

Beleidsplan 2026 – 2028

Stichting Opoe Jans

1. Inleiding

Stichting Opoe Jans is opgericht met een duidelijke maatschappelijke visie: het ondersteunen en versterken van individuen in de samenleving. Dit beleidsplan beschrijft de koers, de doelstellingen en de werkwijze van de stichting voor de periode 2026 – 2028. Het plan is opgesteld in overeenstemming met de wet- en regelgeving van de Belastingdienst voor een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI).

2. Doelstelling en Missie

De statutaire doelstelling van Stichting Opoe Jans vormt de kern van al haar activiteiten:

“Het bevorderen van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van mensen van alle leeftijden, teneinde hun zelfredzaamheid, maatschappelijke participatie en welzijn te vergroten, kansenongelijkheid te verkleinen en sociale cohesie te versterken.”

De stichting heeft **geen winstoogmerk**; alle ontvangen middelen worden direct en volledig ingezet om dit maatschappelijke doel te realiseren.

3. Werkgebied en Strategie

Het werkgebied van Stichting Opoe Jans is **landelijk (heel Nederland)**. Om haar doelstellingen te bereiken, hanteert de stichting een driedelige strategie:

- **Educatie en Training:** Het organiseren van laagdrempelige workshops en programma's gericht op vaardigheden die de zelfredzaamheid en professionele groei vergroten.
- **Individuele Begeleiding:** Het aanbieden van coaching- en loopbaantrajecten om kansenongelijkheid op de arbeidsmarkt en in de maatschappij te verkleinen.
- **Verbinding en Cohesie:** Het initiëren van sociale projecten en bijeenkomsten die ontmoetingen tussen verschillende generaties en achtergronden stimuleren.

4. Werving en Beheer van Gelden

De stichting werft haar middelen via subsidies, donaties, schenkingen, legaten en bijdragen van fondsen.

- **Beheer:** Het vermogen wordt risicoarm beheerd op een zakelijke bankrekening ten name van de stichting.
- **Besteding:** Gelden worden uitsluitend besteed aan de uitvoering van de projecten, de inzet van noodzakelijk personeel of noodzakelijke externe expertise en de minimale operationele overheadkosten. De stichting houdt niet meer vermogen aan dan redelijkerwijs nodig is voor de continuïteit van haar doelstellingen.

5. Organisatiestructuur en Beloningsbeleid

De operationele slagkracht van de stichting wordt gevormd door een bewuste mix van interne en externe krachten:

- **Het Bestuur:** Het bestuur is verantwoordelijk voor het algemene beleid, de strategie en het toezicht. De bestuursleden ontvangen **geen salaris** voor hun bestuurswerkzaamheden. Zij hebben wel recht op een **reële vergoeding voor gemaakte onkosten** (zoals reiskosten) en een **niet-bovenmatig vacatiegeld** voor het voorbereiden en bijwonen van vergaderingen. Dit vacatiegeld blijft strikt binnen de actuele wettelijke fiscale maxima van de Belastingdienst en wordt jaarlijks transparant verantwoord in de financiële jaarstukken.
- **Personeel in loondienst:** Voor de dagelijkse, operationele en coördinerende uitvoering van de maatschappelijke projecten heeft de stichting gespecialiseerde medewerkers in loondienst. Dit personeel wordt beloond conform **marktconforme salarisregelingen** binnen de sector.
- **Vrijwilligers:** De stichting wordt actief ondersteund door betrokken vrijwilligers. Zij ontvangen indien toepasselijk een onkostenvergoeding die strikt binnen de actuele wettelijke fiscale vrijstellingsgrenzen voor vrijwilligerswerk blijft.
- **Externe partijen:** Om de kwaliteit en specifieke expertise bij projecten te waarborgen, kan de stichting **externe specialisten en professionele partijen inhuren**. Dit gebeurt uitsluitend op basis van marktconforme tarieven en zakelijke overeenkomsten, waarbij streng wordt toegezien op het vermijden van belangenverstrengeling.