



MEERJAREN BELEIDSPLAN

STICHTING VETERANEN SEARCH TEAM



Inhoudsopgave

Voorwoord van de voorzitter	3
Doelstelling	4
Ambities 2023-2025	5
Marketing & communicatie	6
Fondsenwerving	7
Organisatie	8
Financieel beleid	9
Bijlage	11
Document grensoverschrijdend gedrag	



Voorwoord van de voorzitter

U leest het meerjarig beleidsplan van Stichting Veteranen Search Team (VST). Sinds de oprichting in december 2017 is het VST enorm snel gegroeid. Enerzijds natuurlijk triest dat het nodig is anderzijds bieden we een dienst waar blijkbaar al jaren behoefte aan was.

Een betrouwbaar en snel inzetbaar inzetmiddel voor Nederland wanneer een persoon vermist is. Ik schrijf bewust "voor Nederland" en niet "voor de politie". Ondanks dat het VST alleen inzetverzoeken van de politie in behandeling neemt zet het zich in voor de samenleving, van Nederland.

De vrijwilligers van het VST hebben het dienen van de samenleving in hun DNA. Onbaatzuchtig voorwaarts voor de mens in nood die je niet persoonlijk kent. Allen met een achtergrond bij de Krijgsmacht, politie, Brandweer of ambulance. Allen op basis van kameraadschap en discipline. Onze helden!

Met dit beleidsplan zetten we een koers uit voor de komende jaren. Bij het opmaken van dit plan realiseren we ons dat het VST nu staat waar we zelf dachten nog 10 jaar voor nodig te hebben.

Is dit beleidsplan dan wel realistisch? Jazeker. Dit meerjarig beleidsplan vertelt de koers en ambities. Dat is het belangrijkste doel van dit document. Tijd is de factor die we met liefde aanpassen als kansen zich aanbieden.

De koers is gericht op borgen en uitbouwen. Deze stichting is hier om te blijven. Noteert u 4 december 2117 maar vast in uw agenda. Het 100 jarig bestaan gaat ongetwijfeld gepast gevierd worden.

Uitbouwen van het VST is gericht op het vergroten van de inzetnelheid en efficiëntie.

Het VST gaat voorwaarts en met een goed plan onder de arm.

Hartelijke groet,

Dennis van der Kraats
voorzitter



Doelstelling van het Veteranen Search Team

Stichting Veteranen Search Team (VST) ondersteunt de politie tijdens zoekacties naar vermiste personen. Een VST inzet vindt alleen plaats op verzoek van de politie. Inzetverzoeken van derden worden niet in behandeling genomen.

Inzetcriteria

- ✎ Inzet op verzoek van politie.
- ✎ Inzetverzoek mogelijk via meldkamer en/of vanaf de functie OVD.
- ✎ Coördinatie tijdens inzet in handen van politie.
- ✎ Het VST onderhoud geen contact met de familie van de vermiste.
- ✎ Het VST doet in de media geen uitspraken over inzet.
- ✎ Het VST neemt geen inzetverzoek in behandeling wanneer de vermiste verdacht wordt van een geweldsmisdrijf.



Eén team,
één opdracht.



Ambities Veteranen Search Team 2023-2025

Het VST heeft een aantal ambities die we gefaseerd gaan behalen. Alle ambities versterken de doelstelling van de stichting en zijn gericht op een sterker VST, geborgd voor de toekomst.

- 🦉 **2023** Borgen van de samenwerking met de politie. Het VST is een betrouwbare en snel inzetbare partner. Een nauwere samenwerking komt geheel ten goede van een nog efficiëntere inzet.
- 🦉 **2024** Het VST is momenteel binnen 2 uur na een inzetverzoek ontplooid. Eind 2024 willen we deze tijd halveren. Essentiële tijdwinst in 75% van de inzetverzoeken.
- 🦉 **2025** De landelijke bekendheid is een belangrijke rode draad door het beleid. Grote naamsbekendheid maakt het werven van sponsors en donateurs mogelijk. Dit maakt het behalen van onze doelen mogelijk. Naamsbekendheid betekent ook een bijdrage aan waardering en erkenning voor Veteranen en overige geüniformeerde beroepen.



Eén team,
één opdracht.



Marketing & communicatie

Twee deelgebieden die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

- 🦉 **Marketingstrategie** Voor de marketingstrategie maakt het gebruik van een extern bureau die onze visie op de toekomst deelt.
- 🦉 **Website** Vanwege het hoog aantal bezoekers op de website zal deze medio 2023 vernieuwd worden. Op de nieuwe site gaat het niet alleen om het promoten van het VST en de activiteiten maar ook op het informeren van de samenleving op onder andere preventief gebied.
- 🦉 **Samenleving** Waar in het begin de communicatie erg op de vrijwilligers was gericht zijn we in 2020 begonnen om die stap ook richting de samenleving te zetten. Dit is zichtbaar op de verschillende sociaal media platforms en via de website. Op jaarbasis is het VST aanwezig op ongeveer 50 evenementen om de samenleving kennis te laten maken met het VST.
- 🦉 **Media** Wanneer we de mogelijkheid krijgen om ons zichtbaar te maken in de media (geschreven, radio & TV) laten we die kans niet liggen. Echter die kans gebruiken we alleen ter promotie van het VST en voor erkenning en waardering voor de vrijwilligers. Het VST doet geen uitspraken over inzetten uit het verleden of heden. Communicatie over een inzet ligt volledig bij de politie.
- 🦉 **Naamsbekendheid** De strategie heeft nu al geresulteerd in het feit dat de burger nog niet altijd de naam van de stichting paraat heeft maar wanneer je roept die mensen met gele hesjes op een rij, dan roept dat bij 80% procent al herkenning op. Daarnaast zien we een mooie groeicurve in het aantal donateurs.



Eén team,
één opdracht.



Fondsenwerving

- ✎ **Fondsenwerving** Het VST onderschrijft de Internationale verklaring van ethische principes van fondsenwerving. Deze internationale verklaring omtrent fondsenwerving beschrijft hoe te acteren in dit werkveld.
- ✎ **Vfonds** Aankomende jaren hoopt het VST meerdere fondsen aan ons te binden. Op dit moment hebben we een partnership met het V-fonds. Het VST is trots om met deze organisatie voorwaarts te mogen gaan.
- ✎ **Fondsen** Het Karel Doormanfonds heeft een toezegging gedaan voor meerdere jaren. Dit soort toezeggingen geeft ons de mogelijkheid om dit geschreven meerjarig beleid waar te maken.
- ✎ **Donateurs** en ontzettend belangrijke groep die gestaag groeit. Het VST moet hier echter nog grote stappen maken maar daar wordt hard aan gewerkt. Maandelijkse donateurs kunnen een stabiele geld stroom genereren waardoor het VST ook financieel stabiele de toekomst in gaat.
- ✎ **Businessclub** Bedrijf donateurs die zich gebundeld hebben in een business club. Meerder bedrijven hebben zich inmiddels al voor meerdere jaren aan de stichting verbonden. Hierin zien we dat juist de bedrijven met raakvlakken met defensie en/of politie de stichting weten te vinden.
- ✎ **Subsidies** Op dit moment neemt het VST nog geen concrete stappen richting subsidie. Hoe dat in de toekomst gaat lopen gaat de tijd uitwijzen. Juist de donaties van fondsen, burgers en bedrijven werkt aan het gevoel van erkenning en waardering bij onze vrijwilligers en het feit dat het VST dienstbaar is aan de gehele samenleving.



Eén team,
één opdracht.



Financieel beleid

Wat zijn de bronnen van inkomsten van het VST? Hoe zorgen we dat de Stichting financieel goed en betrouwbaar functioneert?

Hieronder vindt u meer informatie over ons financieel beleid.

Financiën van de Stichting

Donateurs, fondsen en het bedrijfsleven zijn belangrijke bronnen van inkomsten voor het VST. De overige geldstromen komen onder andere uit de verkoop van merchandise tijdens evenementen of via de [webshop](#).

Financiële planning & control

De financiële planning & control-cyclus bestaat uit:

- 🦉 **De begroting** De begroting wordt opgesteld door de penningmeester en in concept besproken met het bestuur.
- 🦉 **Bestuurlijke Financiële Rapportage (BFR)** De BFR geeft elke kwartaal een overzicht van de financiën van de stichting. Zo houdt het bestuur inzicht en financiële grip. De BFR is een verzamelrapportage. De gegevens worden weergegeven op het niveau van grootboekrekeningen. De 4de BFR van het jaar geeft een totaalresultaat over het gehele jaar. Het bestuur bespreekt en stelt deze BFR vast. Het rapport is door vrijwilligers op te vragen via penningmeester@veteranensearchteam.nl
- 🦉 **De jaarrekening** De jaarrekening is het sluitstuk van het planning & control proces. In de jaarrekening wordt inhoudelijk en financieel finale verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid en het resultaat. De jaarrekening wordt opgesteld door een extern bureau en vastgesteld door het bestuur. De jaarrekening wordt gepubliceerd tezamen met de jaarverslag.



Eén team,
één opdracht.



Regelgeving en richtlijnen

Alle afspraken omtrent financiële bedrijfsvoering van het VST worden opgenomen in het handboek Financiën. Het handboek wordt beheerd door de penningmeester en is op verzoek in te zien door vrijwilligers van VST. Het handboek bevat o.a. handleidingen, inkoopregelgeving en een overzicht van contracten.

De financiële besturing en verslaglegging van het VST is gebaseerd op de WBTR, het huishoudelijk reglement en het burger wetboek.

Controle

De jaarlijkse financiële controle wordt t/m 2022 uitgevoerd door administratiekantoor De Zeeuw. Vanaf 2023 zal de uitvoering liggen bij een accountant.

Na het opstellen van de jaarcijfers zullen deze samen met het jaarverslag gepubliceerd worden op de [website](#).





De organisatie Veteranen Search Team

- ✎ **Werknemers** Het VST is in de basis een vrijwilligers organisatie maar met 2,7 FTE aan betaalde krachten. Deze betaalde krachten zijn noodzakelijk ter ondersteuning aan de stichting en haar vrijwilligers.
- ✎ **Het bestuur** De stichting heeft een dagelijks bestuur bestaand uit 5 personen waarvan 1 vacature. De vergadercyclus van het bestuur is normaliter 1x per kwartaal. Wanneer de situatie daar om vraagt wordt de frequentie verhoogd.
- ✎ **Raad van advies (RvA)** De RvA bestaat momenteel uit 3 personen met een achtergrond uit defensie, justitie en juridisch. Het doel van de RvA is om als klankbord te functioneren voor het dagelijks bestuur met gevraagd en ongevraagd advies. De wens bestaat om hier een vrouw met een politieke achtergrond aan toe te voegen.
- ✎ **Raad van Toezicht (RvT)** In de 2de helft van 2023 zal de RvT geïnstalleerd worden.
- ✎ **Vrijwilligers** Op moment van schrijven telt het VST 2546 vrijwilligers en dit aantal loopt wekelijks op.
- ✎ **Aanname beleid** 85% is veteraan zoals gesteld in de veteranenwet. De overige 15% is afkomstig uit de andere geüniformeerde beroepen waarvan ongeveer 10% politie. Het beleid 85/15 is een vast gegeven. Het VST is een veteranen organisatie die de deuren voor overige geüniformeerde heeft opengesteld. Qua behandeling is iedere vrijwilliger gelijk
- ✎ **Klankbordgroep vrijwilligers (KgV)** In de 2de helft van 2023 zal de KgV geïnstalleerd worden.
- ✎ **Klachtencommissie (KLC)** Sinds 2019 is de KLC geïnstalleerd en behandelt de mogelijke klachten van vrijwilligers met als doel deze in goed overleg op te lossen. Richtlijnen zijn opgesteld in het zorgprotocol.
- ✎ **Vertrouwens persoon (VP)** Samen met de KLC is de VP in 2019 geïnstalleerd. De VP is onafhankelijk van de stichting. Richtlijnen zijn opgesteld in het zorgprotocol.
- ✎ **Trauma Risk Management (TRiM)** Na een inzet met bijzonderheden treedt het TRiM protocol in werking waarbij gekeken wordt naar het welzijn van de individuele vrijwilliger. Richtlijnen zijn hiervoor opgesteld in het zorgprotocol en TRiM maakt onderdeel uit van de intentieverklaring met de Landmacht.

Eén team,
één opdracht.



Bijlage:
Document grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag en Gedragscode

Stichting Veteranen Search Team (VST)

Dit document bevat de definities van grensoverschrijdend gedrag en de gedragscode van het VST.

Inhoud Definities grensoverschrijdend gedrag

1. Algemeen
2. Intimidatie/pesten
3. Seksuele intimidatie
4. Agressie en geweld
5. Discriminatie
6. Gedragscode
7. Geldend voor
8. Wijzigingen

1. Algemeen

VST Definities grensoverschrijdend gedrag en Gedragscode Maart 2023.

Definities grensoverschrijdend gedrag Algemeen Grensoverschrijdend gedrag is gedrag waarmee iemand een ander schade op fysiek, mentaal of emotioneel vlak toebrengt. Gedragingen worden als grensoverschrijdend gezien als het gaat om handelingen en/of uitspraken die niet geaccepteerd worden door ten minste één van de betrokken personen (1). Hieronder valt ook het ongewenst mengen in iemand zijn privéleven. Dit ongewenst gedrag bestaat grofweg uit vier subonderwerpen, die hieronder uiteengezet worden. De opsommingen zijn niet beperkt tot de daar genoemde voorbeelden.

2. Intimidatie/pesten

Alle vormen van intimiderend gedrag zoals verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat als doel of gevolg heeft dat er een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd voor ten minste één van de betrokkenen. Dit gedrag uit zich op verschillende manieren, maar in het bijzonder door woorden, gebaren, handelingen of bedreigingen. Dit geldt voor zowel eenmalig, als herhaling van de ongewenste gedraging in de tijd. Speciaal te noemen, is stalken. Dit is het opzettelijk en structureel lastig vallen van een persoon, waardoor diegene zich in zijn of haar vrijheid en veiligheid voelt aangetast. Dit kan zich zowel online voordoen als fysiek; vaak wordt er gebruik gemaakt van beide verschijningsvormen.

3. Seksuele intimidatie

Alle gedragingen met een seksuele ondertoon die als doel of gevolg hebben dat er een bedreigende, vijandige, onveilige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd voor ten minste één van de betrokkenen. Seksuele intimidatie kan zich voordoen in een aantal verschijningsvormen.

- Woorden (verbale intimidatie): Denk hier aan seksueel getinte opmerkingen, grappen, intieme vragen stellen of toespelingen
- Gebaren, gezichtsuitdrukking (non-verbaal): Bijvoorbeeld staren, seksueel gerichte gebaren, of het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via mail, WhatsApp, sms of enige andere vorm van social media)
- Direct lichamelijk contact (fysiek): Hieronder worden alle vormen van ongewenst lichamelijk contact verstaan. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, de weg versperren, aanranden of zelfs verkrachten. Ongewenst in iemands persoonlijke ruimte komen, kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn. (1) Dit kan zowel een directe betrokkene, bijvoorbeeld het slachtoffer, alsmede een derde persoon of meerdere omstanders uit de omgeving zijn waar het grensoverschrijdend gedrag heeft plaatsgevonden.

4. Agressie en geweld

Gedragingen waarbij een betrokkene psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen. Het gaat hierbij om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten, thuissituatie bedreigen en het beschadigen van eigendommen.

5. Discriminatie

Het op welke manier dan ook doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens, het nemen van een beslissing over een persoon, dan wel het maken van onderscheid op grond van diverse zaken. Voorbeelden hiervan zijn godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of persoonlijke voorkeuren. Dit gedrag heeft als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, deze in zijn rechten wordt aangetast en/of daarvan enig ander nadelig gevolg ondervindt.

6. Toepassing gedragscode

6.1. Toepasselijkheid In deze gedragscode zijn richtlijnen opgesteld voor de vrijwilligers, betaalde krachten en bestuurders van het VST. Het bestuur van het VST hecht grote waarde aan de veiligheid en het welzijn van haar vrijwilligers betaalde krachten en bestuurders en zal daarom zorgvuldig toezien op het naleven van deze gedragscode. Dit doen ze mede door alert te zijn gedurende VST activiteiten, open te staan voor meldingen over grensoverschrijdend gedrag en hier actie op te ondernemen.

6.2. De vrijwilliger betaalde kracht en bestuurder gedraagt zich naar de geldende reglementen, de huisregels, de statuten en deze gedragscode. Zij respecteert afspraken die met het VST worden gemaakt.

6.3. houdt zich aan reglementen geldend op locaties waar het VST activiteiten of inzetten plaatsvinden.

6.4. respecteert het privéleven van de andere vrijwilligers, betaalde krachten en bestuurders. Zij dringt niet verder in het privéleven van andere vrijwilligers, betaalde krachten en bestuurders in dan wenselijk is.

6.5. vertoont geen grensoverschrijdend gedrag zoals beschreven staat in bovenstaande definities.

6.6. toont respect voor iedereen. Hij/zij is respectvol en zorgvuldig in haar/zijn taalgebruik en presentatie aan anderen. Hij/zij geeft iedereen het gevoel dat hij/zij zich vrij kan bewegen.

6.7. is assertief. Wanneer haar wordt gevraagd iets te doen wat tegen haar eigen normen en waarden ingaat, meldt ze dit, bijvoorbeeld bij direct leiding gevende het bestuur of klachtencommissie . Voor vragen en meldingen kan ze ook terecht bij de vertrouwenspersonen van de stichting

6.8. meldt overtredingen van deze gedragscode bij het bestuur van het VST. Zelfs wanneer bepaalde feiten vertrouwelijk gedeeld zijn, wordt er toch aangemoedigd om melding te maken van het overtreden van de gedragscode. Wanneer ze zich minder prettig voelt bij het maken van een melding van grensoverschrijdend gedrag bij het bestuur, raadpleeg dan een vertrouwenspersoon deze zal de juiste stappen in goed overleg nemen.

7. De vrijwilliger betaalde kracht en bestuurder

7.1. gedraagt zich naar de geldende reglementen, de huisregels, de statuten en deze gedragscode. Hij/zij respecteert afspraken die met het VST worden gemaakt.

7.2. zorgt voor een veilige omgeving. Hij/zij schept een omgeving waarin sociale veiligheid gewaarborgd is en ook zo wordt ervaren. Zij houdt zich aan de veiligheidsnormen en -eisen die vastgesteld zijn door de locatie en/of het bestuur.

7.3. houdt rekening met het fysieke karakter van een inzet/training.

7.4. is zich bewust van machtsongelijkheid en (soms ook) afhankelijkheid en misbruikt haar/zijn positie niet. Zij onthoudt zich van elke vorm van (machts)misbruik, emotioneel misbruik en fysiek grensoverschrijdend gedrag, zoals beschreven in bovenstaande definities

7.5. neemt en/of biedt geen gunsten, geschenken, diensten of vergoedingen aan om iets te doen of na te laten wat in strijd is met de integriteit van de het VST. Wordt er iets aangeboden om iets te doen of na te laten, meldt zij dit aan het bestuur.

7.6. is open en alert op waarschuwingssignalen. Hij/zij aarzelt niet om deze signalen door te geven aan het bestuur en/of de vertrouwenspersonen.

7.7. is voorzichtig. Hij/zij stelt nooit informatie beschikbaar, die nog niet openbaar is gemaakt. Zij is verplicht tot geheimhouding van alle vertrouwelijke informatie die zij in het kader van de organisatie heeft verkregen. Deze verplichting blijft ook gelden na het einde van de aanstelling als vrijwilliger betaalde kracht en bestuurder.

8. Wijzigingen

Deze gedragscode kan worden gewijzigd. De wijzigingen worden per e-mail bekend gemaakt aan alle vrijwilligers betaalde krachten en bestuurders. Wijzigingen dienen altijd eerst door het bestuur goedgekeurd te worden.

De meest recente versie zal te allen tijde te raadplegen zijn op onze website www.veteranensearchteam.nl

Opgesteld maart 2023