

Samenvatting verantwoordingsverklaring van het Nationaal Ouderenfonds

A. Het besturen van de fondsenwervende instelling

Het Nationaal Ouderenfonds neemt voor "het besturen" het volgende algemeen geldende principe in acht:

"Binnen de instelling dient de functie 'toezicht houden' (vaststellen of goedkeuren van plannen, en het kritisch volgen van de organisatie en haar resultaten) duidelijk te zijn gescheiden van het 'besturen' dan wel van de 'uitvoering'."

De wijze waarop dit principe wordt vormgegeven richt zich op:

1. De wijze waarop intern toezicht op bestuurlijke en/of uitvoerende taken is georganiseerd, en hoe daaraan uitvoering wordt gegeven

Bij het Nationaal Ouderenfonds is sprake van een bestuur en titulaire directeur. De bestuurlijke taken en bevoegdheden liggen formeel bij het bestuur. Het bestuur heeft haar bestuurlijke taken gedelegeerd aan de directeur. Het bestuur vervult een toezichthoudende taak en is daarmee een bestuur op afstand. De verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen bestuur en directeur zijn vastgelegd in de statuten, het Directiestatuut en in het Reglement Bestuur.

Bij de invulling van haar de rol als toezichthouder heeft het bestuur een aantal belangrijke punten waarop zij zich focust. Ten aanzien van het toezicht houden vooraf zijn met name de bedrijfsmatige zaken, de begroting, dekking van de begroting en kansen voor projecten en activiteiten om te bekijken in de maatschappij zeer belangrijk. Achteraf wordt door het bestuur vooral gekeken welk effect projecten en activiteiten gehad hebben, of de uitgaven conform de begroting waren en of projecten terecht stopgezet of gecontinueerd zijn.

Het bestuur komt tenminste zes keer per jaar bij elkaar. Door goede afspraken met de directeur over tussenrapportages en een gedegen voorbereiding van bestuursvergaderingen door de directeur is het bestuur goed geïnformeerd. Voorts kan tussentijds contact opgenomen worden met de directeur voor een nadere toelichting.

2. De wijze waarop er gewerkt wordt aan een optimale samenstelling van het bestuur

Bij de werving van de bestuursleden wordt sinds 2003 gewerkt met op schrift gestelde functieprofielen. De zijn afgeleid van een "ideale bestuursamenstelling". De functieprofielen hebben enerzijds betrekking op competenties van bestuursleden op het gebied van financiën, juridische zaken, marketing, maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van ouderen en fondsenwerving. Daarnaast dienen de bestuursleden nog aan een aantal algemene zaken te voldoen zoals het hebben van een groot netwerk en van bestuurlijke vaardigheden. Tenslotte wordt nog gelet op een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen en een goede spreiding over het land.

Alle bestuursleden zijn formeel twee keer herkiesbaar voor een periode van vier jaar (in totaal maximaal 12 jaar). Onderling is door de bestuursleden afgesproken dat bestuursleden niet langer dan 8 jaar zitting hebben. Voor de bestuursleden is een rooster van herbenoeming en aftreden opgesteld. Dit rooster komt regelmatig aan de orde op bestuursvergaderingen. In de periode voordat een bestuurslid af gaat treden, krijgen de bestuursleden de opdracht te zoeken naar mogelijke kandidaten die aan het betreffende bestuursprofiel voldoen. Vaak worden dan een aantal mogelijke kandidaten aangebracht. Over hen wordt in de bestuursvergadering gesproken. Met de kandidaat die het best aan

het functieprofiel voldoet, wordt een oriënterend gesprek gevoerd door de voorzitter en de directeur. Als de kandidaat daadwerkelijk voldoet aan het functieprofiel, wordt dit teruggemeld aan het bestuur. Als het bestuur instemt met de voordracht, wordt de kandidaat voorgedragen bij de volgende bestuursvergadering waarin het bestuur een definitief besluit neemt.

3. De evaluatie van het functioneren van directie, bestuurders (en eventuele) toezichthouders

Met de directeur vindt één keer per jaar een functioneringsgesprek plaats in december. Dit gesprek wordt gehouden met twee leden van het bestuur. Het functioneren van het bestuur als toezichthouder is begin 2010 geëvalueerd.

B. Het besteden van de middelen

Nationaal Ouderenfonds neemt voor "de besteding van middelen" het volgende algemeen geldende principe in acht:

"De instelling dient continu te werken aan een optimale besteding van middelen, zodat effectief en doelmatig gewerkt wordt aan het realiseren van de doelstelling."

De wijze waarop dit principe wordt vormgegeven richt zich op:

1. Het benoemen van richtinggevende doelstellingen op alle relevante gebieden en niveaus

Het Nationaal Ouderenfonds werkt met een meerjarenbeleid en met jaarplannen. Zij heeft in deze plannen op vijf inhoudelijke gebieden doelstellingen geformuleerd, namelijk:

1. bestrijding van de eenzaamheid,
2. verbeteren van de zorg,
3. bestrijding van armoede,
4. verbetering van de veiligheid en
5. gezond oud worden.

Deze inhoudelijke gebieden zijn geselecteerd in 2003 in een bijeenkomst waarbij de problemen van ouderen geïnventariseerd en bediscussieerd zijn. Er is toen afgesproken dat alle activiteiten van het fonds gerelateerd moeten worden aan deze vijf speerpunten. Op gezette tijden worden deze speerpunten geëvalueerd op maatschappelijke relevantie. Dit is voor het laatst gebeurd in 2008 en heeft geen grote wijzigingen tot gevolg gehad.

2. Het monitoren en evalueren van de uitvoering van activiteiten en interne processen

Voor het monitoren en evalueren van projecten was er in de afgelopen jaarverslagperiode sprake van een tweesporenbeleid.

Bij het eerste spoor was er sprake van maatschappelijke organisaties die projectvoorstellen ingediend hebben bij het Nationaal Ouderenfonds. Deze projecten werden beoordeeld door de Giftcommissie die bestaat uit vertegenwoordigers van het Nationaal Ouderenfonds en het R.C. Maagdenhuis en Brentano steun des Ouderdoms.

Het andere spoor, dat al sinds 2003 is ingezet, is de ontwikkeling van eigen diensten en projecten. Omdat deze projecten in eigen beheer uitgevoerd worden, is direct zichtbaar voor het bureau of de projecten goed lopen. De monitoring is dus continu. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats van alle projecten en diensten. Hiervan worden rapportages gemaakt en deze worden in het bestuur besproken. Tussentijds wordt op deelgebieden van deze projecten geëvalueerd. Deze evaluaties leiden regelmatig tot bijsturing.

3. Het monitoren en evalueren van fondsenwerving en financiën

Het fondsenwervingsbeleid maakt onderdeel uit van het meerjarenbeleidsplan, de meerjarenbegroting en het daarvan afgeleide jaarplan. Op het vlak van de fondsenwerving zijn diverse doelen geformuleerd, bijvoorbeeld ten aanzien van aantallen donateurs, responsepercentages, inkomsten en kostenpercentages. Viermaal per jaar rapporteert de directeur aan het bestuur over de inhoudelijke en financiële voortgang met een reële prognose ten opzichte van de begroting. In deze tussentijdse financiële rapportages wordt ook gerapporteerd over de opbrengsten en kosten van de fondsenwerving. Een belangrijk kengetal in dit kader is het percentage "kosten fondsenwerving". Op basis van de bevindingen van deze rapportages wordt, indien nodig, bijgestuurd.

De overige interne processen worden jaarlijks op hoofdlijnen geëvalueerd door de directeur en het bestuur. Deze evaluatie is verweven met de evaluatie van de jaarlijkse doelstellingen.

C. Het omgaan met belanghebbenden

Het Nationaal Ouderenfonds neemt voor "het omgaan met belanghebbenden" het volgende algemeen geldende principe in acht:

"De instelling streeft naar optimale relaties met belanghebbenden, met gerichte aandacht voor de informatieverstrekking en de inname en verwerking van wensen, vragen en klachten."

De wijze waarop dit principe wordt vormgegeven staat hieronder beschreven.

1 Informatieverstrekking aan en communicatie met belanghebbenden

Het Nationaal Ouderenfonds streeft naar een optimale relatie met haar belanghebbenden. De belanghebbenden van Nationaal Ouderenfonds zijn divers: de ouderen vanaf 75 jaar; het Nederlandse publiek in het algemeen; de Sponsor Loterij; nationale en regionale media; deelnemers aan diensten, projecten en evenementen; stichtingen waarmee samengewerkt wordt; institutionele donoren; bedrijven; toeleveranciers; politici en beleidsmakers en interne doelgroepen zoals de medewerkers van Nationaal Ouderenfonds, vrijwilligers, huidige leden van het bestuur en leden van het Comité van Aanbeveling.

Om alle belanghebbenden zo breed en goed mogelijk te informeren, biedt het Nationaal Ouderenfonds verschillende vormen van informatie aan: nieuwsbrieven; jaarverslag; website; radiocommercials, televisie-uitzendingen; corporate brochure; persberichten; artikelen in diverse tijdschriften; (gratis) advertenties; presentaties en workshops. Veel informatie (zoals het jaarverslag) is terug te vinden op www.ouderenfonds.nl. Daarnaast verstrekt het Nationaal Ouderenfonds informatie op aanvraag.

De kwaliteit en inhoud van de communicatie wordt geëvalueerd aan de hand van gesprekken met de doelgroep (ouderen) en vrijwilligers. Deze groepen kunnen gezien worden als de belangrijkste belanghebbenden. Daarnaast staat het onderwerp "communicatie" regelmatig op de agenda van het bestuur.

Elk jaar wordt er een communicatieplan geschreven met een bijbehorende communicatiekalender. Deze vormen de basis voor de communicatie in het lopende jaar. Naast de vaste communicatiemomenten wordt ook gelet op maatschappelijke ontwikkelingen en gebeurtenissen waar snel op wordt gereageerd, indien noodzakelijk en als het een van de speerpunten van het fonds raakt.

2. Klachtencommissie

Het Nationaal Ouderenfonds heeft een klachtenprocedure. Deze werd begin 2009 ook op de website gezet. Binnengekomen klachten worden op elke bestuursvergadering door de directeur gemeld en via de klachtenprocedure afgehandeld.