1-2 (totaal 5-6)



**Toelichting**

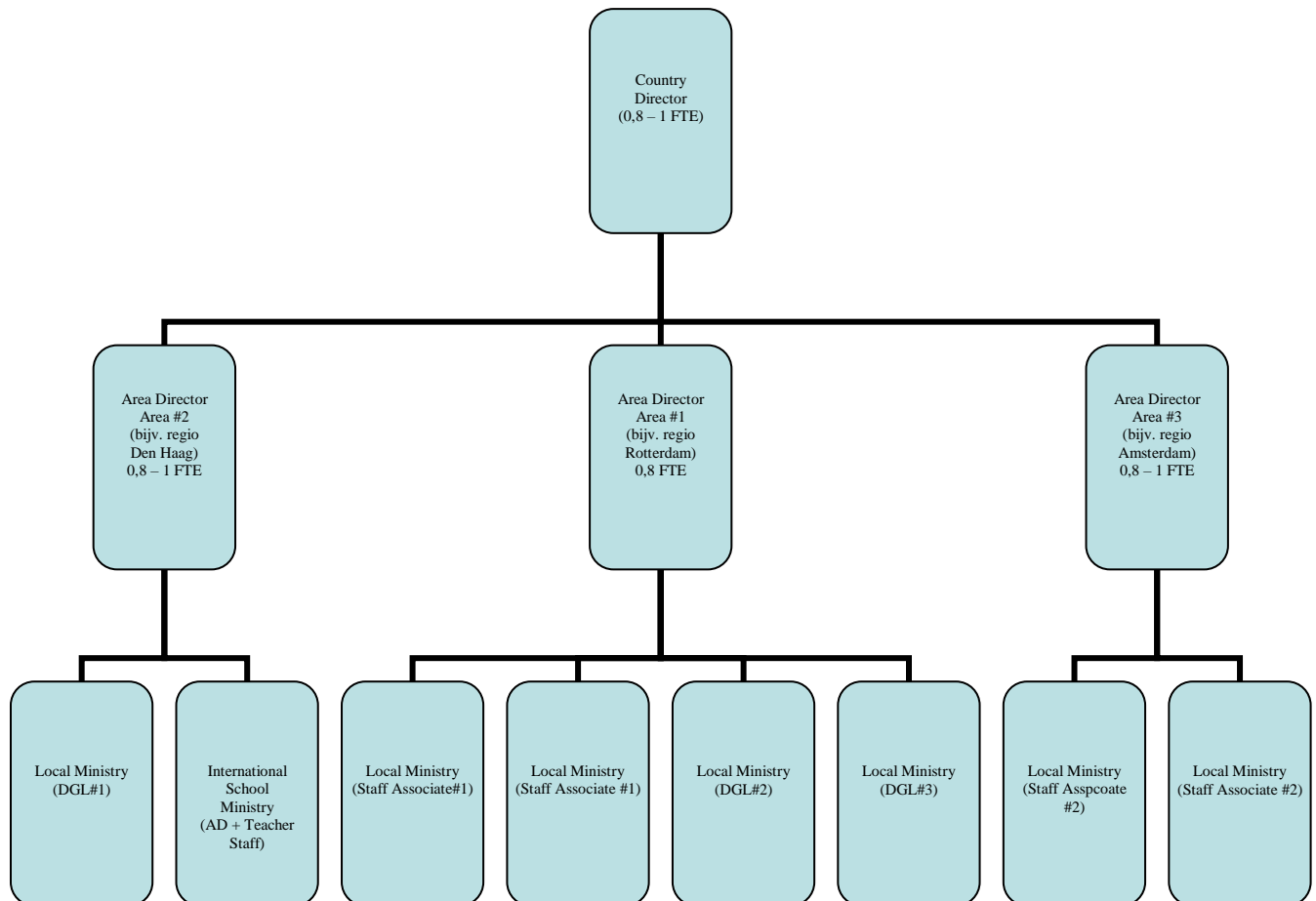
Er komt een extra DGL bij. De DGL's die in hun tweede jaar zitten, krijgen extra verantwoordelijkheden, waarmee uitbreiding naar twee extra plaatsen mogelijk wordt gemaakt.

*\* Tzt moeten we ons afvragen of met het groeien van het werk 0,2FTE voor een Country Director volstaat. Zo niet, dan moet worden nagedacht wie deze rol in de toekomst op zich kan nemen.*

Jaar 3 (eind 2021)

Country Director: 0,8 – 1 FTE

Area Director #1: 0,8 FTE  
 Area Director #2; 1 FTE (expat, US Funded)  
 + mogelijk 1 (parttime of volunteer) Teacher Staff (expat, US funded)  
 Area Director #3: 0,8 – 1 FTE  
 2 Staff Associates in opleiding: 1 – 1,5 FTE  
 2 -3 DGL's: 0,5 FTE  
 Actief in nieuwe plaatsen: 2 (totaal 7-8)



## Toelichting

Het trainingsprogramma van de staff associate is afgerond, waarmee diegene kan doorgroeien in de rol van Area Director en een nieuwe area kan worden opgestart. Het voorwerk voor het opstarten van deze area kan al in de voorgaande jaren worden gedaan.

2 DGL's stromen door naar het Staff Associate programma en er komen 1 á 2 nieuwe DGL's bij.

## Overwegingen voor het vaststellen van een financieel budget

- Jaarbegroting per stad/club
- Jaarbegroting kosten training DGL's & Staff Associates
- Jaarbegroting loonkosten + emolumenten country director
- Jaarbegroting loonkosten + emolumenten area director
- Jaarbegroting loonkosten + emolumenten staff associate
- Vaststellen salarisschalen? (bijv. gebaseerd op lerarensalarissen voortgezet onderwijs of kerkelijk werkers)

## COMMUNICATIE- EN FONDENWERVINGSTRATEGIE

### 1. Betrokkenheid & segmentatie contacten

Op basis van onze mailinglijsten hebben wij momenteel (4/3/19) 870 contactadressen (513 Nederlandse en 357 Internationale (mn Amerikaanse)).

Deze mailinglijsten worden op basis van betrokkenheid bij nieuwsbrieven (geopende mails & mailclicks\*), aangevuld met donatorinformatie en input van Caroline & Rob gesegmenteerd in een drietal groepen:

- i) VIPS (Huidige, voormalige en mogelijke donateurs)
- ii) High Potentials (YL Alumni & Potentiële Vips)
- iii) Supporters

\* Zie bijlagen 'NL Mailinglist Member open rate 2017-2018' & 'EN Mailinglist Member open rate 2017-2018'

Per segment wordt een aparte communicatiestrategie gehanteerd.

- I) VIPS. Persoonlijk contact, face-2-face gesprekken. Sterke link met betrokken medewerkers/vrijwilligers, nadruk op persoonlijke verhaal en relatie. Zo nodig follow-up via telefoon & email.
- II) High Potentials. Eerste contact via persoonlijke email (i.e. geen mailing), daarna opvolgen.
- III) Benadering in het algemeen via mailings, persoonlijke opvolging waar zich mogelijkheden daartoe voordoen (bijv. reactie op mailings).

Bestaande donateurs moeten minimaal 1x per jaar persoonlijk worden bedankt. Face-2-face of bijvoorbeeld door het sturen van een persoonlijk geadresseerd bedankkaartje.

## 2. Whale donors

Daarnaast wordt een vierde segment van contacten opgesteld, bestaande uit 'Whale Donors', mogelijke donateurs die de potentie hebben om substantiële bedragen te doneren. Naast bestaande contacten kunnen dit ook contacten zijn uit het netwerk van bestuursleden en medewerkers en vrijwilligers die nog niet op de lijst staan. Het bestuur zal zich focussen op deze 'Whale Donors'.

Voor deze groep wordt een YL NL Pitchbook gemaakt dat als leidraad dient om de missie en visie van YL NL aan deze mensen te 'presenteren'. (Zie ook bijlagen '*Int'l Legacy Fund - Greater Europe*' & '*Int'l Legacy Fund - Talking Points*' ter illustratie)

## 3. Mailingstrategie

In plaats van 3-4 per jaar een (lange) nieuwsbrief, kortere news flashes (impact stories) met een hogere frequentie. 8-10 per jaar welke direct gelinkt zijn aan onze activiteitenkalender.

Het moet voor de ontvangers bovendien mogelijk zijn om op basis van '1 click' te doneren, door het toevoegen van een donatiebutton.

Daarnaast een separate communicatiestroom die specifiek gericht is op fondsenwerving. Te weten 3x per jaar: apr/mei (gericht op Camping), november (#GivingTuesday) en in december (Year End Giving).

Tot slot willen we minimaal 3x per jaar via de social mediakanalen een korte video publiceren met testimonials, welke aan specifieke activiteiten zijn gekoppeld (denk aan camp, club, training, summer cool down party).

## 4. Fondsenwervingtools

- Double your Impact / Triple your gift: Vind een donateur die bereid is tot een bepaald plafond nieuwe cq extra giften ter verdubbelen of verdrievoudigen.
- Maak inzichtelijk wat de impact van een gift (kosten per bereikte jongere per jaar/maand, kosten voor het runnen van een club, kosten voor het trainen van leiders, etc.)