



PRATINIDHI ARYA SABHA NEDERLAND

PRASNE

प्रतिनिधि आर्य सभा नेइदरलान्त

**Stichting Pratinidhi Arya Sabha Nederland
Dutch Aryan Federation**

Strategisch Beleidsplan

2017-2022

Inhoudsopgave Strategisch Beleidsplan

1	Inleiding	2/2
2	Stichting PRASNE: Wie zijn we	3/6
3	Stichting PRASNE: Onze ambities nader uitgewerkt	7/8
4	Stichting PRASNE: Waar staan we voor	9/10
5	Bestuur, Raden en commissies	11/15
6	Sterkten en kansen van de interne organisatie	16/16
7	Strategische doelstellingen	17/21
8	Strategische doelstellingen en monitoring	22/23
9	Beleidsvaluatie: Planning van het Strategisch Beleid	24/25
10	Overzicht bereikte resultaten over de periode 2008-2017	26/27

Hoofdstuk 1 Inleiding

Voor u ligt het strategisch beleidsplan van de stichting Pratinidhi Arya Sabha Nederland PRASNE voor de periode **2017-2022**.

Het Strategisch Beleidsplan geeft de hoofdlijnen van het bestuursbeleid aan en de strategische keuzes voor de komende 5 jaar.

Een meerjaren beleidsplan, bedoeld voor het management van de organisatie, stelt de kaders vast en beschrijft de weg in grote lijnen waar het bestuur in 2016 dient te zijn, in het bereiken van de missie (hoofdstuk 4/4.1) van de Pratinidhi en projecten die moeten worden uitgevoerd.

De status van dit beleidsplan is te komen tot een product, dat een concrete richting geeft om in de toekomst als een landelijke Arya Samaj organisatie in Nederland te kunnen opereren.

Dit beleidsplan is een logisch gevolg op de bereikte resultaten in de afgelopen drie jaar 2007-2010. In deze oprichtingsfase van drie jaar hebben wij ons goeddeels gericht op de verdere consolidering, door de organisatie goed in te richten, op orde te brengen en uit te dragen.

Zo werden haar doel, structuur, visie en missie geformuleerd.

Daarmee werd ook de aanzet gegeven tot een strategisch beleidsplan voor de periode 2008-2010, terwijl een beperkt deel van de ambities die aan het beleidsplan ten grondslag liggen werden uitgevoerd.

In de komende tijd gaan wij dus het accent duidelijk verleggen naar de kerntaken, ergo op het primaire proces zoals in het voormelde beleidsplan vastgelegd.

Het gaat dus om de kerntaken - interne en externe -, daar draait het allemaal om.

Dit plan mag dus op zich niet als nieuw worden aangeduid, doch als voortzetting van het voorgaande, waarbij wederom wordt aangegeven wat de ambities van de organisatie zijn en hoe wij die waar willen maken.

Het gaat ons dus om de beschrijving van de reeds geformuleerde ambities en doelstellingen. Daarnaast zijn er "going concern" tal van zaken die onze aandacht hebben maar niet in dit plan worden beschreven.

Wij gaan er van uit, dat het strategisch beleid voor de komende jaren bijdraagt aan een goed functioneren van de organisatie.

Namens de Commissie Beleid,
PR en Voorlichting,

Dhr. Drs. R.K. GENA, voorzitter beleid

Dhr. S. Sital, secretaris

Dhr. L. Dewkalie, adviseur

Namens het Bestuur,

Dhr. W. Jaipal, voorzitter uitvoering

Dhr. B. Rewti, secretaris uitvoering

Dhr. R. Ganpat, penningmeester uitvoering

September 2017

Hoofdstuk 2 Stichting PRASNE: Wie zijn we en waar staan we voor

De Arya samaj organisaties als hieronder vermeld staan hebben het initiatief genomen om PRASNE op te richten. Een landelijke organisatie is het medium om de belangen van alle Arya Samadjies en in het bijzonder van deze aangesloten lidorganisaties adequaat en effectief te behartigen. PRASNE wil de spreekbuis zijn naar ministeries, gemeenten en overheden en overige externe instanties. Tegelijkertijd wil PRASNE ook binnen de Hindoestaanse gemeenschap optreden als overkoepelend orgaan en zich samen met de lidorganisaties inzetten voor onder andere de jongeren, vrouwen en sociaal-zwakkeren in de Hindoestaanse gemeenschap. Tevens wil PRASNE dialogen tussen de diverse godsdiensten in Nederland bevorderen. Rechtvaardigheid, realisme en rationalisme gekoppeld aan een kritische geest vormen het karakter en de identiteit van PRASNE !!!

2.1 De lidorganisaties van PRASNE

- 1 Vereniging Arya Sabha Rotterdam Nederland**
- 2 Vereniging Vaidik Savita Sansthaan Rotterdam**
- 3 Stichting Shri Satya Sanatan Vaidiek Dharm Den Haag**
- 4 Vereniging Vaidiek Arya Samaj Amsterdam**
- 5 Stichting Vedic Youth Netherlands (VYN) Den Haag**
- 6 Stichting voor Armen en Wezen Zoetermeer**
- 7 Stichting Arya Sabha Enschede**
- 8 Stichting Ved Perakash Leeuwarden**
- 9 Stichting ASKOS Veghel**
- 10 Arya Samaj Groningen**
- 11 Vaidiek Samaj Nijmegen**
- 12 Stichting Shanti Delft**
- 13 Arya Samaj Breda**
- 14 Bharty Culture Centre Rotterdam**
- 15 Arya Samaj Platform Den Haag**

2.2 Noodzaak Landelijke organisatie

Niet kan worden ontkend dat de rechtsgang door het bestuur van FAS-Ned destijds ondernomen, een directe reden is geweest voor de oprichting van een andere landelijke organisatie, een Federatie voor Arya Samaj organisaties in Nederland. Echter, als dit de enige reden zou zijn, dan is het een vrij zwakke reden, zonder al te veel toekomstperspectieven voor de Arya Samaj in Nederland.

De roep om een andere Federatie in het leven te roepen is van een eerder stadium dan de feitelijke rechtsgang. In het verleden is gebleken dat lang niet alle Arya Samaj organisaties in Nederland lid waren van FAS-Ned. Dat meer dan de helft afzijdig toekeek, was een teken aan de wand. De initiatiefnemers van PRASNE hebben toen al voor ogen gehad, dat een andere Federatie de open plekken binnen het Arya Samaj veld, daar waar FAS-Ned zichtbaar tekort schiet, op te vullen. Hoe meer samenwerking en betrokkenheid, des te beter het met de totale Arya Samaj in Nederland zal gaan.

Belangrijker is na te gaan hoe noodzakelijk het is, om over te gaan tot de oprichting van een landelijke organisatie. Dit aspect kan op twee manieren worden bekeken, namelijk:

- Terugkijken en vaststellen wat FAS-Ned heeft nagelaten te doen voor vooral de lidorganisaties en de Arya Samaj in het algemeen, of
- Vooruit kijken en zelf het heft in handen nemen om deze gemeenschap een stapje verder te helpen d.m.v. directe betrokkenheid, samenspraak en overleg.

Uiteindelijk is gekozen voor optie 2: we willen zonder rancune verder op de Vedische weg, daar waar onze wegen die van FAS-Ned zullen kruisen, willen we constructief samenwerken, opdat wij beiden als een(1) vuist naar buiten toe kunnen treden en de gehele Arya Samaj beogen te representeren.

2.3 Structuur van nieuwe Landelijke organisatie

Uitgangspunt moet zijn dat de totale Arya Samaj gemeenschap zich op den duur door deze nieuwe Federatie "goed ondersteund" voelt. Optimale participatie van de regionale organisaties is hierbij een must. Zij staan immers het dichtst bij de mensen in het veld en zijn bij uitstek toegerust om de informatiestroom van Top-Down en Bottom-Up te organiseren en onderhouden.

Tegen deze achtergrond bezien moeten de plaatselijke organisaties directe verantwoordelijkheid dragen en deelnemen aan het algemene bestuur. Het Algemeen Bestuur moet niet gemaximaliseerd zijn en telt net zoveel leden als er lidorganisaties aangesloten zijn. In dit landelijke bestuur hebben zitting alleen bestuursleden van de regionale Arya Samaj organisaties. Uit hun midden wordt een Dagelijks Bestuur gekozen van maximaal 5 personen voor de periode van 3 jaar. Het Dagelijks Bestuur blijft ondergeschikt aan en draagt verantwoording af aan het Algemeen Bestuur te allen tijde, maar minimaal 1 maal per jaar op een daartoe speciaal belegde ALV. Het Dagelijks Bestuur tracht 1 maal per maand bij elkaar te komen en brengt verslag uit van de vergadering, door de notulen, actiepunten/besluitenlijst en agenda naar iedere lidorganisatie te sturen.

2.4 Strategie

Met strategie wordt hier niet bedoeld het plannen en maken van Beleid om de Arya Samaj doelstelling te bereiken, maar in te gaan op de volgende vragen:

- Hoe kan deze nieuwe Federatie zich optimaal profileren?

Profilering van PRASNE op terreinen van haar doelstellingen blijft een belangrijke opdracht. Voorafgaande of parallel hieraan dient PRASNE als een landelijke organisatie optimaal bekendheid te verwerven bij de Arya Samaj gemeenschap alsmede de Hindoestaanse gemeenschap en daarbuiten. In samenwerking met haar lidorganisaties zal zij alle mogelijke middelen gebruiken om tegen 2016 in ieder geval een groter bereik en bekendheid te hebben. Het is niet eenvoudig om eindtermen aan te geven maar dit punt zal zeker continue aandacht van PRASNE krijgen.

- Hoe kan PRASNE op termijn deelnemen binnen Hindoe Raad Nederland (HRN) ?

PRASNE is natuurlijk blij met Hindoe Raad Nederland, maar vraagt zich tegelijkertijd af 'in hoeverre de Arya Samaj gemeenschap hierin vertegenwoordigd is en zich vertegenwoordigd voelt'. PRASNE zal dit punt grondig onder de loep nemen om tot een acceptabele conclusie te komen en indien nodig stappen ondernemen richting betrokken instanties.

- Welke wegen dient PRASNE te bewandelen om binnen te komen bij Ministeries en overheden m.b.t. subsidies en participatie?

Het is een gewone zaak dat PRASNE behalve bekendheid ook 'zakelijke' relaties zal aangaan met ministeries en plaatselijke overheden om bij bepaalde gebeurtenissen samen op te treden. Ook is het denkbaar dat PRASNE als uitvoerder van landelijke taken voor de overheid kan optreden. Middels contacten met ministeries en plaatselijke overheden zal PRASNE duidelijkheid hierover proberen te krijgen.

Het bovenstaande is in het kort waar dit beleidsplan antwoord op wil geven.

Wij kiezen bewust voor een beleidsplan voor een periode van 5 jaar, aangezien een dynamische organisatie als PRASNE, geen statische visie uitdraagt en aangezien de interactie met de lidorganisaties voorop staat, zal het beleidsplan van tijd tot tijd opnieuw bekeken moeten worden en daar waar beslist nodig is, eventueel aangepast en/of bijgesteld. Hierbij spreken wij de wens uit dat aan het eind van elk kalenderjaar het beleidsplan tegen het licht gehouden dient te worden en dat op basis van die bevindingen het werkplan voor het nieuwe kalenderjaar opgesteld. Met klem vermelden wij dus dat het huidige beleidsplan niet Definitief is en elk jaar kritisch bekeken moet worden om "Tunnelvisies" in de toekomst te vermijden. De zorg voor deze Kritische benadering is primair de taak van het Algemeen bestuur!

2.5 Visie

Hoewel Hindoestanen op diverse maatschappelijke terreinen een goede positie hebben verworven, is de weg om maatschappelijk verankerd te raken in diverse geledingen van de samenleving nog steeds niet voltooid. De weg van emancipatie, participatie en integratie naar een volwaardige burgerschap is nog in gang.

Daarnaast worden de problemen op het gebied van zorgtaken, ouderenzorg,

echtscheidingen, generatiekloof, gezondheidsproblematiek, jongerenkwesies en armoede onder de Hindoestanen veel zichtbaarder.

Er zijn vele belemmeringen, zoals de toenemende onverdraagzaamheid in de samenleving, de moeilijk toegankelijke instituties en de toenemende spanning tussen diverse groepen. Op de vragen welke rol de eigen instituties met betrekking tot emancipatie, integratie en participatie onder de Surinaamse Hindoes in Nederland spelen en hoe deze etnische instituties zich tot de sociale cohesie verhouden, zijn geen eenduidige antwoorden mogelijk. Op deze processen zijn diverse factoren van invloed, zoals sociaal economische en politieke ontwikkelingen aan de kant van de omringende samenleving. De Nederlandse samenleving zou bovendien Hindoes of andere minderheidsgroepen onder bepaalde omstandigheden meer of minder als aparte groep kunnen beschouwen. Ook Hindoes zouden zichzelf meer dan voorheen als groep kunnen gaan manifesteren. In Nederland zijn tal van maatschappelijke organisaties actief, voornamelijk op sociaal-cultureel en/of religieus gebied.

Op het gebied van belangenbehartiging en zich in willen zetten om specifieke infrastructuur en voorzieningen te ontwikkelen, is er slechts een handvol organisaties die zich min of meer manifesteren. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen, integratievraagstukken en sociale problemen, hebben Hindoestaanse kaderleden van Arya Samaj-huize de krachten gebundeld en een nieuwe landelijke organisatie opgericht met specifieke kerntaken. Wat de specifieke kerntaken en activiteiten van de nieuwe organisatie zijn, de organisatiestructuur en op welke wijze de organisatie denkt aan middelen te komen om deze te realiseren, hierop komen wij later in het beleidsplan terug.

Exacte cijfers over het aantal Surinaamse Hindoes in Nederland ontbreken. In de statistieken worden zij niet afzonderlijk geregistreerd. Ze vallen onder de groep van circa 330.000 Surinamers (CBS 2001). Het aantal Surinaamse Hindoes in Nederland wordt geschat op ruim 160.000. Hiervan woont ca. 2/3 (66%) in de Randstad. Van deze 160.000 Hindoes is ruim 1/3 (ca. 35 %) van Arya-Samaj-huize.

2.6 Visie van de Stichting

Gelet op het onder 2.5 beschrevene is de visie van PRASNE als volgt:

Het streven naar een herkenbare Arya Samaj organisatie die de belangen van de gemeenschap in het openbaar en extern behartigt, daar waarnodig specifieke projecten opzet in samenwerking met derden.

In dit kader zijn in de periode medio 2006 – eind 2007 diverse gesprekken gevoerd met de achterban. Om een nieuwe landelijk herkenbare Arya Samaj organisatie statutair op te richten, was een van de aanbevelingen van de gemeenschap. Op basis hiervan is een nieuwe organisatie opgericht onder de naam Stichting Pratinidhi Arya Sabha Nederland (PRASNE).

De doelstelling waarvoor de stichting staat wordt beschreven in hoofdstuk 4/4.2 van het strategisch plan.

Hoofdstuk 3 Onze Ambities

Wij hebben de ambitie binnen de looptijd van dit plan een aantal inhoudelijke interne en externe kerntaken alsmede randvoorwaardelijke ambities te realiseren.

De inhoudelijke ambities betreffen het primaire proces, terwijl de randvoorwaardelijke ambities worden geformuleerd rond respectievelijk de medewerkers en vrijwilligers. Het bestuur faciliteert de organisatie.

Onze ambities worden hieronder nader uitgewerkt.

A: Inhoudelijke interne en externe kerntaken

3.1.1 * Interne kerntaken:

De kerntaken van deze landelijke organisatie staan voornamelijk in het kader van dienst en serviceverlening aan de lidorganisaties en de totale achterban. Een nadere omschrijving volgt hieronder:

- Advies, ondersteuning en begeleiding;
- Deskundigheidsbevordering van de plaatselijke besturen, Pandits en andere vrijwilligers;
- Literatuurontwikkeling in het Nederlands voor met name jonge ouders en jongeren/studenten;
- Stimuleren van plaatselijke samenwerking met andere Hindoe en niet-Hindoe organisaties;
- Ontwikkelen van communicatiemiddelen (o.a. Website PRASNE);
- Bespreekbaar maken van de zogenaamde "Taboe-thema's", zowel intern binnen de Hindoestaanse gemeenschap in Nederland, als externe zaken binnen de Nederlandse samenleving, zoals sociaal-maatschappelijke en medisch-ethische kwesties.
- Versterken van de lidorganisaties in zowel kwantitatieve als kwalitatieve zin;
- Organiseren van congressen, lezingen en studieweekenden;
- Publicaties van brochures over tal van onderwerpen voor een algemeen publiek;
- Verspreiden van de Vedische normen en waarden die universeel zijn en nauwelijks haaks staan op de gangbare normen en waarden in de Nederlandse samenleving. Enkele universele Vedische voorbeelden zijn respect hebben voor mens, dier en milieu en vergaande verdraagzaamheid. Verder het opkomen voor en bestrijden van onrecht en hulp aan zwakkeren in de samenleving. Ook de positie van de vrouw sterk verbeteren en ondersteuning van het Feminisme hoort bij het Vedische gedachtegoed. Tot slot is een belangrijke Vedische gegeven, dat elk individu verantwoordelijk is voor zijn/haar daden.
- Aanpakken van sociaal-maatschappelijke problemen op het gebied van Jongeren, Jonge ouders (30-45 jaar) en Bejaarden.

3.1.2 * Externe kerntaken:

- Representatie Arya Samaj –achterban in Nederlandse samenleving;
- Participatie in Hindoe Raad Nederland (HRN);
- Samenwerking met andere Hindoe en niet-Hindoe organisaties;
- Nationaal en Internationaal contacten leggen met gelijkgestemde organisaties;
- Spreekbuis van Arya Samaj naar de Media en overheden toe;
- Participatie in Interkerkelijke dialogen met Christenen, Moslims en Joden en andere levensbeschouwelijke organisaties.

B: * Randvoorwaardelijke ambities:

3.2.1 Vrijwilligers/medewerkers

De organisatie werkt - vooralsnog - alleen met vrijwilligers.

Zij vormen als het ware de ruggengraat van PRASNE. Zij maken en dragen de organisatie.

Wij, de commissie beleid en het bestuur van PRASNE gaan er van uit dat ook in de komende beleidsperiode, de situatie niet noemenswaardig zal veranderen ergo richting bezoldigde medewerkers.

Om de doelen te realiseren is het dus zaak, dan wel onontbeerlijk om vrijwilligers erbij te betrekken en te behouden. Zij doen voor een deel het veldwerk. Dit is heel ondersteunend voor het bestuur.

De medewerkers van de Stichting moeten zijn goed functionerende vrijwilligers.

Als medewerkers zijn zij doelgericht, kwaliteitsbewust en resultaatgericht. Zij moeten zich ontwikkelen tot goede teamwerkers en kunnen reflecteren op het eigen handelen.

PRASNE wil voor haar vrijwilligers een aantrekkelijke en krachtige leer- en werkomgeving zijn en zal de komende periode extra mogelijkheden aanboren c.q. investeren in hun ontwikkeling tot goed functionerende medewerkers.

3.2.2 Ondersteuning medewerkers/vrijwilligers

Het bestuur is ondersteunend aan de medewerkers/vrijwilligers.

De stichting PRASNE wenst te zijn een doelmatige en effectieve organisatie die het primaire proces bij alle activiteiten steeds in het vizier houdt.

Ten aanzien van de medewerkers/vrijwilligers kiezen wij voor de volgende speerpunten:

- wij stimuleren en activeren het principe van de "lerende organisatie" op alle niveaus.;
- wij communiceren effectief en "nabij" met de interne organisatie.
-

Het bestuur zal met betrekking tot de realisering van deze speerpunten, ergo ter invulling van deze randvoorwaardelijke ambities een vrijwilligersbeleid formuleren zoals beschreven in hoofdstuk 7 B/(Strategische doelstellingen) Randvoorwaardelijke ambities.

Hoofdstuk 4 Stichting PRASNE: Waar staan we voor

PRASNE heeft zich in de afgelopen periode goed op de kaart gezet door o.a. haar Statuten door te voeren en de formulering van het strategisch beleidsplan 2008-2010. De financiële- en administratieve organisatie is in de ogen van de kascommissie op orde.

Verder heeft de organisatie zich duidelijk geprofileerd naar haar achterban en de gemeenschap toe, door de organisatie van een aantal activiteiten en lezingen. De samenwerking tussen het bestuur en de aangesloten organisaties verloopt goed.

Daarnaast is er sinds 2016 een verregaande samenwerking tot stand gekomen met Fas Ned, wat geresulteerd heeft in een gezamenlijk congres en een handvol activiteiten t.b.v. de Arya Samaj in Nederland.

Ook heeft de organisatie toegang verkregen tot het bestuur van Hindoe Raad Nederland, met de medewerking van Fas Ned.

Het is de bedoeling dat de PRASNE in de komende beleidsperiode actief aandacht zal besteden aan de Vedische levensbeschouwelijke /geestelijke en maatschappelijke kernwaarden:

PRASNE staat voor de volgende kernwaarden:

4.1 Missie

De Vedische missie volgens Maharishi Swami Dayanand Saraswati kan het beste worden weergegeven als:

“ Manur Bhavah” of te wel “: Word een nobel mens” in allerlei opzichten (geestelijk, lichamelijk en materieel).

Een nobel mens is iemand met goede eigenschappen (karakter) (Guna). Daadkrachtig (Karma) en heeft een maatschappelijk aanvaardbaar uitgesproken goed gedrag (Swabhava).

De Veda's en tal van andere geschriften geven de wegen aan waarlangs iemand aan deze kwalificaties kan voldoen. Opvallend is dat in de Veda's niet gesproken wordt over een bepaald land of volk. De Veda's hebben het over de kosmos, de mens en de mensheid en zijn tijdloos. Daarom zijn de Veda's Universeel en blijft het steeds actueel en de Vedische kennis is overal en altijd van toepassing.

Plaats, tijd en omstandigheden zijn bepalende factoren, die inhoud moeten geven aan de betekenis van de Veda's. Ook moet worden benadrukt dat het handelen en de gevolgen hiervan hand in hand gaan. Een ieder is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar daden.

4.2 Doelstelling

In hoofdstuk 2 paragraaf 2.5 en 2.6 is de visie in kaart gebracht. Om de visie van de stichting te realiseren is een aantal doelen vastgesteld. Dit hoofdstuk beschrijft de doelstellingen van de stichting. Vervolgens wordt - in hoofdstuk 5 - de taakstelling van het bestuur en de commissies beschreven.

4.3 De stichting heeft als doel

- Het fungeren als aanspreekpunt voor de Hindoestaanse gemeenschap in Nederland en Internationaal, waar het gaat om:
 - Vraagstukken die betrekking hebben op de Hindoestaanse gemeenschap in Nederland en Internationaal;
 - Ontwikkelingen die van belang zijn voor de Hindoes in Nederland en Internationaal;
 - Het treffen van voorzieningen voor de Hindoestaanse gemeenschap in Nederland en Internationaal;
-
- Het in stand houden en creëren van voorzieningen voor de in Nederland woonachtige Hindoestanen;
 - Het bevorderen van een positief welzijnsklimaat voor de Hindoestaanse gemeenschap in Nederland;
 - Het bevorderen van integratie en maatschappelijke participatie van de Hindoestaanse gemeenschap in Nederland;
 - Het bevorderen van mogelijkheden tot religieuze en geestelijke ontplooiing van de in Nederland woonachtige Hindoestanen;
 - Het geven van voorlichting over normen en waarden en de wijze waarop deze binnen het Hindoeïsme zijn gestructureerd en het organiseren van educatieve activiteiten zoals de viering van Hindoe hoogtijdagen en de viering van Arya Samaj gedenkdagen alsmede het opzetten van congressen, lezingen en de uitgave van diverse publicaties;
 - Het realiseren van een Arya Samaj Basisschool binnen de Randstad in uiterlijk 2025.

Hoofdstuk 5 Besturingsfilosofie: Bestuur, Raden en Commissies

5.1.0 Besturingsfilosofie

Het Algemeen bestuur is belast met het besturen van de Stichting (artikel 5 Statuten). Zij stuurt op hoofdlijnen, is toezichhoudend en beleidsbepalend. In de toekomst gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen toezicht en bestuur. Om dit te bereiken onderzoeken wij in de komende tijd (al dan niet met ondersteuning van een externe adviseur) of de structuur van de organisatie veranderd zal worden. Totdat er een nieuw besluit genomen is, geldt de invulling als aangegeven in de Statuten. In het primaire proces is het Dagelijks bestuur, de spil van de organisatie. Het Dagelijks bestuur is belast met de uitvoering van de besluiten van het Algemeen bestuur. De bestuurders, medewerkers/vrijwilligers worden beschouwd als het kapitaal van de organisatie.

5.1.1. Het primaire proces

Voor PRASNE is het primaire proces het belangrijkste uitgangspunt:

Het Dagelijks bestuur is de spil in de organisatie. De medewerkers/vrijwilligers worden beschouwd als het "kapitaal" van onze organisatie.

Voor PRASNE is het primaire proces het belangrijkste uitgangspunt: De verbreding van de Missie van de Vedische leer, daar draait het allemaal om, doch allereerst moet het primaire proces ergo het functioneren van de organisatie op orde zijn.

Goede samenwerking komt tot stand in optimaal contact tussen het DB en medewerkers/vrijwilligers. Daarbij is de voortdurende dialoog in de organisatie over de inhoud van het beleid en de ondersteunende processen onontbeerlijk. Het DB is de spil van de organisatie en geeft sturing aan het integraal beleid. Het DB is operationeel verantwoordelijk en vertegenwoordigt de organisatie op bestuurlijk niveau.

5.1.2 Bestuur Stichting PRASNE

Bij de bestuursvorming is gekozen om op diverse manieren bestuursleden te werven met enige bestuurlijke vaardigheden. Het bestuur wordt gevormd door maximaal 9 personen, bestaande uit mannen, vrouwen en jongeren. Het zijn momenteel geen bestuursleden die voorgedragen zijn door bestaande organisaties. Mensen die in het bestuur zitting nemen hebben kennis genomen van de taken die vooraf geformuleerd zijn door de commissie.

5.1.3 Dagelijks bestuur (artikel 6 Statuten)

Het Algemeen bestuur kiest uit de bestuurders een voorzitter uitvoering – hierna: de voorzitter uitvoering, een penningmeester, een vice –voorzitter, en tweede secretaris, een tweede penningmeester en een bestuurder met een onbenoemde functie.

Deze vormen samen het dagelijks bestuur van de stichting.

Dezelfde persoon kan secretaris uitvoering en tevens penningmeester zijn.

Het dagelijks bestuur bereidt de vergaderingen en besluiten van het bestuur voor en voert de besluiten van het bestuur en het bestuursbeleid uit.

5.1.4 Voorzitter/vice-voorzitter

De voorzitter is in eerste instantie verantwoordelijk inzake het behartigen van de belangen van de organisatie op landelijk niveau. Bij diens afwezigheid kunnen de taken overgenomen worden door de vice-voorzitter of secretaris. De voorzitter is samen met de secretaris de motor van de organisatie. Hij moet strategisch en overstijgend kunnen denken en handelen. Hij dient ervoor zorg te dragen dat de teamgeest in de organisatie voortdurend aanwezig is. Hij moet zijn teamleden kunnen inspireren en motiveren. Hij moet zijn team kunnen managen. De voorzitter dient zijn bestuursleden regelmatig te rapporteren op het moment dat hij namens de organisatie extern gesprekken heeft gevoerd. De voorzitter is neutraal en objectief in zijn handelen en spreekt bestuursleden en commissies op hun verantwoordelijkheid aan. De voorzitter en vice-voorzitter dienen duidelijke en schriftelijke afspraken te maken over de verdeling van bestuurlijke taken en bevoegdheden, hetgeen jaarlijks door het Algemeen bestuur geëvalueerd wordt. Hiermee krijgt de functie van vice-voorzitter meer inhoud en daadkracht.

5.1.5 Secretaris/2^e secretaris

De secretaris is in eerste instantie verantwoordelijk voor het opstellen van een agenda, het notuleren tijdens vergaderingen en het maken van degelijke notulen en de verspreiding hiervan naar de gewenste personen. Samen met de voorzitter is de secretaris verantwoordelijk voor het maken van een plan van aanpak. Daarnaast is de secretaris verantwoordelijk voor het opzetten van een goede administratie.

De secretaris is verantwoordelijk voor het maken van een Jaarverslag en is tevens het visitekaartje van de organisatie naar buiten toe, in de vorm van brieven, mailing, (telefonische) gesprekken en Website ondersteuning. De secretaris en 2^e secretaris dienen duidelijke en schriftelijke afspraken te maken over de verdeling van taken en bevoegdheden, hetgeen jaarlijks door het Algemeen bestuur geëvalueerd wordt. Hiermee krijgt de functie van 2^e secretaris meer inhoud en daadkracht.

5.1.6 Penningmeester/2^e penningmeester

De penningmeester is in eerste instantie verantwoordelijk voor het opzetten van een financieel beleid. De activiteiten, ideeën, donaties, etc. dient hij altijd financieel voor te bereiden en als begroting te presenteren. De penningmeester maakt in samenwerking met de commissie geldwerving en sponsoring een plan van aanpak hoe zij denken om aan geld te komen om de doelen te realiseren.

De penningmeester maakt een financieel plan voor de komende drie jaren. Dit wordt vervolgens vertaald in het werkplan (per jaar) wat men denkt aan omzet binnen te

halen. Vervolgens is het aan de penningmeester om samen met de fiscus alle zaken aangaande belastingen te regelen. De penningmeester en 2^e penningmeester dienen duidelijke en schriftelijke afspraken te maken over de verdeling van taken en bevoegdheden, hetgeen jaarlijks door het Algemeen bestuur geëvalueerd wordt. Hiermee krijgt de functie van 2^e penningmeester meer inhoud en daadkracht.

5.1.7 Bestuur (taken en verantwoordelijkheden)

Wat betreft de taken en verantwoordelijkheden van een bestuur gelden enkele wettelijke regels waar ieder bestuur zich aan te houden heeft:

- Elke bestuurder moet de hem opgedragen taak naar redelijkheid en billijkheid behoorlijk vervullen;
- Het bestuur moet verantwoording afleggen aan de lidorganisaties van PRASNE
- Alle bestuursleden moeten zich houden aan de in de Statuten en Huishoudelijk Reglement vastgelegde afspraken;
- Een bestuurslid kan weliswaar gekoppeld zijn aan een commissie, maar mag nooit zelf zitting nemen in een commissie en/of direct dan wel indirect invloed uitoefenen op voortgang van het proces binnen de commissie, vanwege belangenverstrengeling en eventueel "misbruik" van macht.
- Het stichtingsbestuur moet zich tegenover het Openbaar Ministerie kunnen verantwoorden als er ernstige twijfel bestaat of wet en statuten te goeder trouw worden nageleefd en/of als het OM eraan twijfelt of het bestuur naar behoren functioneert;
- Als de stichting vrijwillig wordt opgeheven moet het bestuur de afwikkeling van de financiën op zich nemen (vrijwillig betekent niet door een gerechtelijke uitspraak, niet door faillissement en 'bij een vereniging' niet doordat er geen enkel lid meer is).

Naast de wettelijk vastgelegde taakstelling en verantwoordelijkheden worden deze aangevuld met de volgende taakstelling ter realisering van de doelstellingen.

- Zoeken naar middelen voor het realiseren van een Arya Samaj Basisschool in uiterlijk 2016;
- Gemeenschappelijke belangenbehartiging en spreekbuis namens de Arya Samaj extern;
- Organiseren van educatieve- en voorlichtingsactiviteiten, culturele manifestaties, cursussen, Holi- en Divali-viering viering, overige Hindoe-feestdagen en Arya Samaj hoogtijdagen;
- Zorg voor communicatie naar lidorganisaties en donateurs, Hindoestanen in Nederland en het buitenland en vooral de eigen Arya Samaj achterban.

5.1.8 De beleidsterreinen van het Bestuur

Het bestuur van PRASNE zal zich inzetten op drie beleidsterreinen namelijk: voorwaardenscheppende sfeer, beleids sfeer en uitvoerende sfeer.

Voorwaardenscheppende sfeer:

- financieel beheer
- huisvesting
- vrijwilligersbeleid
- zorg voor naleving statuten en huishoudelijk reglement
- zorg voor continuïteit en overdracht.

Beleids sfeer:

- inhoudelijk beleid voorbereiden
- inhoudelijk beleid vaststellen
- zorg voor democratische besluitvorming
- uitvoering beleid/bewaken
- beleid evalueren
- taken en verantwoordelijkheden delegeren
- verantwoording afleggen.

Uitvoerende sfeer:

- administratie (donateurs, financiën en archief)
- representatie
- voorlichting en publiciteit
- werving van middelen
- zorg voor interne communicatie en overzicht
- zorg voor het groepsproces in het bestuur
- vergaderen en vergaderingen uitschrijven.

Het bestuur is eindverantwoordelijk voor het strategisch beleid. Vanuit het strategisch beleid wordt jaarlijks een werkplan ontwikkeld. Hierin worden de activiteiten zo concreet mogelijk beschreven. Het werkplan dient uiterlijk in de maand december klaar te zijn zodat dit per kalenderjaar in kan gaan (1 januari).

Het werkplan wordt zoveel mogelijk in samenspraak met verschillende commissies en de lidorganisaties samengesteld. Het bestuur is bevoegd om taken te delegeren naar commissies die zij in het leven heeft geroepen. Het bestuur kan bijgestaan worden door adviseurs tijdens haar vergaderingen en bij het ontwikkelen van de plannen.

5.2 Raden en commissies

5.2.0 Delegeren van taken naar commissie

De commissies opereren binnen de kaders die door het algemene bestuur zijn vastgesteld. Vanuit het algemene bestuur wordt een bestuurslid gekoppeld aan een commissie. Het bestuur is bevoegd om bij elke commissie een verantwoordelijke aan te wijzen die de taken van de commissie bewaakt, de vergaderingen van de commissie voorziet en periodiek het bestuur schriftelijk rapporteert over de voortgang.

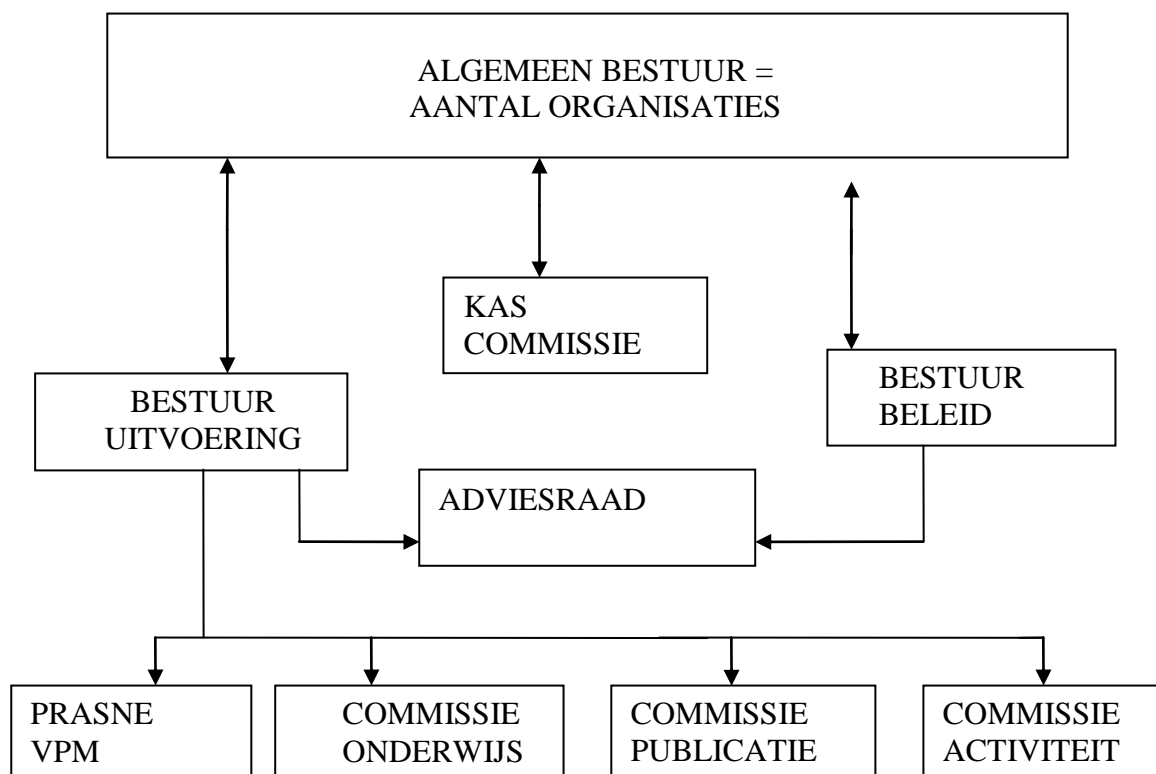
Commissieleden wonen de vergaderingen van het algemene bestuur niet bij, tenzij zij hiertoe uitgenodigd worden. Afhankelijk van de taken van de commissie heeft het algemene bestuur minimaal 2 keer per jaar een overleg. Alle commissies kunnen een beroep doen op het bestuur bij het ontwikkelen van de plannen en ontbreken van specifieke deskundigheid.

5.2.1 Relatie bestuur en commissies

Zoals eerder onder 5.2.0 aangegeven worden de kaders van tevoren zoveel mogelijk samengesteld in samenspraak met de commissies. Taken die gedelegeerd worden vanuit het bestuur zijn schriftelijk vastgelegd. Commissies zijn niet bevoegd om zelfstandig besluiten te nemen. Het bestuur kan besluiten om de commissies te informeren via de notulen van haar bestuursvergaderingen. Het bestuur heeft met enige regelmaat overleg met de commissies en is mede-verantwoordelijk bij het ontwikkelen van plannen vanuit de commissies.

Zoals eerder – onder 5.2.0 - gezegd, dient een bestuurslid gekoppeld te worden aan een commissie, zodat ondersteuning, "controle" en communicatie vanuit het Bestuur indirect bewerkstelligd wordt. Een van de basisvoorwaarden in de samenwerking tussen het bestuur en de verschillende commissies is, het onderlinge vertrouwen (in plaats van wantrouwen) en lef hebben om elkaar aan te spreken.

5.3.0 Organisationschema (Organogram) PRASNE



Hoofdstuk 6 Sterkten en kansen van de interne organisatie.

In kleine kring hebben wij een korte analyse van de organisatie uitgevoerd. Eerst hebben wij de externe ontwikkelingen in kaart gebracht. Aan de hand van relevante ontwikkelingen hebben we een zogenaamde sterkte/zwakteanalyse gemaakt.

Uiteindelijk komen wij tot de volgende samenvatting:

- Wij gaan gelet op de huidige toestand van de organisatie, vooral uit van de uitvoering van kwalitatief goede activiteiten, om zodoende een betere en goede profilering van de organisatie naar buiten en de achterban toe te bereiken.
- Wij gaan uit van de versterking van de organisatie, door de betrokkenheid van de achterban te vergroten.
- Wij gaan de sterke organisatie gebruiken om onze medewerkers/vrijwilligers nog beter toe te rusten.

Hoofdstuk 7 Strategische doelstellingen

A. Inhoudelijke ambities

7.1.0 Commissies (uitvoering)

In de voorbereidingsfase (2008-2010) werden er door het bestuur van PRASNE 4 commissies in het leven geroepen, namelijk:

- commissie Basisschool;
- commissie donateurs;
- fonds/middelenwerving; en
- commissie Pandit-Platform.

De commissies dienen ter ondersteuning van het bestuur van de arbeidsintensieve taken zoals het vooronderzoek.

De genoemde commissies, zijn ingesteld voor onbepaalde tijd, maar bepaalde taken zullen wel degelijk een tijdslimiet opgelegd krijgen.

Het is de taak van het bestuur om te zoeken naar geschikte kandidaten om een commissie in te stellen en vooraf een duidelijke taakstelling mee te geven. De taken per commissie kunnen sterk van elkaar afwijken.

7.1.1 Algemene taakstelling en verantwoordelijkheden

- Alle commissieleden krijgen bij aanstelling een schriftelijke opdracht/taakstelling van het bestuur met alle details van taakopdracht.
- Vanuit het Algemene Bestuur dient 1 bestuurslid gekoppeld te worden aan een commissie, als verlengstuk voor Bestuur, maar eveneens als ondersteuning van de commissie en controleur op de achtergrond.
- Commissieleden of een van de leden dient een voortgangsverslag aan te houden/ logboek.
- Commissie zal zelfstandig de opgedragen taak uitvoeren, deskundigen en instanties raadplegen mits dit niet de belangen benadeelt die de stichting nastreeft.
- Commissie zal na aanvaarding van opdracht een plan opstellen van te volgen stappen.
- Na voltooiing van de opdracht zal de commissie een volledige rapportage uitbrengen van onderzochte bevindingen.
- Commissie- en/of bestuursleden kunnen geen aanspraak maken op vergoedingen in welke vorm dan ook.

7.1.2 Taken commissie Basisschool

- Oriënteren in het land op vergelijkbare ideeën/projecten en bezoek brengen aan dergelijke projecten in de Randstad.
- Functie basisschool onderzoeken en vaststellen
- Onderzoek naar type vergunningen en wetgeving inzake basisscholen
- Informatie verzamelen
- Met het bestuur en lidorganisaties brainstormsessies beleggen en de verschillende ideeën inventariseren
- Ideeën vertalen op papier
- Op basis hiervan een indicatie van de totale kosten vaststellen
- Oriënterende gesprekken voeren met de gemeente/politiek
- Zoeken naar Onderwijskundigen en Pedagogen (kosteloos) die ideeën door willen praten, tips willen geven en zo komen tot een Onderwijsleerplan
- Programma van eisen op papier zetten
- Samenstelling conceptbegroting
- Op basis van de gegevens op zoek naar locatie
- Onderhandelingen met de gemeente over locatie
- Definitieve vaststelling van de begroting
- Inrichting/inventarislijst samenstellen
- Fondswerving
- Bijeenkomsten beleggen voor de achterban
- Inrichting en aankleding Basisschool

7.1.3 Taken commissie donateurs – en geld/sponsorwerving

- Ontwikkelen van een PR-plan om wervingscampagne op gang te brengen
- Samen met het bestuur eerst duidelijkheid krijgen over wat wij als organisatie te bieden hebben als men donateur/lid wordt.
- Hoe te werven:
- Via persoonlijk netwerk
- Mond tot mond reclame
- Elke donateur werft minimaal vijf donateurs vanuit vrienden/familiekring
- Advertenties plaatsen in bepaalde bladen/kranten
- Op specifieke festivals (zoals Milan, Kwakoe)
- Eenmaal per jaar organiseren van een leuke activiteit voor de donateurs
- Via kerkelijke activiteiten.

7.1.4 Taken geld en Sponsorwerving

- Ontwikkelen van een stappenplan en het in kaart brengen welke bedrijven en organisaties interessant voor ons kunnen zijn:
 - Via donateurs of leden
 - Via acceptgirokaarten
 - Benaderen van bedrijven en winkels

- Aanschrijven van belangrijke zakenlieden van Surinaamse afkomst
- Daar waar mogelijk via fondsen (eerst onderzoeken)
- Loterijacties
- Festivals (Milan, Kwakoe)
- Hindoestanen over heel Nederland
- Mandir en Sportverenigingen
- Gemeenten en provincie
- Collecteren huis aan huis
- Persoonlijke benadering
- Sponsorloterij
- Eigen sponsoring
- Verkoop van artikelen die je via bedrijven ontvangt
- Ambassade (India en Suriname)
- Kerkelijke organisaties
- Zusterorganisaties
- Activiteitenavonden (b.v. organiseren van feesten/bingo)
- Bij speciale feesten van Hindoestanen
- Giften
- Bedankbriefjes financiering.

Voor een landelijke organisatie zoals PRASNE van zulke omvang is het belangrijk dat de Stichting een vaste vorm van inkomsten mag genieten.

In het navolgende zal een aantal mogelijkheden van inkomsten op een rij worden gezet.

- Donateurs maandelijkse bijdrage
- Club van 100 financiering
- Sponsoring door bedrijven
- Sponsoring d.m.v. Activiteiten
- Sponsoring d.m.v. Acties / Verkoop
- Sponsoring d.m.v. Collecte
- Projectfinanciering door Fondsen
- Financiering door subsidieondersteuning Multiculturele Activiteiten
- Bijdrage provincie/zelforganisaties.

7.1.5 Commissie "Pandit-Platform"

De commissie Pandit-Platform heeft de taak om deskundigheid en uniformiteit te bewerkstelligen binnen de Arya Samaj in Nederland. De commissie moet proberen om zoveel mogelijk Pandits lid te laten worden van deze club, zodat sneller en doeltreffender de eenheid bereikt kan worden. Deskundigheidsbevordering kan door middel van lezingen, debatten, symposia en publicaties. De commissie dient zelf zorg te dragen voor dit soort activiteiten, waarbij natuurlijk het Algemeen Bestuur rugdekking zal verlenen.

Ook dienen er regelmatig bijeenkomsten te zijn om uniformiteit te krijgen aangaande ideologie, filosofie en Rituelen. Te denken valt aan een Brochure over de Havan, de Sanskaar's (algemeen) en bepaalde Sanskaar's specifiek, de Arya Samaj en Basiskennis

over het Hindoeïsme en Vedische Filosofie, de TRAJDVAAD helder uitgelegd en een Havanboek met enkele bhajans en specifieke mantra's in het Nederlands. De "Pandit-Platform" dient zich primair bezig te houden met "Informatievoorziening", d.w.z. het regelmatig uitbrengen van publicaties, gericht op een algemeen breed publiek, maar in het bijzonder de Jonge generatie in de huidige Nederlandse setting.

B. Randvoorwaardelijke ambities

7.2.0 Vrijwilligersbeleid

Zoals eerder aangegeven werkt de organisatie alleen met vrijwilligers. Vrijwilligers erbij betrekken om de doelen te realiseren is onontbeerlijk. Zij doen voor een deel het veldwerk. Dit is heel ondersteunend voor het bestuur.

Om vrijwilligers voor langere termijn aan je organisatie te binden is het goed om in het Huishoudelijk Reglement in elk geval een aantal zaken verder uit te werken en vast te leggen. Dit is noodzakelijk zowel voor de organisatie als voor de vrijwilligers; alle partijen weten waar zij op kunnen rekenen en wat de spelregels van de organisatie zijn.

7.2.1 Duidelijke taakomschrijving

Zorg ervoor dat elke vrijwilliger precies weet welke taken van hem of haar worden verwacht.

7.2.2 De organisatie kennen

Zorg ervoor dat alle vrijwilligers de beschikking krijgen over een informatiemap, waarin alles over de organisatie staat (wie beslist, hoe komen besluiten tot stand, wie is waarvoor verantwoordelijk, afspraken over vergoedingen, verzekeringen, kortom alles wat voor vrijwilligers op een bepaald moment van belang kan zijn).

7.2.3 Goed inwerken

Vrijwilligers moeten goed ingewerkt worden. Hierbij gaat het om goede mondelinge en schriftelijke informatie. Zorg ervoor dat vrijwilligers niet in hun eentje het bos in worden gestuurd. Een goede manier om in te werken is vrijwilligers eerst mee te laten lopen. Indien noodzakelijk benoem een aparte vrijwilligerscoördinator. Zij/hij zou regelmatig werkbesprekingen kunnen geven. Dit soort besprekingen kan vaak in groepen (interview), maar kan ook individueel gegeven worden. Maak gebruik van de kwaliteiten van vrijwilligers en probeer die ook in te zetten.

7.2.4 Inspraak/medezeggenschap en deskundigheidsbevordering

Geef de vrijwilliger het gevoel dat zij gehoord worden. Probeer vrijwilligers te betrekken bij belangrijke discussies en besluitvormingsprocessen of veranderingen die men door zou willen invoeren. Dit kan geregeld worden in het Huishoudelijk Reglement van de organisatie.

Deskundigheidsbevordering is voor alle vrijwilligers belangrijk om hun taken beter uit te kunnen voeren. Thematisch zou per jaar enkele keren op basis van de behoefte deskundigheidsbevordering opgezet kunnen worden.

7.2.5 Verzekeringen, onkostenvergoedingen en tijdsinvestering op basis van de taken

Belangrijk aandachtspunt om in het Huishoudelijk reglement vast te leggen hoe de zaken ten aanzien van verzekeringen geregeld zijn. Als het gaat om onkostenvergoeding: waar kan men wel of niet op rekenen. Afhankelijk van de taken is het goed om de tijdsinvestering die verwacht wordt van een vrijwilliger ook te benoemen. Vrijwilligerswerk is niet vrijblijvend, maar het gaat om verantwoordelijkheden die men draagt.

7.2.6 Vrijwilligerscontract

Om de bescherming van de vrijwilligers te garanderen, moet in een vrijwilligerscontract worden vastgelegd, hoe met organisatiegegevens wordt omgegaan.

Dit schept duidelijkheid en een zekere wederzijdse verplichting.

Een dergelijk contract bevestigt het gegeven dat het vrijwilligerswerk niet vrijblijvend is, maar zowel van de kant van de organisatie als van de vrijwilligers verplichtingen met zich mee brengt

7.2.7 Communicatie met het bestuur

Het bestuur is verplicht vrijwilligers goed te informeren over het reilen en zeilen vanuit de organisatie en hen te informeren over belangrijke ontwikkelingen die van belang kan zijn voor het werk van de vrijwilligers. Vrijwilligers moeten ook weten hoe met informatie vanuit de organisatie omgegaan dient te worden. Soms zijn er zaken die om geheimhouding vragen tot het jaarverslag of de jaarvergadering.

Hoofdstuk 8 Strategische doelstellingen en monitoring

In voorgaande hoofdstukken hebben we onze ambities en ontwikkelpunten beschreven voor de komende jaren. Dit leidt tot de formuleringen van strategische doelstellingen: wat hebben wij gerealiseerd over 5 jaar.

Per jaar wordt in het werkplan/activiteitenplan beschreven wat de doelstellingen voor dat jaar zijn.

We hebben onze doelstellingen gerangschikt naar de ambities zoals eerder omschreven in hoofdstuk 3.

8.1 Doelstellingen:

De Vedische missie volgens Maharishi Swami Dayanand Saraswati staat centraal binnen de organisatie.

➤ **Realisatie basisschool op Vedische grondslag**

In het kader van deze missie behoort onderwijs tot een van haar kerntaken. Het realiseren van een Arya Samaj basisschool in de Randstad – al dan niet in samenwerking met anderen -, ziet Prasne derhalve nog steeds als een van haar taken. Prasne zal hiertoe de reeds geformeerde commissie basisschool, nieuw leven inblazen.

Een school op Vedische grondslag dient gericht te zijn op:

- Leerconcepten en de lesmethodes die er op gericht zijn tot individuele talentontwikkeling van het kind, samen leren en omgaan met verschillen mogelijk te maken.
- De commissie basisschool krijgt als opdracht alle mogelijkheden te onderzoeken die kunnen leiden tot de realisatie van deze school. Voorts zal zij een school/leerprogramma moeten ontwikkelen, die kunnen leiden tot een school/ waardoor de cognitie als de sociale competenties van kinderen worden versterkt.

➤ **De commissie "Pandit Platform"**

De commissie Pandit-Platform heeft de taak om deskundigheid en uniformiteit te bewerkstelligen binnen de Arya Samaj in Nederland. De commissie moet proberen om zoveel mogelijk Pandits lid te laten worden van deze platform, zodat sneller en doeltreffender de eenheid bereikt kan worden, terwijl deskundigheidsbevordering kan worden bereikt door middel van lezingen, debatten, symposia en publicaties etc..

Alle voorbereidingen tot de realisatie van deze commissie zijn al getroffen, doch door moverende redenen is implementatie daarvan nog niet van de grond gekomen.

Een mogelijke oorzaak is de gespletenheid binnen de Arya Samaj gemeenschap in Nederland, waardoor pandits – mogelijk uit broodnijd – geen keuze kunnen maken, om al dan niet bij deze club aan te sluiten.

➤ **De commissies : donateurs ; – en geld/sponsorwerving**

Taken van deze commissies:

- Ontwikkelen van een PR-plan om wervingscampagne op gang te brengen;
- Ontwikkelen van een stappenplan en het in kaart brengen welke bedrijven en organisaties interessant voor ons kunnen zijn.

Deze beide commissies zijn weliswaar geïmplementeerd, doch hebben hun taken niet, dan wel niet naar behoren opgepakt.

Het verdient aanbeveling, om deze commissies wederom onder het licht te houden te herbemensen en te reactiveren.

8.2 Monitoring

Op alle niveaus zal het bestuur in de beleidscyclus het plan-do-check-act principe volgen:

- Vaststellen van het beleid en de doelen (*plan*);
- Zorgdragen voor de uitvoering (*do*);
- Periodiek toetsen van de voortgang en eindresultaat (*check*);
- Borgen van bereikte resultaten en het nemen van verbetermaatregelen (*act*).

8.3 Ondersteuning van het primaire proces

Het bestuur is de spil in de organisatie.

De medewerkers/vrijwilligers worden beschouwd als het "kapitaal" van onze organisatie. Voor PRASNE is het primaire proces het belangrijkste uitgangspunt.

De verspreiding van de Vedische missie: daar draait het allemaal om.

Dit komt alleen tot stand in optimaal contact tussen medewerkers/vrijwilligers.

Hoofdstuk 9 Beleidsvaluatie: Planning van het Strategisch Beleid

Om na te gaan in welke mate de stichting zijn doelstelling heeft behaald, wordt het beleid per jaar geëvalueerd. Tijdens de beleidsvaluatie wordt nagegaan:

- Of de stichting effectief en efficiënt te werk is gegaan
- Of de doelstellingen bijgesteld dienen te worden
- Of het beleid zo duidelijk is geformuleerd dat alle betrokkenen het snappen en ermee kunnen werken
- Of het beleid herkenbaar is voor de buitenwereld (lidorganisaties en achterban)
- Zien alle betrokkenen het beleid nog steeds zitten, dragen ze het?
- Sluit het beleid aan bij de wensen en behoeften van de gemeenschap.

Deze evaluatie in de vorm van een "ALV", met presentatie van Jaar- en Financieel verslag dient aan het begin van het nieuwe kalenderjaar te gebeuren. Voorgesteld wordt om deze evaluatie te laten plaatsvinden in de 4^e week van januari, waarbij de bijeenkomst direct aangegrepen kan worden voor een nieuwjaarstoespraak en toelichting op het werkplan voor het nieuwe jaar.

Ieder jaar zal een planning gemaakt worden aan de hand van de evaluatie van het afgelopen jaar. Deze planning wordt met alle betrokkenen besproken en vastgesteld. De planning wordt ook financieel onderbouwd om zo duidelijk te maken wat de keuzes voor het komende jaar voor invloed hebben op de financiële situatie van de stichting.

Hoofdstuk 10 Overzicht bereikte resultaten over de periode 2008-2017

Omdat dit het 2^e beleidsplan is geven wij u een kort overzicht van de bereikte resultaten over de periode 2008-2017.

In deze periode heeft PRASNE het volgende kunnen realiseren:

A. Structurele/statutaire taken

Het uitgeven van de jaar- en financiële verslagen over de jaren 2007 tot en met 2010. Hier heeft elk jaar een werkplan aan ten grondslag gelegen. Tot de structurele resultaten kunnen ongetwijfeld gerekend worden de verspreiding van Holi en Divali kaarten en een feestdagen kalender met vermelding van zoveel als mogelijk hoogtijdagen, van zoveel mogelijke culturen in Nederland. Met gepaste trots kan worden vermeld dat andere instellingen dit voorbeeld van PRASNE hebben opgevolgd. Dit product draagt ongetwijfeld bij aan het tonen van respect voor andere culturen.

B. Ontwikkeling van informatie en voorlichtingsmateriaal

Er zijn in de afgelopen periode informatie en voorlichtingsmateriaal ontwikkeld door PRASNE, die in het bijzonder ondersteuning bieden aan de lidorganisaties maar ook algemeen zeer bruikbaar zijn.

De volgende brochures/pamfletten zijn uitgegeven:

- brochure over PRASNE; een pamflet over de betekenis van NAMASTE, Hawan Yagje en de betekenis hiervan en een 8 pagina's tellende brochure over de sanskars (het wanneer en waarom van de zestien Vedische sanskars).

C. Netwerkontwikkeling

Ook op het terrein van netwerkontwikkeling is wat bereikt.

Zo is PRASNE bekend bij de Ministeries van Onderwijs en Wetenschappen en VROM. Verder heeft PRASNE contacten gelegd met Levensbeschouwing en Religie in Rotterdam, het Mozeshuis in Amsterdam en de Gemeente Den Haag.

Met dan wel ondersteuning van deze organisaties, zijn gezamenlijke activiteiten uitgevoerd. In samenwerking met de organisatie Wereld Mars voor Vrede en Geweldloosheid heeft PRASNE in 2010 resp. in Rotterdam en in Amsterdam bijgedragen met Hawan Yagje op de Dam in Amsterdam en in de mandir aan de Slaghekstraat te Rotterdam.

D. Manifestatie: bekend met elkaars symbolen

Ter gelegenheid van de manifestatie: bekend met elkaars symbolen van respect en burgerschap in het Zuiderpark in Den Haag heeft PRASNE in augustus 2009 historie kunnen schrijven, vanwege de 1e openlucht Hawan in Nederland.

Publiciteit in binnen en buitenland

Van veel van de hierboven vermelde activiteiten is verslag gedaan in de kranten: AD Haagse Courant, De Ware Tijd in Suriname alsmede op OHM TV en radio.

De structurele/statutaire activiteiten zullen worden voortgezet, met het streven naar beter kwaliteit. Verder zal er zover dit mogelijk zal zijn ongetwijfeld gewerkt worden aan netwerkontwikkeling op alle mogelijke niveaus.

Publicaties Prasne

In de afgelopen jaren heeft Prasne een handvol boekwerken en brochures uitgegeven, waaronder de brochure over de 16 Sanskaars, de Namaste-groet, de Vedische Hawan en boekjes over de Gayatri Mantra en de Isha Upanishad.

Samenwerking Prasne en Fas Ned

Sinds 2016 is er een samenwerkingsverband tussen Prasne en Fas Ned en deze heeft geresulteerd in een groots opgezet Congres in 2017 te Rijswijk. De bevindingen van dit congres zijn verder besproken op een gezamenlijke studiedag en daarbij zijn commissies gevormd, die een aantal activiteiten zullen opzetten en uitwerken t.b.v. de Arya Samaj in Nederland.

Participatie activiteiten externe organisaties

In de afgelopen jaren heeft Prasne deelgenomen aan en geparticipeerd in activiteiten van organisaties buiten de Arya Samaj gemeenschap in Nederland. Hierbij is het goed om de volgende activiteiten te vermelden, zodat een indruk ontstaat van de focus van Prasne:

- Interreligieuze bijeenkomst Transvaal Den Haag
- Shiva Festival te Scheveningen
- Gezamenlijke activiteit met Hindoes, Christenen en Moslims te Den Haag
- Gezamenlijke activiteit m.b.t. vernielingen Ram Mandir Den Haag
- Participatie in Vredesmarsen te Den Haag, Amsterdam en Rotterdam.

