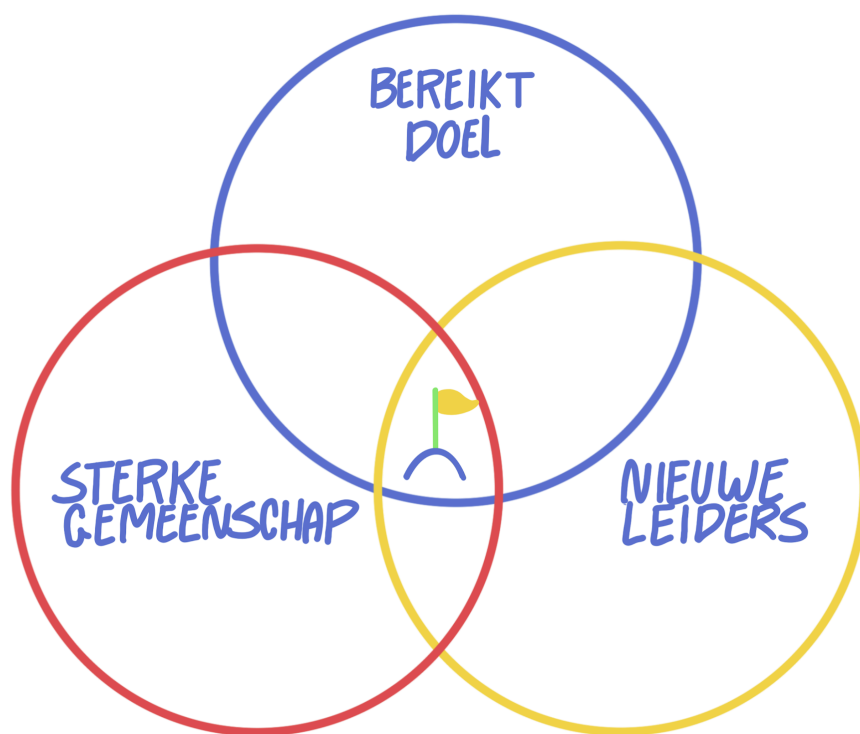




Lowlander Project

Versie voor publicatie december 2025
Meerjarenplan 2025 - 2027
van het Lowlander Project

Van pionier naar professionele organisatie
September 2024



Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Waar willen we naartoe bewegen?.....	4
A. Doel: Organizing kennis verspreiden.....	5
Doelen voor trainingsaanbod & netwerkontwikkeling.....	6
B. Leiderschap: Een groeiende beweging van organizing trainers.....	7
Doelen voor leiderschapsontwikkeling en trainerspool.....	8
C. Community: Ontmoetingsplek van de Organizing community.....	8
Doelen voor ontwikkeling van onze community.....	9
D. Zichtbaarheid van de organisatie.....	9
Doelen voor zichtbaarheid van Lowlander.....	10
E. De Sweetspot: Blijven dromen over onze eigen school.....	10
2. Wat moeten we organiseren om hier te komen?.....	10
Toewerken naar een kernorganisatie.....	11
Doelen voor ontwikkeling van de kernorganisatie.....	11
3. Welke verdere organisatorische ontwikkelingen zijn er nodig?.....	12
A. Nadenken over de personele kant van een kernorganisatie.....	12
B. Hoe gaan we in de toekomst om met besluitvorming?.....	12
C. Meer grip op de vaste en flexibele lasten.....	12
D. Financiële risico's afdekken met reservebeleid.....	14
F. Welke doelen stellen we voor organisatorische ontwikkelingen?.....	14
4. Andere organisatorische gegevens.....	14
A. ANBI status.....	14
B. Op welke wijze werven we onze financiële middelen?.....	15
C. Hoe wordt het geld beheerd?.....	15
D. Hoe wordt geld besteed?.....	15
E. Bezoldigingsbeleid.....	15
F. RSIN, KvK, Vestiging en correspondentieadres.....	15

Inleiding

Het gaat goed met het Lowlander Project. De afgelopen jaren zien we een toename in het aantal organisaties die ons vinden. Van lokale tot landelijke organisaties die wisselende thema's op de maatschappelijke agenda proberen te zetten. Veel organisaties zijn op zoek naar kennis, tools en vaardigheden voor organizing die hen helpen bij de ontwikkeling van hun vrijwilligersbeleid maar ook hoe organizing kan helpen om campagnes krachtiger te maken. Van opbouwwerkers, tot klimaatactivisten en van groepen die zich bezighouden met dakloosheid tot natuurorganisaties. Er is een behoefte om als organisatie maatschappelijk relevant te blijven en campagnes samen met hun achterban te winnen.

Daarnaast merken we een groeiende interesse vanuit de academische wereld voor (community) organizing en de impact die actief burgerschap kan hebben op de samenleving.

Bewegingsopbouw is dus hip and happening
en dat merken we!

Tegelijkertijd staat er een lichte druk op de pioniers van de organisatie. Sandra is op de top van haar kunnen, maar gaat ooit met pensioen en neemt vanaf 2025 een minder actieve rol en het runnen van een organisatie als Lowlander heeft veel tijd en aandacht nodig, waar op dit moment geen gefinancierde uren tegenover staan. Dit is geen duurzaam model en het is daarom goed om te kijken naar de organisatieontwikkeling van de organisatie. Zodat we ook op lange termijn van waarde kunnen zijn voor alle organisaties die op zoek zijn naar ons aanbod en ze op een goede manier kunnen blijven bedienen.

Missie

De missie van Het Lowlander Project is om kennis en kunde over community organizing toegankelijk te maken en te verspreiden in Nederland, zodat we progressieve maatschappelijke bewegingen en organisaties versterken en zo bijdragen aan een rechtvaardige, eerlijke, duurzame en solidaire wereld.

Visie

Community organizing en bewegingsopbouw zijn de sleutel tot duurzame maatschappelijke verandering, omdat ze de inzet voor maatschappelijke verandering combineren met het bouwen van sterke gemeenschappen en leiderschap van onderop. Het Lowlander Project zet zich in om een leergemeenschap te bouwen waar organizers elkaar ontmoeten, kennis en ervaringen uitwisselen en samen leren.

Het Lowlander Project is er voor iedereen die aan organizing doet of daarin geïnteresseerd is, of dat nu op grote of kleine schaal is, formeel of informeel, vanuit (landelijke) organisaties of binnen (lokale) gemeenschappen. We bieden hen opleidingen, trainingen, advies en ontmoeting. Ons werk heeft een voorbeeldfunctie, daarom verwerken we de principes van organizing in alles wat we doen.

Missie en visie in het kort

Wat we zijn	De Nederlandse school voor community organizing
Missie en visie	We maken kennis en kunde over community organizing toegankelijk en bouwen een leergemeenschap voor iedereen die zich met organizing bezighoudt of daarin geïnteresseerd is. Organizing en bewegingsopbouw zijn de sleutel tot duurzame en sterke maatschappelijke bewegingen en organisaties die maatschappelijke verandering kunnen realiseren.
Wat we doen	Opleidingen en trainingen Ontmoeting Kennisontwikkeling Advies
Wat we brengen	Opleiding Kennis Netwerk Leergemeenschap Activiteiten
Wie we bedienen	Progressieve veranderaars en organizers bij maatschappelijke organisaties Actiegroepen Politieke partijen Lokale initiatieven

1. Waar willen we naartoe bewegen?

Het is daarom tijd om een volgende stap te gaan zetten met het Lowlander Project. Dit heeft een inhoudelijke component: We willen als stichting de juiste diensten blijven aanbieden en ontwikkelen die bijdragen aan ons doel om progressief Nederland aan organiseren te krijgen. Maar het heeft daarnaast ook een zakelijke, meer financiële en organisatorische kant. We willen van het Lowlander Project een organisatie maken die mee kan bewegen met de behoeften van de organisaties die bij ons aankloppen.



Inhoudelijke ontwikkeling

Hiervoor is het goed dat we ons komende jaren blijven ontwikkelen en ons aanbod blijven aanscherpen en ontwikkelen. Hieronder staan de belangrijkste inhoudelijke componenten van wat we willen doen om onze community goed te blijven bedienen. Deze hebben we, geheel in organizingstijl, vorm gegeven in de drie belangrijkste elementen van een goede organizing campagne. Want als organizer wil je dat je doel bereikt wordt, je leiderschap bouwt en je community sterker wordt.

A. Doel: Organizing kennis verspreiden

Het Lowlander Project heeft als doel om zoveel mogelijk progressieve organisaties in Nederland in aanraking te brengen met Organizing, ze laten zien waarom dit essentieel is om effectieve bewegingen op te bouwen. Hiermee hopen we organisaties te inspireren en zodat ze uiteindelijk organizing omarmen en gaan gebruiken in hun strategie.

In onze statuten verwoorden we het als volgt: *"het algemeen belang dienen door het geven van trainingen en het bieden van opleidingen aan particulieren, bedrijven en organisaties op het gebied van leiderschap en bewegingsopbouw, alsmede het verstrekken van advies en informatie over deze onderwerpen en voorts al hetgeen met het vorenstaande in de ruimste zin verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn."*

Training is de kern van ons werk

De kern van ons werk als trainingsorganisatie is het verzorgen van training, trainingstrajecten, coaching, workshops en inspiratie workshops over Organizing voor een breed progressief netwerk.

Hierin onderscheiden we twee soorten activiteiten. De komende jaren willen we blijven inzetten op ons eigen aanbod, met trainingen op open inschrijving. Daarnaast willen we zorgen dat de vraag vanuit organisaties op een goede manier verzorgd wordt.

	Trainingsaanbod vanuit Lowlander.	Vraaggestuurd aanbod vanuit organisaties
Waar staan we nu & waar zien we ontwikkelingsmogelijkheden?	- We hebben op dit moment onze eigen opleiding die goed loopt. - In het tweede jaar van Lowlander hebben we geëxperimenteerd met een breed aanbod van activiteiten. Iets wat niet gewerkt heeft, waarschijnlijk omdat we als organisatie nog te onbekend waren. - Dit jaar hebben we ook een storytelling aanbod online gezet, dit aanbod is niet van de grond gekomen.	- We krijgen vanaf jaar 1 vragen naar interne trainingen, van korte workshops tot interne trajecten. - De afgelopen jaren zijn we in aanbod verdubbeld. - We hebben ook interesse van netwerken die een grotere achterban vertegenwoordigen (LSA bewoners, dierencoalitie)

Waar zien we ontwikkel-mogelijkheden?	- Organisaties meer stimuleren om zich in te schrijven voor open trainingen. Maar we hebben weinig kennis over de behoefte van organisaties voor open inschrijving training.	
Wat is hiervoor nodig?	- Meer onderzoek naar de behoefte van organisaties en wat voor trainingen belangrijk voor ze zijn en hoe ze dat aangeboden willen krijgen. - Kennis en ervaring hoe je open trainingen op een goede manier aanbiedt en promoot	- Ruimte om nieuwe netwerken te leren kennen en hun behoefte te begrijpen - Ruimte om met bestaande organisaties en netwerken een goed aanbod te kunnen ontwikkelen en dit op een aantrekkelijke manier te ontsluiten. - Fondsenwerving in samenwerking met netwerken om ons aanbod financieerbaar te maken voor organisaties die niet veel te besteden hebben voor training en organisatieontwikkeling.
Wat is er voor beide nodig?	Omdat we met steeds diversere groepen gaan werken (o.a. Meer praktisch en theoretisch geschoold, of meer lokale groepen ipv landelijke organisaties) is het belangrijk om manieren te vinden en onze materialen/voorbeelden zo te ontwikkelen dat de trainingen goed afgestemd zijn ten opzichte van de groep die we gaan trainen.	

Doelen voor trainingsaanbod & netwerkontwikkeling

Om de komende jaren ons aanbod te verstevigen is het belangrijk om onze eigen trainingen te ontwikkelen en ervoor te zorgen dat we een beter beeld krijgen van de netwerken die we willen ondersteunen en welke trainingsbehoefte zij hebben.

	Training ontwikkeling	Netwerkontwikkeling
Doel 2025	• 2x bestaande opleiding: ◦ Job met extra trainer (Q1) ◦ Sandra met extra trainer (Q3) • Succesvol storytelling opleiding, gekoppeld aan de promotie van ons tweede boek (Q3) • Behoefteteonderzoek bij bestaande netwerk	• Primaire focus op: opbouwwerkers, energiecoöperaties en netwerkorganisaties of coalities. • Ontwikkeling van een strategie voor de ontwikkeling van ons netwerk • Behoefteteonderzoek bij bestaande netwerk • We organiseren trainingen bij externe organisaties (hier staan de aantallen)

Doel 2026	• 2x bestaande opleiding: ◦ Job met extra trainer (Q1) ◦ Sandra met extra trainer (Q3) • 2x een succesvol storytelling aanbod (Q1 & Q3) • De ontwikkeling van een strategie voor ander aanbod: Denk aan een vervolgopleiding voor gevorderde organizers.	• Op basis van strategie de netwerkontwikkeling nieuwe focus netwerken kiezen. • We organiseren trainingen bij externe organisaties (hier staan de aantallen)
Doel 2027	• 2x bestaande opleiding: ◦ Opleiding door 2 trainers (Q1) ◦ Opleiding door 2 trainers (Q3) • Succesvol storytelling aanbod (Q3)	• Landelijke dekking: In iedere provincie wordt minimaal een training gegeven. • We organiseren trainingen bij externe organisaties (hier staan de aantallen)

B. Leiderschap: Een groeiende beweging van organizing trainers

Om onze trainingen op steeds meer plekken te kunnen aanbieden is het belangrijk dat we ons netwerk van organizing trainers gaan vergroten. In 2024 nemen we hier al een stap in door een aantal trainers op te leiden. Daarnaast is het nodig om dit de komende jaren zo vorm te geven zodat we een duurzaam model hebben, waardoor organizers graag trainingen voor het Lowlander Project geven (en hier een meerwaarde in zien ten opzichte van zelf een training geven) en wij de kwaliteit kunnen blijven waarborgen aan de organisaties die om ons trainingsaanbod vragen.

We zullen daarom de komende jaren onze trainerspool moeten uitbreiden, ontwikkelen en professionaliseren. Hierbij is het belangrijk om bij de volgende onderdelen stil te staan.

Onderdelen	Welke vragen passen hierbij
Een goede wervings- en selectieprocedure van de trainingspool	• Welke criteria willen we dat trainers voldoen? • Hoe ziet een functieomschrijving van een trainer eruit?
Formalisatie van de trainerspool	• Hoe leggen we het werk van trainers contractueel vast? • Hoe verdelen we werk? • Welke verzekeringen hebben we als Lowlander nodig? • Wat is het proces om trainer te worden bij het Lowlander Project? • Hoe gaan we om met trainers die hun eigen trainingen gaan organiseren? • Hoe zorgen we goed voor onze trainers en hoe kunnen

	zij helpen om goed voor de organisatie te zorgen? • Willen we differentiëren in junior, medior, senior (ook voor betrokkenheid)?
Community building	• Hoe gaan we om met scholing en bijscholing van de trainers? • Welke andere activiteiten willen we voor de groep trainers bieden? • Hoe zorgen we dat we bestaande trainers behouden? • Hoe regelen wij dat trainers ook hun eigen (trainings)verzoeken kunnen inbrengen en integreren in ons aanbod?
Scouting nieuwe trainers	• Hoe zorgen we dat onze pool steeds verrijkt wordt met nieuwe trainers? • Moeten trainers altijd door Lowlander getraind zijn of hoe gaan we om met trainers van 'buiten'?
Kwaliteitswaarborging	• Hoe zorgen we voor een goed feedbackmechanisme vanuit opdrachtgevers? • Hoe organiseren we coaching en intervisie voor trainers om blijvend te leren?

Doelen voor leiderschapsontwikkeling en trainerspool

Doel 2025	Ontwikkelingsjaar: • Ontwikkeling formele kant • Bestendigen huidige trainingspool - 7 trainers • Bijscholing huidige trainers • Testen en monitoring hoe het proces verloopt.
Doel 2026	Doorontwikkeling + uitbreidingsjaar: • De uitbreiding van onze trainerspool naar 10 vaste trainers (Met netwerk + geografische focus) • Scholing en bijscholing van trainers
Doel 2027	Bestendigingsjaar: • Bestendigen huidige trainingspool - 15 trainers in minimaal 7 provincies. • Bijscholing huidige trainers

C. Community: Ontmoetingsplek van de Organizing community

We zien dat er in Nederland een groeiende groep van organizers is. Dit zijn onze alumni die wij hebben opgeleid, maar ook het groeiende aantal organisaties die organizers als specifieke functie hebben.

Voor deze groep willen we structureel een community en ontmoetingsplek vormen zodat we deze groep verdiepende kennis, uitwisseling en een interessant netwerk kunnen bieden. Dit is belangrijk voor de kennisontwikkeling voor organizing in Nederland, maar is ook belangrijk voor de ontwikkeling van de organisatie.

Tot nu toe hebben we een aantal activiteiten georganiseerd om organizers bij elkaar te brengen. Zoals organizing borrels en een organizing Open Space. Allemaal met wisselend succes. Er is behoefte om dit beter en structureel aan te pakken.

Om te bepalen wat voor activiteiten we organiseren voor de community van organizers in Nederland en wat het doel van zo'n ontmoetingsplek kan zijn, moeten we eerst meer onderzoek doen. Wie zijn onze mensen? Welke mensen en organisaties voelen zich onderdeel van die community en wat zouden zij voor meerwaarde zien in een ontmoetingsplek? Wat willen ze daar halen en brengen? Op basis van dit onderzoek kunnen we beter een strategie ontwikkelen.

Doelen voor ontwikkeling van onze community

Doel 2025	• Onderzoeken en vaststellen: Wie zijn onze mensen? • Eerste lustrumfeest van Lowlander
Doel 2026	• Opstellen strategie voor ontwikkeling community
Doel 2027	• Uitrollen strategie

D. Zichtbaarheid van de organisatie

We zien dat het Lowlander Project een imago ontwikkeld heeft als trainingsinstituut waar organizers elkaar ontmoeten en zichzelf kunnen ontwikkelen. Als kennisinstituut heeft Lowlander een minder ontwikkeld imago, met uitzondering van de boeken van Job en Sandra.

Daarom willen we de komende jaren bouwen aan de reputatie van het Lowlander Project als dé Nederlandse organizingexpert. Daarvoor kijken we naar nieuwe manieren om organizingkennis te ontsluiten naar nieuwe doelgroepen en een breder publiek. De volgende elementen maken daar onderdeel van uit:

- Samenwerking met onderzoekers om het effect van organizing, bewegingsopbouw of een ander element van organizing wetenschappelijk te onderbouwen. Ook eigen onderzoek maakt hier deel van uit, bijvoorbeeld in de vorm van een 'Organizingmonitor,' waarin wordt bijgehouden hoeveel organizers Nederland heeft, waar ze zich voor inzetten etc.
- Het organiseren van events met interessante (inter)nationale sprekers, het organiseren van filmavonden. Een mogelijk terugkerend event is de jaarlijkse 'Dag van de Organizer,' waarop organizers in het zonnetje worden gezet.
- Boeken zijn een mooie manier om laagdrempelig onze kennis te ontsluiten en een relatie met mensen op te bouwen. We hebben iedere twee jaar een boek uitgegeven dat

past in de reeks (in 2024 over storytelling). Daarnaast is de moeite waard om te onderzoeken of we ook een hub kunnen worden waar mensen hun organizing boeken (nieuwe en klassiekers) kunnen bestellen. Zodat we laagdrempelig ons netwerk kunnen uitbouwen.

- Kijken hoe we meer opinie kunnen maken bij relevante actualiteit en hoe we ervoor zorgen dat we voor lezingen, panels en podcasts gevraagd worden.
- Het ontwikkelen van verhalen over goede voorbeelden van organizing of bewegingsopbouw en deze vastleggen in tentoonstellingen, documentaires en/of andere kunstvormen. Hiervoor moeten we kijken hoe we een netwerk kunnen opbouwen onder kunstenaars en programmamakers.

Doelen voor zichtbaarheid van Lowlander

Doel 2025	• Lustrum inzetten voor brede zichtbaarheid (biedt ook mogelijkheid voor eerste Dag van de Organizer). Rond deze periode ook media-aandacht voor lustrum zoeken in relevante tijdschriften en podcasts. • Nieuwe trainers krijgen een profiel op de website en worden bekendgemaakt via LinkedIn.
Doel 2026	• Betaalde communicatie-uren worden ingezet voor het ontwikkelen van tijdloze 'kenniscontent' op website en socials, om vindbaarheid en kennisfunctie te versterken. • Onderzoeken mogelijkheden voor Lowlander om als hub organizingboeken te verkopen/verspreiden. • Opzetten eerste Organizingmonitor (ook afhankelijk van beschikbaar budget).
Doel 2027	• De website is een rijke kennisomgeving waar organizers naartoe gaan voor naslagwerk.

E. De Sweetspot: Blijven dromen over onze eigen school

De organizing Sweetspot is de plek waar ons doel, de community en het opgebouwde leiderschap samenkomen. Vanaf de start van het Lowlander project dromen we van een school, een fysieke plek die we kunnen gebruiken om trainingen te geven, organizers bij elkaar te brengen en een actieve leergemeenschap voor organizing.

Het is een droom die we koesteren en op ons netvlies staat, maar waar we zelf geen actie op zullen ondernemen in de komende jaren. Op het moment dat een kans zich voordoet kan het zijn dat we er wel actie op ondernemen.

2. Wat moeten we organiseren om hier te komen?

Om deze ambities waar te kunnen maken is het essentieel om de organisatie zo te organiseren dat de organisatie niet meer hangt aan alleen de inzet van Sandra & Job, maar dat taken en

verantwoordelijkheden door meer mensen opgepakt kunnen worden en we bouwen aan een organisatie die bovenstaande hoofdlijnen kunnen ontwikkelen en daarnaast een groep mensen die we kunnen inzetten bij de uitvoering van de bijbehorende activiteiten.

Toewerken naar een kernorganisatie

De komende jaren willen we bouwen aan een kernorganisatie waarin een aantal belangrijke rollen worden vervuld die nodig zijn om de bovenstaande ambities te gaan vervullen. Samen zorgen zij ervoor dat de basis van de organisatie staat, de vraag naar aanbod op orde is en ontwikkeling blijft.

Rol	Kerntaken
Directeur	• Organisatie ontwikkeling (Financieel, HR, relatie bestuur) • Ruimte voor netwerk ontwikkeling + acquisitie • Zichtbaarheid voor Organizing
Hoofd trainers + trainingen	• Ontwikkeling trainerspool inclusief plan voor behoud • Ontwikkeling trainingen + trajecten • Kwaliteitswaarborg trainingen
Communicatie medewerker	• Zichtbaarheid creëren voor aanbod Lowlander en organizing kennis. • Eigenaarschap over communicatiestrategie (incl. Socials, website, CRM ontwikkeling) • Werving deelnemers eigen trainingen, opleidingen en events • Aansturing externe communicatie inhuur (vormgeving, fotograaf, etc)
Community/office/event	• Uitwerken community strategie en management • Inplannen trainingen met organisaties (Datum + materiaal) • Praktische ondersteuning van eigen trainingen + events. • Verzendingen boeken.
Fondsenwerving	• Op zoek naar fondsenwervingskansen voor de organisatie.

Hoeveel capaciteit we per rol kunnen bieden is afhankelijk van onze keuzes en waar we op korte termijn de meeste aandacht willen geven. Gekoppeld aan een reële trainingsambitie met de daarbij behorende inkomsten.

Een belangrijk uitgangspunt voor de ontwikkeling van de rollen is dat we de taken en uren bij een beperkt aantal mensen beleggen en niet te veel versnipperen over verschillende mensen.

Doelen voor ontwikkeling van de kernorganisatie

Doel 2025	• We onderzoeken de mogelijkheid om <i>no cure no pay</i> een fondsenwerver te betrekken • Directeur en trainingscoördinator krijgen 8 uur per week betaald voor de ontwikkeling van de organisatie.
-----------	---

Doel 2026	• Geven we de begroting zo vorm dat de directeur en trainingscoördinator 16 uur per week betaald worden • We bieden iemand minimaal 8 uur per week voor event/office management en communicatie.
Doel 2027	• Geven we de begroting zo vorm dat de directeur en trainingscoördinator 20 uur per week betaald worden • We bieden iemand minimaal 16 uur per week voor event/office management + communicatie

3. Welke verdere organisatorische ontwikkelingen zijn er nodig?

A. Nadenken over de personele kant van een kernorganisatie

Tot nu toe werkte Lowlander altijd op opdrachtbasis met ingehuurd krachten (zzp-ers), omdat we - als beginnende organisatie - nog moesten ontdekken wat onze potentie is qua inkomsten en we daarom geen vaste verplichtingen wilden aangaan. Voor doorontwikkeling van de organisatie zal het echter op termijn onvermijdelijk worden om personeelscontracten aan te gaan voor één of meerdere medewerkers, wellicht eerst in de vorm van min/max-contracten om niet teveel financieel risico te lopen. De uitbetaalde uren kunnen dan stijgen wanneer er tijdelijk meer ruimte ontstaat.

Helemaal risicoloos is dit niet voor de stichting. Na 6 maanden heeft de werknemer alsnog recht op een contract ter hoogte van de gemiddeld gewerkte uren. Deze constructie werkt dus alleen wanneer de uren voorlopig (in ieder geval in 2025) flexibel blijven.

Dit blijft een onderwerp waarop we alert blijven en zoeken naar de beste manier, waarbij we bovenstaande opties meenemen in de afwegingen. In 2025 continueren we het gebruik van opdrachtbrieven a, waarin we ook heldere opdrachten geven voor het indirecte werk tbv de organisatieontwikkeling en zichtbaarheid, en de ontwikkeling van de trainerspool.

B. Hoe gaan we in de toekomst om met besluitvorming?

De komende jaren is het ook belangrijk om te kijken naar de besluitvormingsprocessen van de stichting. Hierbij is het belangrijk om na te denken hoe we de rol van het bestuur zien in relatie tot een steeds groter wordende organisatie.

Daarnaast zal de kernorganisatie zich moeten verhouden tot een flexibele schil van trainers waarmee we ook richting willen bepalen en besluiten mee moeten nemen.

Hierbij hoort ook een organogram dat inzichtelijk maakt hoe de organisatie er uit ziet.

C. Meer grip op de vaste en flexibele lasten

Om onze ambities voor een kernorganisatie te realiseren is het belangrijk om nog meer grip te krijgen op onze begroting en daarmee het voeren van een goede *projectadministratie*. Hierbij is een aantal dingen belangrijk.

Bepalen van de vaste lasten en gewenste reserveopbouw

In dit model wordt een onderscheid gemaakt tussen kosten die wel meebewegen met de opdrachten die binnenkomen, de flexibele lasten, en de kosten die niet of nauwelijks meebewegen met de opdrachten, de vaste lasten.

Kosten die meebewegen met opdrachten noemen we **flexibele lasten**. Dat zijn bij **betaalde opdrachten**:

- Uren voor specifieke acquisitie, projectadministratie en specifieke financiële administratie
- Uren voor de voorbereiding, uitvoering en afronding van trainingen

Bij een **fondsenaanvraag** is het verschillend wat er als **flexibele lasten** meegenomen mag worden. Dit zal daarom per toegekend bedrag verschillen. Idealiter schrijven we hierop:

- Uren voor het schrijven van een specifieke fondsenaanvraag, het onderhouden van het contact met het fonds en het verantwoorden van het fonds
- Uren voor projectadministratie en financiële administratie
- Uren voor de voorbereiding, uitvoering en afronding van trainingen/projecten

Om een accurate exploitatiebegroting te maken tellen we de **organisatorische vaste lasten** bij elkaar op: algemene organisatiekosten, contributiegelden, huur, boekhouding,, jaarverslag plus de vaste uren die we dat jaar aan de kernorganisatie willen besteden om de organisatie te draaien.

De uren die de kernorganisatie hieraan zal besteden x uurprijs (**personele vaste lasten**) plus de organisatorische vaste lasten vormen samen het bedrag dat gedekt dient te worden door de omzet uit opdrachten in dat boekjaar.

Projectadministratie

Iedere opdracht heeft zijn eigen projectadministratiekaart. Hier houden we de inkomsten en uitgaven (veelal personele lasten) binnen het project bij. Iedere losse training of opdracht is dan een project. Het overschot is de 'winst' die op het project wordt gemaakt, die voor de vaste lasten gebruikt kan worden.

Dekkingsbegroting

In een dekkingsbegroting maak je inzichtelijk hoeveel winst er op een project is gedraaid en zet je deze winst in ter dekking van de exploitatiekosten. Zo houd je gedurende het jaar bij hoe ver je vaste lasten zijn gedekt. Op een bepaald moment in het jaar zal dit bedrag behaald zijn. De rest van de winst die dat jaar wordt gemaakt, zal worden bestemd als reserve. Indien de vaste lasten gedurende het jaar hoger zijn dan begroot, wordt de dekkingsbegroting aangepast.

Planning & Control cyclus

Om de kosten gedurende het jaar inzichtelijk en daarmee beheersbaar te krijgen, heeft de stichting een planning & control cyclus die ervoor zorgt dat we op ieder moment in het jaar bij kunnen sturen. Een vorm van bijsturing is acquisitie naar opdrachten met een hogere winstmarge. Onderdeel van de cyclus is het stellen van targets en het rapporteren aan het bestuur. Binnen deze cyclus wordt ook getoetst aan extern governance beleid.

D. Financiële risico's afdekken met reservebeleid

Daarnaast zou het goed zijn als het bestuur een **reservebeleid** vaststelt, waaruit blijkt welk deel van deze 'winst' bestemd wordt tot reserve. Indien de stichting groter wordt en met personeelscontracten gaat werken, zal een beperkte **continuïteitsreserve** nodig zijn om eventuele financiële risico's af te dekken.

Daarnaast kan het bestuur overwegen een **investeringsreserve** aan te leggen waaruit projecten kunnen worden gefinancierd die de stichting wil uitvoeren in het kader van haar doelstelling maar waar geen externe financiering voor beschikbaar is.

E. Welke verzekeringen horen bij een groeiende organisatie?

We moeten de komende jaren ook onderzoeken hoe we onszelf goed verzekeren. Dit is belangrijk voor het bestuur dat steeds meer financiële verantwoordelijkheid neemt en voor de groeiende groep trainers die we aan de organisatie verbinden.

F. Welke doelen stellen we voor organisatorische ontwikkelingen?

Doel 2025	• Ontwikkeling van goede opdrachtformuleringen voor mensen die voor de kernorganisatie gaan werken. • Betere inrichting van de boekhouding om zo meer zicht te krijgen op onze inkomsten en uitgaven, dit doen we via een simpele en overzichtelijke projectadministratie per opdracht. • Rapportage per kwartaal om inzichtelijk te krijgen of we in lijn lopen met de begroting • Onderzoeken of er extra verzekeringen nodig zijn voor het bestuur en de nieuwe trainers.
Doel 2026	• Overeenkomsten toetsen op regelgeving rond Schijnzelfstandigheid en wet DBA • We werken een beter reserve- en investeringsbeleid uit • We maken een eerste stap in de verdere ontwikkeling van de besluitvormingsprocessen binnen de organisatie.
Doel 2027	• We implementeren een nieuwe manier van werken en besluitvorming die recht doet aan de organisatieontwikkeling van dat moment.

4. Andere organisatorische gegevens

A. ANBI status

Het Lowlander project vraagt in december 2025 de ANBI status aan. De gegevens die nodig zijn voor het verkrijgen van de ANBI status publiceren we hieronder.

B. Op welke wijze werven we onze financiële middelen?

We halen geld op via fondsen, betaalde opdrachten, subsidies, particuliere donaties en de verkoop van boeken.

C. Hoe wordt het geld beheerd?

Het bestuur ziet toe op het behalen van doelen per jaar en de uitvoering van het meerjarenbeleid binnen de gestelde financiële kaders. Onvoorziene en niet-begrote uitgaven worden door de dagelijkse directie voor akkoord aan het bestuur voorgelegd. Op alle bestuursvergaderingen komt het agendapunt financiële zaken vast aan bod en er vindt regelmatig overleg plaats tussen de penningmeester (bestuurslid) en de directeur.

D. Hoe wordt geld besteed?

De financiële middelen worden besteed aan de doelen van de stichting: het draaiende houden van de kernorganisatie, inzet van trainers, organiseren van evenementen en huren van trainingslocaties.

E. Bezoldigingsbeleid

De bestuursleden van het Lowlander Project zijn actief op onbezoldigde basis. Zij kunnen onkosten declareren op basis van specificaties.

Voor de dagelijkse operationele werkzaamheden is aan 2 personen door het bestuur een overeenkomst van opdracht verleend op ZZP-basis. We verkennen de mogelijkheden om dit om te zetten naar dienstverbanden.

Voor de honorering van de trainers van het Lowlander Project hanteren wij een overeenkomst van opdracht op ZZP-basis.

F. RSIN, KvK, Vestiging en correspondentieadres

RSIN nummer: 861646538

KvK Nummer: 80360963

Vestigingsadres:

Dorreboomstraat 16, 2033EM Haarlem

Correspondentiegegevens:

Het Lowlander Project

Plantage Middenlaan 2c, 1018DD, Amsterdam

Contact: Info@lowlanderproject.nl