



iamprofiled.



# iamprofiled.

Beleidsplan per 2023

- meerderjarig plan -

***Voor meer info:***

[info@iamprofiled.nl](mailto:info@iamprofiled.nl)

[www.iamprofiled.nl](http://www.iamprofiled.nl)

[www.linktr.ee/iamprofiled](http://www.linktr.ee/iamprofiled)

***Social Media:***

[www.instagram.com/iamprofiled](https://www.instagram.com/iamprofiled)

[www.linkedin.com/company/iamprofiled/](https://www.linkedin.com/company/iamprofiled/)

## INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding	
1.1	Het probleem	1
1.2	Het doel van stichting iamprofiled	2
1.3	De origin story van iamprofiled	3
2	Het activiteitenplan	5
3	De organisatie	
3.1	De werkwijze	8
3.2	Het bestuur	8
3.3	De coördinatoren	9
3.4	De vrijwilligers	10
3.5	Organisatiecultuur	13
4	Interne communicatie	
4.1	De bestuursvergaderingen	14
4.2	De algemene vergaderingen	15
5	Financieel plan	
5.1	De begroting	16
5.2	De sponsoring	16
6	Vooruitzicht	
6.1	Impact measurement	18
6.2	Toekomstplannen	
6.2.1	Vrijwilligerswerving	18
6.2.2	Iamprofiled onder het publiek krijgen	18
6.2.3	Anticipatie op relevantie	19
6.2.4	Sponsorwerving	19

## 1. INLEIDING

### 1.1 HET PROBLEEM

Volgens de *Happiness Report* van de UN (uitgebracht in 2023) staat Nederland op nummer vijf in de wereld voor het hebben van de meeste inwoners die zich gelukkig voelen<sup>1</sup>. Dit neemt echter niet weg dat Nederland nog steeds veel sociale problemen heeft waar niet genoeg aandacht aan wordt besteed. Volgens het CBS voelden in 2021 zo'n 1,6 miljoen Nederlanders zich gediscrimineerd, waarbij ras of huidskleur de meest genoemde grond van discriminatie was<sup>2</sup>. De top drie manieren waarop werd gediscrimineerd waren ongelijke behandelingen, discriminerende opmerkingen en stigmatisering (bijv. een negatief beeld creëren in de media).

Inmiddels is er niet veel veranderd. Sterker nog, door de COVID-19 pandemie kwam aan het licht dat er nog steeds discriminatie bestaat tegen Nederlanders met een Aziatische achtergrond. Omdat de discriminatie een etnische grondslag heeft, wordt dit ook wel racisme genoemd. Er wordt dan onderscheid gemaakt tussen twee soorten racisme: bewust en onbewust.

Het eerste probleem is bewust racisme. Dit is een vorm van opzettelijk ongelijke behandeling. Vaak zijn dit individuen die een negatief vooroordeel hebben over mensen die er anders uitzien of een andere achtergrond hebben. Slachtoffers van bewust racisme kunnen onder andere geweld of haat meemaken. Een goed voorbeeld hiervan zijn de haatincidenten op Aziaten in Nederland tijdens de COVID-19 pandemie. Er ontstond toen een aanname dat alle Aziaten in Nederland uit China kwamen. Daardoor vonden incidenten plaats waarbij specifiek Aziaten in Nederland meer werden vermeden in het openbaar, uitgejoeld of zelfs neergestoken. Gelukkig keuren veel mensen in Nederland zulke vormen van disrespect af, waardoor soortgelijke problemen makkelijker aan te kaarten zijn als ontoepasselijke vorm van omgang.

Het tweede probleem is onbewust racisme. Dit is een vorm van ongelijke behandeling wat niet opzettelijk gebeurt. Dit staat ook wel bekend als microagressie. Het gaat dan vaak om opmerkingen of omgangsuitingen die op het eerste oog onschuldig lijken, maar eigenlijk pijnlijk zijn voor de ontvanger. Een voorbeeld hiervan is vragen aan een persoon van kleur waar die écht vandaan komt. Vaak zijn deze mensen van kleur Nederlanders die in Nederland zijn opgegroeid, waardoor de persoon van kleur zich anders behandeld voelt door deze vraagstelling. Maar ook opmerkingen onder het mom van "het is maar een grapje" zoals "ni hao" roepen tegen iemand die er Aziatisch uitziet zijn voorbeelden van microagressie. Een ander voorbeeld: als jij altijd automatisch Engels spreekt tegen een Aziat die je ziet in Nederland, dan erken je indirect dat diegene niet uit Nederland komt, ook al is het misschien iemand die in Nederland is geboren. Dit kan het gevoel opwekken alsof ze niet horen bij de andere Nederlanders. Omdat individuen niet bewust zijn van hun daden, worden deze vormen van disrespect niet vaak erkent als ontoepasselijk gedrag. Dit maakt het dan ook lastiger om mensen ervan te overtuigen dat het geen gewenst gedrag is. Omdat er geen geweld of duidelijke haatuitingen ter sprake zijn, worden vaak dit soort vormen van discriminatie gebagatelliseerd.

Het bestaan van de verschillende vormen van discriminatie erkennen is extra uitdagend in Nederland. Zo worden er argumenten gegeven dat het niet voor te stellen is dat discriminatie bestaat in Nederland. Waarschijnlijk heeft het feit dat Nederland het eerste land in de wereld was die het homohuwelijk wettelijk toeliet bijgedragen aan dit beeld. Helaas wordt er nog steeds bewust (of onbewust door gewenning) met het woord "homo" gescholden en maken stellen van hetzelfde geslacht regelmatig gewelddadige confrontaties mee. Het is menselijk om een bepaald beeld te scheppen over anderen buiten de eigen kringen, zeker als zij er

---

<sup>1</sup> <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2023/WHR+23.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/27/1-6-miljoen-mensen-voelden-zich-vorig-jaar-gediscrimineerd>

anders uitzien of op een andere manier leven dan gewend is. Iedereen heeft wel een mening, en elk heeft het recht om dit te uiten. Het is echter niet de bedoeling om daarmee die mensen, die anders zijn dan jij, te benadelen of te kwetsen. Tegenwoordig bestaan er dan ook verschillende organisaties die opkomen voor de minority groepen in Nederland. Helaas bestaan er voor Nederlanders met een Aziatische achtergrond niet veel organisaties die voor hen opkomen.

## 1.2 HET DOEL VAN STICHTING IAMPROFILED

Afgezien van tijdens de COVID-19 pandemie, komt over het algemeen bewust racisme relatief minder vaak voor tegen Nederlanders met een Aziatische achtergrond. De onbewuste variant is echter wel een probleem dat veel Nederlanders niet realiseren dat het bestaat, waarbij niet voldoende aandacht wordt gegeven onder het algemeen publiek. Om die reden is stichting iamprofiled (ook wel iamprofiled genoemd) opgericht om Nederlanders hierover te informeren.

De hoofddoelstelling is: “tegengaan van racisme tegen Aziaten in Nederland.”. De focus ligt vooral op de onbewuste variant. Wat dit is hebben we al eerder omschreven in de inleiding. Stichting iamprofiled wil deze hoofddoelstellingen bereiken door de ondersteunende subdoelen die gericht zijn op kennis, bewustwording en dialoog. Subdoelen zijn:

- a. Kennis bieden over microagressies tegenover de Aziatische gemeenschap en deze zichtbaar maken;
- b. Het bieden van kennis over handelingsperspectieven, zowel van degene die het meemaakt als ook van degene die de microagressie pleegt;
- c. Het delen van de verhalen en tradities van de Aziatische gemeenschap;
- d. In dialoog gaan over verschillen en overeenkomsten tussen Aziaten en niet-Aziaten.

Stichting iamprofiled beoogt niet het maken van winst en is opgezet om waarde te leveren voor een algemeen nut. Al is het doel van iamprofiled om waarde te leveren aan het algemene publiek, de activiteiten van stichting iamprofiled zelf zijn echter gericht op jongvolwassenen. Niet alleen zijn jongvolwassenen de toekomst van Nederland, maar staan jongvolwassenen eerder open voor nieuwe perspectieven. De oude generatie daarentegen hebben al een bepaalde waarheid voor hunzelf geschetst, waardoor het lastiger is om deze mensen te overtuigen over het bestaan van racisme in Nederland tegen Nederlanders met een Aziatische achtergrond. Het resultaat van de activiteiten van iamprofiled heeft echter wel invloed op alle (zowel jong als oud) Nederlanders met een Aziatische achtergrond.

De naam iamprofiled heeft een diepe en symbolische betekenis over de identiteit van ieder individu. Je kan er verschillende kanten mee op. Iamprofiled staat ten eerste voor slachtoffer zijn van profilering. Eigenlijk betekent de naam letterlijk ‘ik ben geprofileerd’, ‘mensen hebben een vooroordeel over mij’. Dit kan letterlijk over iedereen gaan, en kan alle kanten op. Of je nou een moslim bent (geloof), een Azaat (etniciteit), een queer (seksualiteit), dat maakt allemaal niet uit; veel van hen ervaren in Nederland vooroordelen. Ten tweede staat de naam iamprofiled symbool voor jouw eigen profiel, jouw eigen identiteit. Mensen die vaak zijn gepest, voelen zich namelijk niet meer hunzelf.

Zoals eerder genoemd kunnen deze problemen op verschillende manieren worden opgelost. Het is een combinatie van het voorbereiden op de toekomst (kinderen op de basisschool voorlichten), in gesprek te gaan met jongvolwassenen en hun stil laten staan waarom ze bepaalde intolerante gedrag uiten (ludieke creatieve acties), en support te bieden aan hen die al de gedupeerde zijn van pesterij, discriminatie of racisme. Stichting iamprofiled staat dus voor het behoud van jouw gehele identiteit als persoon en om daarin het geluk te vinden. Dit wordt gedaan door met positiviteit en creativiteit Nederlanders bewust te maken van het racisme tegen

Aziaten in Nederland. Stichting iamprofiled gelooft dat meer bewustwording zal leiden tot meer begrip voor en meer saamhorigheid tussen de verschillende culturen in Nederland. Om dit te bereiken is het belangrijk om met elkaar in gesprek te gaan en actief naar elkaars verhalen te luisteren. Omdat dit vaak een zwaar onderwerp is, wil iamprofiled dit zo laagdrempelig mogelijk bespreekbaar maken. Dit doen wij door ludieke evenementen te organiseren en social media content te maken. Denk aan projecten zoals educatieve artikelen schrijven en vormgeven, podcasts maken en videoproductie.

Stichting iamprofiled bestaat uit een jong progressief team. De werkwijze is gebaseerd op de volgende waarden: transparantie, saamhorigheid, gelijkwaardigheid, inclusie en toegankelijkheid.

Visie: een inclusievere Nederlandse samenleving.

Missie: met creatieve multimedia content en positieve representatie, Nederlanders bewust maken van het racisme tegen Aziaten in Nederland en deze verlagen.

Stichting iamprofiled gelooft in het principe van calling in. Dit betekent dat je anderen onderdeel maakt van de oplossing op een positieve en laagdrempelige manier, door kennis en bewustwording te brengen. Dit doen we door geleefde ervaringen en kennis over cultuur en micro-agressie te delen. Het gaat een stap verder dan calling out. Dit is de persoon wijzen op het gedrag en laten weten aan anderen dat deze persoon dat gedrag vertoont. Calling is erop gericht dat de persoon het gedrag ook gaat veranderen.

### 1.3 DE ORIGIN STORY VAN IAMPROFILED

De oprichter van iamprofiled is een Nederlander met een Vietnamese achtergrond, en kreeg regelmatig te maken met verschillende vormen van racisme in Nederland. Op 2 oktober 2018 was een racistische opmerking voor hem de druppel, en wilde hij zijn verdrietige emotie uiten. Dat was het eerste begin van een logo voor een organisatie, die niet zeker was of het ooit zou bestaan (zie Figuur 1).



*Figuur 1 - Eerste versie logo voor de organisatie.*

Een jaar ging voorbij, en de oprichter merkte dat hij niet de enige was die last had van het racisme; hij dacht altijd dat hij zich aanstelde en er alleen in was. Nadat hij te horen kreeg via een kennis dat er nog steeds 'hanky panky shanghai' wordt gezongen op een basisschool in Enschede, begon hij echt stappen te nemen om iets aan dit probleem te doen. Op 28 december 2019 werd het eerste awareness video geplaatst op Instagram, en werd tijdelijk gekozen voor een nieuw logo ontwerp waar de naam van de organisatie benoemd wordt (zie Figuur 2).



*Figuur 2 - Tijdelijke versie logo iamprofiled.*



*Figuur 3 - Definitieve versie logo iamprofiled.*

Niet lang daarna begon het probleem met het corona virus, waardoor veel Nederlanders de Aziaten in Nederland labelden als zieke mensen, terwijl de prevalentie in Nederland op dat moment 0 was. Verschillende vormen van racisme werd actief beoefend door een deel van de Nederlanders (opvallend ook door minorities) tegen de Aziaten in Nederland, van denigrerende teksten en uitspraken tot onnodig gebruik van heftig geweld. Er kwamen toen veel reacties en support binnen via de Instagram van iamprofiled, van zowel de Aziaten in Nederland als de niet-Aziaten. Dat was bevestiging dat er echt een probleem is, en dat iamprofiled moet worden doorgezet op een professionele manier om de multiculturele tolerantie te repareren in Nederland. De tijdelijke versie van het logo was daarna niet meer representatief genoeg voor de ideale samenhang van de samenleving. Uiteindelijk werd op 2 februari 2020 (02-02-2020) het officiële logo van iamprofiled gekozen (zie Figuur 3).

De stichting is pas op 7 juli 2023 ingeschreven bij de Het Handelsregister van de Kamer van Koophandel te Almere onder het nummer 90772814. Dit was mede mogelijk gemaakt door de steun van Stichting Dona Daria.

## 2. HET ACTIVITEITENPLAN

Zoals beschreven in de inleiding wil stichting iamprofiled Nederlanders bewust maken van het racisme tegen Aziaten in Nederland, zodat er meer begrip voor en meer saamhorigheid tussen verschillende culturen ontstaat. Racisme is echter een groot onderwerp. Er valt dus héél veel over te vertellen. Om te voorkomen dat het overweldigend wordt, is ervoor gekozen om ons met elke bewustwordingscampagne te richten op één subonderwerp. Daarom heeft iamprofiled ervoor gekozen om projectmatig te werken, waarbij we steeds één onderwerp of probleem belichten per project. Door kort te focussen op een specifiek onderwerp of probleem dat Aziaten kunnen ervaren in Nederland, proberen wij het zo luchtig, laagdrempelig en interessant mogelijk te maken.

Een project richt zich vaak op één van de volgende doelen: (1) het in kaart brengen van onbewuste gedragsvormen die voor Nederlanders met een Aziatische achtergrond als discriminerend kunnen worden ervaren, (2) informeren hoe Nederlanders dat anders kunnen doen en (3) wat de verschillende culturen in Azië zijn. Het uitgangspunt van ieder project is dus dat het educatief is. Het kan over een leuk feitje gaan zoals een feestdag van een bepaalde cultuur in Azië, of over een wat serieuzer onderwerp zoals intersectionaliteit. Daarnaast kunnen het video's, evenementen, artikelen (instagram carousels) of podcasts zijn, door iamprofiled zelf gemaakt en georganiseerd, of in samenwerking met partners.

### Evenementen

Een voorbeeld is het speeddating evenement met Asian guys tijdens valentijnsdag. Het idee achter dit concept is om bewustwording te creëren over het feit dat Aziatische mannen in Nederland wel eens worden benadeeld in de datingwereld door hun Aziatische uiterlijk. Mannen met een Aziatisch uiterlijk worden soms als grap of weerloos neergezet in de mainstream media. Hierdoor worden er ook weinig serieuze rollen weggelegd voor Aziatische mannen, waarna er een tekort is van positieve representatie van Aziatische mannen in de mainstream media. Dit in tegenstelling tot de mannen met een niet-Aziatische uiterlijk die vaker als sexy worden neergezet op TV. Het resultaat is dat mensen minder snel een kans geven aan mannen met een Aziatisch uiterlijk om op date te gaan. Daarom wil iamprofiled met het event "Speeddaten met Asian Guys" iedereen de kans geven om ze te leren kennen. Hiermee hopen wij dat mensen inzien dat het vooral gaat om iemands persoonlijkheid en dat Aziatische mannen ook sexy kunnen zijn.





## Partner projecten

Bij iamprofiled vinden wij het belangrijk om samen te werken met andere partijen, omdat wij geloven dat we samen sterker zijn en daarmee meer kunnen bereiken. Tot op heden heeft iamprofiled met verschillende partijen samengewerkt om Nederland een stukje inclusiever te maken. Met DWARS (Groenlinkse Jongerenpartij) hebben wij bijvoorbeeld een keer een panel gehouden om de leden te informeren en hun vragen te beantwoorden over racisme tegen Aziaten in Nederland. Dit deden wij door vier sociaal ongemakkelijke scenario's te illustreren, waarbij het publiek mag aankaarten wat er sociaal ongepast is, waarom het gebeurt en hoe dit opgelost kan worden. Met Adoptiepedia hebben wij samen een project uitgevoerd om bewustwording te creëren over de effecten van racisme tegen Aziaten op de slachtoffers. Ook met Tea Guys zijn wij een samenwerking aangegaan om elkaar te helpen groeien.



## Videoprojecten

Als het gaat om verhalen vertellen, doet iamprofiled dat graag via videoprojecten. Op dit moment heeft iamprofiled twee video series lopen. De eerste serie valt onder project "Asian Stereotypes Exposed" en is een YouTube videoprogramma die samen met de kijker erachter gaat komen of een specifiek probleem van racisme tegen Aziaten wel bestaat in Nederland. Dit doen wij door op straat bij voorbijgangers te testen of zij de ongewenste gedragsvorm onbewust vertonen om het bestaan van het subonderwerp te bevestigen. Soms halen we dan ook de ervaringen erbij van de Aziaten zelf in Nederland. De tweede serie heet "Wist je dat...?", waarin we in een short/reels/tik tok format verhalen delen van hoe Aziaten in Nederland een specifiek probleem van het racisme ervaart. Op deze manier wil iamprofiled op een efficiënte manier het doelgroep bereiken.



## Educatieve carousels

Omdat er zoveel te vertellen is over alle vormen van racisme tegen Aziaten in Nederland, is het een uitdaging om zo compact mogelijk de essentie van de problemen te delen met Nederlanders. Dit proberen wij te doen via Instagram carousels. Op dit moment is de content van de Instagram carousels vooral gericht op het delen van vrij diverse onderwerpen, van culturele ontwikkelingen tot aan educatie van terminologieën binnen het domein van activisme. In het volg wil iamprofiled meer content plaatsen op Instagram dat te maken heeft met het uitlichten van ongepaste gedragsvormen tegen Aziaten dat voorkomt in Nederland, actuele food for thought storytelling op Instagram, give aways met partners en nog veel meer dat beter past bij onze doelgroep.



## Out-of-the-box projects

Bij iamprofiled stimuleren wij om out-of-the-box te denken. Het is namelijk belangrijk om steeds met nieuwe ideeën te komen om het bestaan van racisme tegen Aziaten in Nederland aan te kaarten.

### 3. DE ORGANISATIE

Om de doelen te bereiken van stichting iamprofiled, is het belangrijk om een gestructureerde organisatie te hebben. In dit hoofdstuk worden alle delen van de organisatie grondig uitgewerkt. Zo wordt duidelijk dat iamprofiled bestaat uit een bestuur en leden. Al is iedereen binnen iamprofiled per definitie een vrijwilliger (ook het bestuur), verwijzen wij in dit document naar algemene leden als wij het hebben over vrijwilligers.

#### 3.1 DE WERKWIJZE

Om de activiteiten van iamprofiled uit te voeren, wordt er projectmatig gewerkt. Dat wil zeggen dat eerst een sub-probleem binnen racisme wordt geselecteerd door het bestuur, waarna de vrijwilligers worden gezocht die kunnen helpen aan het project. Omdat elk project in verschillende vormen geuit kan worden, wordt er bij elk project opnieuw gekeken welke expertise er nodig is. Vrijwilligers worden dan geworven naar de gezochte vaardigheden. Om het proces goed te laten verlopen, zijn er coördinatoren aangewezen die erop toezien dat het project aan de eisen voldoet. De coördinatoren hebben vaak expertise in een bepaald gebied en kijken dan ook alleen toe op de werkzaamheden van de andere vrijwilligers die op de expertise aansluiten. Zowel bestuursleden als vrijwilligers kunnen in aanmerking komen om tot coördinator te worden benoemd voor een gegeven project. Wanneer het project is afgerond, dan worden alle huidige vrijwilligers gevraagd of ze willen helpen met het volgende project, mits hun vaardigheden dan nog relevant zijn.

#### 3.2 HET BESTUUR

De stichting iamprofiled heeft een bestuur bestaande uit minstens drie leden die de stichting vertegenwoordigd. Kort gezegd is het bestuur verantwoordelijk voor het besluiten en uitwerken van ideeën die in de praktijk kunnen worden gebracht door de coördinatoren (meer over de coördinatoren zie paragraaf 3.2). Bij voorkeur bestaat het bestuur uit een groep van diverse individuen, die elk een eigen uniek verhaal hebben. Op die manier is het ook mogelijk om als bestuur te verantwoorden voor verschillende migratieachtergronden.

De bevoegdheid tot vertegenwoordiging komt mede toe aan twee gezamenlijk handelende bestuursleden. Ingeval van ontstentenis of belet van een bestuurder blijven de overige bestuurders met het bestuur belast. Bij ontstentenis of belet van alle bestuurders berust het bestuur tijdelijk bij één of meer door de voorzitter van de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie op verzoek van de meest gereede partij daartoe aangewezen personen. Indien er sprake is van een tegenstrijdig belang tussen een bestuurder en de stichting, is de betreffende bestuurder, tenzij het desbetreffende bestuurslid op dat moment het enige in functie zijnde bestuurslid is, niet bevoegd om in het bestuur van de stichting deel te nemen aan de besluitvorming tenzij alsdan geen besluit genomen zou kunnen worden. In dat laatste geval is de desbetreffende bestuurder wel bevoegd aan de besluitvorming deel te nemen. Het bestuur is bevoegd volmacht te verlenen aan één of meer bestuursleden, alsook aan derden, om de stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.

De bestuursleden zijn jaarlijks verkiesbaar mits zij daar individueel voorkeur voor hebben. Omdat het bestuur in deeltijd functioneert, is het mogelijk dat een lid van het bestuur op elk moment afziet van haar positie wanneer ruim van te voren is aangegeven bij de andere bestuursleden. Op die manier kan er tijdig een vervanger worden gevonden. Ingeval van een besluit tot schorsing dient het bestuur binnen drie maanden na ingang van de schorsing te besluiten tot ontslag hetzij tot opheffing der schorsing. Bij gebreke daarvan vervalt de schorsing.

Het belangrijkste taak van het bestuur is het in praktijk brengen van de gekozen ideeën. Dit houdt in dat de knoop moet worden gehakt, en een plan moet komen voor de coördinatoren om uit te voeren (echter: soms komt het voor dat het bestuur hier een handje bij moet helpen wegens tekort aan vrijwilligers). Op momenten dat er weinig tijd is, zullen alle andere extra taken die het bestuur heeft aangewezen gekregen een lagere prioriteit hebben, of worden uit besteed aan andere vrijwilligers.

### 3.3 DE COÖRDINATOREN

Naast het bestuur is er een groepje coördinatoren (ook wel projectleiders genoemd) die de activiteiten van iamprofiled kunnen overzien. Veel van de activiteiten zijn namelijk opgedeeld in type werkzaamheden, en elk type werkzaamheid heeft een coördinator. Belangrijke vooruitgangen worden dan gedeeld met het bestuur om dan samen tot een beleid/oplossing of een productconcept te komen. Momenteel bestaan de volgende type coördinatoren rollen bij iamprofiled:

- Creative Coördinator
- Event Coördinator
- Film Coördinator
- Education Coördinator
- Marketing Coördinator
- Volunteer Coördinator

De Creative Coördinator is verantwoordelijk voor creatieve ideeën voor projecten. Vaak heeft het bestuur deze rol.

De Marketing Coördinator is verantwoordelijk voor de campagnestrategie van een gegeven project en de naambekendheid en imago van iamprofiled. Hier wordt veel samengewerkt met het bestuur.

De Event Coördinator is verantwoordelijk voor het organiseren van de publieke activiteiten/ evenementen van iamprofiled. Het is dan belangrijk dat het bestuur de coördinator tijdig op de hoogte stelt van alles wat relevant is voor de activiteiten om het goed draaiende te houden. Dit houdt o.a. in dat de coördinator een overzicht heeft van welke vrijwilligers aanwezig zullen zijn, de takenlijst voor de vrijwilligers (en dus alle activiteiten die plaatvinden), publieke programmering, locatie van evenement (eventueel op de hoogte van mogelijke verleende vergunningen), het doel en achtergrond van het evenement en eventueel wat te doen tijdens calamiteiten. Het is vaak handig dat de coördinator ook betrokken is met het bestuur bij het uitwerken van de activiteiten, maar het is niet verplicht.

De Film Coördinator is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van videocontent voor iamprofiled. Het gaat hierbij om het helpen bedenken en schrijven van creatieve concepten, de juiste vrijwilligers selecteren voor de productie, het plannen van de productie, het overzien van de productie en, indien nodig, een begroting maken voor de productie. Het is in wezen hetzelfde als de functies van een producer; het bestuur is dan de executive producer. Bij de begroting is het belangrijk de plannen met het bestuur (penningmeester) te bespreken over de haalbaarheid. Overigens staat de Film Coördinator vrij om met eigen ideeën te komen, zolang het wordt besproken met het bestuur.

De Education Coördinator is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van voorlichtingsmateriaal samen met de voorlichters in het team. Wat dit precies inhoudt is nog nader te bespreken.

De Volunteer Coördinator is verantwoordelijk omtrent zaken van ledenwerving en dit administratief bij te houden. Dit houdt in dat buitenstaanders in staat zijn contact op te zoeken om vrijwilliger te worden van iamprofiled. De Volunteer Coördinator beoordeelt dan op welke vlakken in de organisatie de vrijwilliger in staat

is om te helpen, en of zijn normen en waarde overeenkomen met dat van iamprofiled. Mocht er voor de geplande activiteiten specifieke nieuwe talenten/vrijwilligers nodig zijn, dan wordt er intern of extern actief naar gezocht. Bij een interne rekrutering wordt er een oproep gedaan naar de stand-by vrijwilligers op de Facebook Pagina van iamprofiled. Ook kan gevraagd worden of de vrijwilligers misschien hun eigen omgeving kunnen vragen om mee te helpen. Bij een externe rekrutering wordt een poging gedaan hulp te krijgen van relevante organisaties. Je kan hier heel creatief mee zijn, maar het is handig om bij groepen aan te kloppen die dezelfde verhalen/ervaringen deelt met iamprofiled, of ze hebben hetzelfde doel/missie. Denk bijv. aan CSA-EUR, CinemAsia, Stichting Nederland Wordt Beter. De eerste twee delen ons verhalen/ervaringen. De laatste heeft hetzelfde doel/missie en deelt ook eenzelfde ervaring. Soms zijn deze groepen al bekend met iamprofiled, en dan is het wat makkelijker met rekrutering omdat zij het verhaal al kennen. Wanneer iamprofiled nieuw is voor de organisatie, dan moet iamprofiled natuurlijk duidelijk aankaarten waarom het in hun voordeel is dat zij iamprofiled helpen, en hoe dat iamprofiled helpt. Verder wordt gestimuleerd om een zo groot mogelijke diversiteit aan vrijwilligers te werven, maar in tijden van schaarste met hulp is dit natuurlijk irrelevant.

Op het moment dat er geen vrijwilligers zijn die de rol van coördinator op zich nemen, worden bestuursleden aangewezen om deze functies op te nemen. Dit is natuurlijk niet ideaal, maar is nodig om de activiteiten van iamprofiled door te laten gaan.

#### 3.4 DE VRIJWILLIGERS

Stichting iamprofiled zou niet bestaan zonder haar vrijwilligers. Om de activiteiten van iamprofiled zo effectief mogelijk te laten verlopen, krijgen vrijwilligerstaken aangewezen naar hun interesses, talenten en ambities. Afhankelijk van het type werkzaamheid, wordt een relevante coördinator toegewezen om het project te overzien. Om een idee te krijgen wat voor type werkzaamheden er bestaan binnen iamprofiled, wordt het volgende beschreven:

##### Creative Team

Wat stichting iamprofiled uniek maakt van andere organisaties is het gebruik van creativiteit om haar doelgroep vreedzaam aan te spreken. Daarom is er ook een team toegewijd aan het bedenken van creatieve ideeën (neemt overigens niet weg dat het bestuur tevens ideeën mag bedenken). Tijdens de vergaderingen wordt dan, onder leiding van de Creative Coördinator, brainstormsessies gehouden om ideeën te bedenken voor de activiteiten van iamprofiled. Om zo productief mogelijk te zijn, is het van belang dat de aanwezige al ideeën of concepten van tevoren hebben bedacht voordat de brainstormsessie is begonnen. Tijdens het brainstormen kunnen de aanwezigen elkaar inspireren, en wellicht daardoor met nieuwe ideeën komen. Om dan de creativiteit extra te bevorderen wordt gestimuleerd te brainstormen onder ongewone omstandigheden. Denk hierbij aan brainstormen in de pyjama, of te brainstormen middels een spel. Dit zorgt ervoor dat iedereen meer op zijn gemak voelt, waarna het team zich veiliger voelt om alles op te noemen wat ze te binnen schiet (er bestaan geen foute ideeën). Over het algemeen hebben de ideeën waarnaar gezocht worden te maken met het bereiken van het doel van iamprofiled. Het moet dus de tegenpartij aspecten bijleren over verschillende achtergronden en culturen, of de eigen normen en waarde voor de samenleving heroverwegen naar een wat meer empathische gedachtegang tegenover de doelgroep van iamprofiled. Naast het creative aspect, is er ook een stukje logistiek. Dit houdt in dat wordt besproken hoe de ideeën worden uitgewerkt, wat ervoor nodig is, wat de planning is, etc. Het bestuur beoordeelt dan de ideeën, en geeft er indien nodig feedback op. Indien er aspecten ontbreken aan het idee, dan vult het bestuur dit aan.

De ideeën kunnen dan worden toegepast door het Event Team, Film Team en Education Team (eventueel ook toepasselijk voor de Marketing Team). Echter, tijdens een brainstormsessie worden er slechts ideeën bedacht

voor één van de gekozen Teams. De belangrijkste Teams voor wie brainstormsessies worden gehouden zijn de Film Team en Event Team. In principe zouden de Education en Marketing Team zelfstandig met ideeën kunnen komen voor zichzelf.

### Event Team

Om de boodschap van iamprofiled onder de mensen in Nederland te krijgen, is er een Event Team opgesteld. Het Event Team is namelijk verantwoordelijk voor het organiseren van evenementen, workshops en andere openbare activiteiten, waarbij het team voorbijgangers probeert te lokken om zo het thema en boodschap rondom het evenement wordt verteld. Omdat de onderwerpen vaak lastig te happen zijn voor de tegenpartij, is het belangrijk om het evenement zo creatief en interessant mogelijk te houden. In principe zou het niet uitmaken wat je standpunt is om de evenementen van iamprofiled interessant te vinden. Op die manier worden voorbijgangers makkelijker gelokt. Het is dan ook belangrijk dat de leden van het Event Team niet bang zijn om met vreemde mensen in contact te komen. Ook is het van belang dat het team het vakinhoudelijke rond het thema goed snapt, en zelfcontrole heeft wanneer tegenpartijen negativiteit uitlokken. Uiteindelijk is het Event Team op dat moment het gezicht van iamprofiled, en moeten de vrijwilligers het goede voorbeeld geven. Stichting iamprofiled is namelijk te allen tijde tegen geweld; daar los je niets mee op. Overigens werkt het Event Team samen met de cameraoperator (de fotograaf) van de Film Team; tijdens event kunnen er foto's worden genomen.

In 2020 staat vast dat iamprofiled een speeddating event gaat organiseren met Asian guys, in het kader van Aziatische mannen in het algemeen die als minder aantrekkelijk worden beschouwd. Veel niet-Aziaten (ook Aziaten zelf trouwens) hebben een vooroordeel dat Aziatische mannen onaantrekkelijk zijn, of hoe zij het benoemen "niet mannelijk genoeg zijn en niet veel praten". Hierdoor wordt er vaak niet eens een kans gegeven om die Aziatische mannen te leren kennen. Met dit evenement wil iamprofiled dit vraagstuk aan het licht brengen en bespreekbaar maken. Tegelijk kunnen voorbijgangers daadwerkelijk met een Aziatische man in gesprek gaan, zodat ze eventueel het vooroordeel weg kunnen nemen. Ook kan er gelijk de geschiedenis worden uitgelegd hoe het komt dat de maatschappij op dit punt gekomen is dat Aziatische mannen zo worden beschouwd.

Ook staat er een idee op tafel waar voorbijgangers beloond worden mits ze vragen goed beantwoorden dat te maken heeft met bepaalde onderwerpen van social issues. Om mee te doen moeten de voorbijgangers eventueel ook de sociale kanalen van iamprofiled volgen, liken en delen. Verder uitwerking is hierbij nodig.

Verder is het doel om zo vaak mogelijk viral te gaan met de activiteiten van iamprofiled, zodat er gratis awareness kan worden gebracht aan de Nederlanders. Denk bijvoorbeeld aan publieke stunts, waardoor de media zich verplicht voelt om erover te praten.

### Film Team

De Film Team houdt zich bezig met het schrijven van impactvolle verhalen, en deze te produceren in de vorm van videocampagnes. Momenteel zijn er richtlijnen voor twee formaten: socialmedia campagne en straatinterview. In de socialmedia campagne format worden verhalen verteld op een manier, waardoor Nederlanders empathie kunnen ontwikkelen voor een tolerante multiculturele samenleving. Het zijn vaak verhalen met een plottwist, dat ervoor zorgt dat de kijker stil gaat staan over hoe we als mensen met elkaar moeten omgaan (je speelt als het ware met de emotie van de kijker). De straatinterview format refereert naar

typische YouTube video's waarin relevante/actuele sociale problemen worden besproken in de vorm van podcasts, interviews met invloedrijke Nederlanders, en eventueel sketches. Het hele Film Team mag natuurlijk met eigen initiatieven komen.

Op dit moment staan er een heleboel videoconcepten klaar om uitgewerkt te worden. Een daarvan is een storyline met een point of view story van iemand die in Nederland opgroeit en constant nare opmerkingen te horen krijgt. De plottwist is dat het al die tijd ging om een point of view van een Aziaat (dus een niet-Aziaat had neutraal medelijden), óf de plottwist is het feit dat het ging om een Aziaat, en nu de racistische niet-Aziaat moet verplegen (bijv. voor het Coronavirus). Bij dit laatste concept worden er wel shots gemaakt van de hoofdpersoon.

Ook zijn er ideeën om sociale experimenten uit te voeren op de samenleving, om een bepaald sociaal probleem aan te kaarten. Bij wijze van zou dit concept kunnen worden toegepast tegelijk met het event voor Speeddaten met Asian Guys. Mocht de anticipatie van het event falen, dan wordt het videoconcept gelijk getransformeerd naar een awareness video dat laat zien dat Aziatische mannen daadwerkelijk actief worden genegeerd. Er zou bijvoorbeeld een andere dag weer kunnen worden gefilmd voor het speeddate event, maar dan met niet-Aziaten om dat verschil aan te kaarten. De videoproducten kunnen dan worden geplaatst op de YouTube kanaal van iamprofiled. Natuurlijk wordt het gepromoot via andere social mediakanalen als Instagram, Tik Tok en Facebook.

Daarnaast kan op het YouTube kanaal ook podcasts worden geplaatst, waarbij op een interessante manier gediscussieerd wordt over de sociale problemen. Het zal helpen om af en toe bekende of invloedrijke Nederlanders uit te nodigen. Let er wel op dat de aandacht van de jonge kijkers op YouTube vrij lastig is om te behouden. Het is dan belangrijk om echt na te denken als een jonge YouTuber/influencer. Denk aan kanalen als [Jubilee](#) en [Asian Boss](#).

#### Education Team

De Education Team houdt zich bezig met het ontwikkelen van voorlichtingsmateriaal en workshops voor op scholen, met name gericht op jongeren en jongvolwassenen (Generation Z en millennials). Iamprofiled gelooft namelijk dat jonge mensen de toekomst zijn, en meteen de doelgroep dat het meest kneedbaar is in termen van kennis opdoen. Het is natuurlijk niet de bedoeling om provocerende lesmateriaal te maken (de coördinator houdt dit natuurlijk in de gaten). Het voorlichtingspakket heeft als doel jonge mensen te laten denken over wat empathie voor hen betekent, en wat dat kan doen met andere mensen als dat ontbreekt. Hierbij helpt het om wat verhalen te vertellen vanuit de kant van de gedupeerden (bijvoorbeeld Nederlanders met een migratieachtergrond). Ook kan er een voorlichtingspakket worden gevormd die gedupeerden helpen om te leren omgaan met racisme en discriminatie. Verder is het handig voor het team om een vakinhoudelijk expert te hebben, die tevens het bestuur ook advies kan geven.

#### Marketing Team

Uiteindelijk is het de bedoeling dat de normen en waarden, de videoproducten en evenementplanningen van iamprofiled worden verspreid onder alle Nederlanders. Hiervoor moeten strategieën worden bedacht om zoveel mogelijk mensen in de samenleving te bereiken. Denk aan vragen als 'wat is de boodschap?', 'hoe brengen we onze boodschap naar buiten?' en 'wat hebben wij ervoor nodig?'. Onder leiding van de Marketing Coördinator wordt volgens het marketingplan uitgevoerd. Dit vergt een team met verschillende vaardigheden, zoals graphic design, website beheer (de inhoud van de website moet dan worden geüpdatet) en socialmedia beheer (op de kanalen moet content worden geplaatst). Ook worden er impact measurements uitgevoerd om

te zien effectief de activiteiten van iamprofiled zijn. Soms is het nodig om posters en flyers naar het publiek te brengen. Deze taken kunnen eventueel worden doorgespeeld naar de Event Team.

### 3.5 ORGANISATIECULTUUR

Stichting iamprofiled stelt zich ten doel (1) ondersteuning te bieden aan hen die een identiteitscrisis ervaart of zich benadeelt voelt wegens sociale druk en/of problemen veroorzaakt door een cultuurkloof, discriminatie, racisme of pesterij; en (2) het vreedzaam stimuleren van tolerantie voor de multiculturele maatschappij. Dit is een uitdaging, dat zeker haalbaar is mits de juiste methode van aanpak wordt gebruikt. Een ding is wel zeker, en dat is dat stichting iamprofiled niet gelooft in geweld en niet gelooft in onnodig vingers wijzen. Als stichting iamprofiled dit wel zou doen, dan zou het de affectieve polarisatie bevorderen in Nederland. Dit is terug te zien bij de protesten van andere organisaties, waarbij zij provocerend (soms met agressie) te werk gaan. De tegenpartij voelt zich dan aangevallen, waardoor niemand meer naar elkaar luistert. Iamprofiled daarentegen staat hier dus niet achter. Stichting iamprofiled is van mening dat er alleen naar elkaar kan luisteren als er ruimte is voor ontwikkeling van empathie. Dit krijg je meestal als je in iemand anders schoenen kan staan door elkaar weer opnieuw te leren kennen via verhalen. Stichting iamprofiled wil het debat daarom interessant en creatief houden voor beide partijen, waardoor er wel geluisterd kan worden. Nogmaals, geweld wordt dus niet aangemoedigd bij iamprofiled.

Stichting iamprofiled is mede mogelijk gemaakt door vrijwilligers. Zonder deze mensen zou stichting iamprofiled stoppen met bestaan. Het is daarom belangrijk het werk van de vrijwilligers te erkennen, te waarderen en mits nodig feedback te leveren voor hun eigen persoonlijke groei. Uiteindelijk moeten de vrijwilligers zich wel op hun gemak voelen om ze te behouden. Vrijwilligers moeten dus echt lekker in hun vel zitten terwijl ze samen met het team streven naar een inclusievere toekomst in Nederland.

Stichting iamprofiled heeft ook een retentiebeleid dat helpt om de vrijwilligers te behouden. Een belangrijk punt is dat er ruimte moet zijn voor zelfontplooiing voor de ambitieuze of leergierige vrijwilligers. Dit houdt ook in dat fouten mogen gemaakt worden; van fouten leer je, en is de beste educatie. Verder is het belangrijk om ruimte te geven aan vrijwilligers om te binden en te boeien.

Een tweede manier is om te realiseren dat veel van de vrijwilligers bestaan uit jonge mensen, en die waarderen tijd heel erg. Verspil dus niet hun tijd, en probeer afleidingen tijdens het werk te verminderen.

Verder moet iedereen bij stichting iamprofiled het gevoel hebben dat ze gehoord worden. Als iemand een idee heeft, alle feedback en input zijn welkom. Alle feedback en input wordt serieus genomen door het bestuur, en er moet een antwoord terug worden gegeven waarom wel of niet het idee is aangenomen.



## 4. INTERNE COMMUNICATIE

Stichting iamprofiled bestaat naar verwachting uit 10 leden aan het eind van 2023. Met een groep van zo'n omvang is het belangrijk dat de communicatie tussen alle vrijwilligers goed verlopen om obstakels te voorkomen. Het bestuur is daarmee hoofdvantwoordelijk voor het hebben van een goed verlopende organisatie. Daarnaast is het voordelig voor iamprofiled als de teams onder leiding van coördinatoren zelfstandig kunnen functioneren. Natuurlijk moeten de coördinatoren zich verantwoorden aan het bestuur, en wederzijds is het de bedoeling dat het bestuur ondersteuning biedt. In dit hoofdstuk worden beide aspecten verder uitgewerkt.

### 4.1 DE BESTUURSVERGADERINGEN

Om de doelen te bereiken van iamprofiled, is het belangrijk dat er maandelijkse bestuursvergaderingen (online en eventueel soms offline) plaatsvinden met een vooropgestelde agenda. Alle bestuursleden zijn namelijk verantwoordelijk voor (1) de huidige stand van zaken van activiteiten, voor (2) het bespreken van relevante ontwikkelingen in de samenleving, en voor (3) het uitwerken van de toekomstige activiteiten. Vergaderingen kunnen ook extra worden gehouden op verzoek van de voorzitter of andere bestuursleden met specifieke agendapunten. Als de voorzitter niet binnen drie weken reageert op een verzoek tot vergadering, kan de verzoeker zelf een vergadering bijeenroepen.

Betreft de toekomstige activiteiten ligt de focus op ideeën aannemen die het doel van iamprofiled kan helpen verwerkelijken. Deze worden dan uitgebreid uitgewerkt als dat nog niet is gebeurd door het Creative Team, soms verdeeld over meerdere vergaderingen mits daar tijd voor is (soms is het handig om thuis uit te werken voordat beslissingen samen worden gemaakt). Denk aan punten als:

- Wat is de activiteit?
- Wat is het doel van de activiteit? Welke vraagstukken worden hiermee besproken? Weten we hier genoeg over? (Mocht er een discussie ontstaan met de tegenpartij, wat zijn onze argumenten?)
- Op welke manier is dit aantrekkelijk voor veel Nederlanders om te anticiperen?
- Wat is het marketingplan?
- Waar wordt dit gehouden? Een of meerdere locaties?
- Is er een vergunning nodig bij de gemeente om het te organiseren?
- Wanneer wordt het gehouden? Meerdere keren per jaar?
- Wat is de planning tot aan de dag van het uitvoeren van de activiteit?
- Welke vrijwilligers moeten worden ingezet? Welke talenten hebben we hiervoor nodig?
- Moeten er nieuwe vrijwilligers worden verworven?
- Welke attributen zijn er nodig? Waar worden ze vandaan gehaald?
- Is het hebben van een begroting van toepassing? Zo ja, om hoeveel gaat het?
- Wat te doen in tijden van calamiteit?

Na het bespreken en uitwerken van alle punten worden deze gedocumenteerd door de secretaris.

Geldige besluiten kunnen alleen worden genomen als de meerderheid van de zittende bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd is. Elk bestuurslid heeft één stem en besluiten worden genomen met absolute meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen. De vergaderingen worden geleid door de voorzitter, en bij afwezigheid wordt een vervangende voorzitter aangewezen. Elektronische deelname en stemming zijn toegestaan, maar notulen moeten worden ondertekend door de voorzitter en secretaris. Besluiten kunnen ook schriftelijk worden genomen als alle leden bekend zijn met de te nemen besluiten en niemand bezwaar maakt.

Notulen worden opgesteld en getekend door de voorzitter en secretaris, en kunnen ook worden opgemaakt buiten vergaderingen om. Bestuursleden kunnen zich laten vertegenwoordigen door een medebestuurslid met een schriftelijke volmacht. Besluiten kunnen ook buiten vergaderingen om schriftelijk worden genomen als alle leden instemmen. Stemmingen kunnen mondeling zijn, tenzij schriftelijke stemming wordt gevraagd. Bij gelijke stemming wordt besluitvorming uitgesteld naar een volgende vergadering. De interpretatie van de voorzitter over de stemming en besluitinhoud is bindend, tenzij betwist door de meerderheid. Als de voorzittersinterpretatie wordt betwist, wordt er opnieuw gestemd om het geschil op te lossen.

#### 4.2 DE ALGEMENE VERGADERINGEN

Tijdens de algemene vergaderingen worden alle vrijwilligers uitgenodigd om elkaar beter te leren kennen, en om te bespreken van de stand van zaken van lopende projecten. Deze vergaderingen worden twee keer per maand georganiseerd binnen een project.

Zo nu en dan kunnen er ook leuke offline activiteiten worden georganiseerd om niet alleen alle vrijwilligers te bedanken, maar ook om het gevoel om ergens bij te horen te versterken.

## 5. FINANICEEL PLAN

### 5.1 DE BEGROTING

#### BEGROTING

	<b>Begroting 2023</b>	<b>Begroting 2022</b>
	€	€
<b>Baten</b>		
Subsidies	15000	0
Donaties	0	0
	<u>0</u>	<u>0</u>
<b>Lasten</b>		
ICT kosten	142.87	142.87
Projectkosten	2000	0
Marketing kosten	1000	0
Algemene kosten	1000	0
	<u>4142.87</u>	<u>142.87</u>
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b><u>10857.13</u></b>	<b><u>-142.87</u></b>

### 5.2 DE SPONSORING

De activiteiten van de stichting worden gefinancierd door:

- a. baten voortgekomen uit de door de stichting ontplooidde activiteiten
- b. subsidies en/of fondsenwerving en/of crowdfunding
- c. donaties, sponsorgelden en giften
- d. schenkingen, erfstellingen, legaten en lastbevoordelingen
- e. revenuen van het vermogen
- f. alle overige bijdragen en inkomsten.

#### Toelichting:

Om alle kernactiviteiten van iamprofiled te financieren wordt gezocht naar sponsoring bij instanties als de gemeente, bedrijven en grote scholen (bijv. Universiteiten). Zij worden automatisch partners van iamprofiled, en hun naam zal worden vermeld op de website van iamprofiled, en eventueel tijdens de activiteiten worden

genoemd mits de donatie gericht is naar dat specifieke activiteit. Daarnaast is het mogelijk om te denken aan de verkoop van iamprofiled merchandise om het functioneren van iamprofiled te ondersteunen. Mocht het YouTube kanaal van iamprofiled goed lopen, dan wordt het inkomen hiervan ook gebruikt voor het voortzetten van iamprofiled.

Stichting iamprofiled houdt niet meer vermogen aan dan redelijkerwijs nodig is voor de continuïteit van de voorziene werkzaamheden ten behoeve van haar doelstelling en geen der bestuurders kan over het vermogen van de stichting beschikken als ware het zijn eigen vermogen. Verder krijgen bestuursleden voor hun in die hoedanigheid verrichte werkzaamheden geen andere beloning dan een vergoeding voor gemaakte onkosten.

## 6. VOORUITZICHT

### 6.1 IMPACT METEN

Om te meten hoe effectief de activiteiten die stichting iamprofiled organiseert, en dus in hoeverre het doel van iamprofiled is bereikt, wordt er een impactmeting model opgesteld. Dit is anders voor elke doelgroep. Bij het racisme tegen Aziaten in Nederland zijn de belangrijke factoren die indicatie geven voor vooruitgang:

- Een afname van racistische opmerkingen onder socialmedia posts betreft Aziaten (het Coronavirus is een goed voorbeeld hiervan).
- Een afname van scholen die hanky-panky-shanghai zingen voor jarige kinderen in Nederland.
- Een stijging van support van niet-Aziaten die opkomen voor de Aziaten in Nederland.
- Een afname van geweld dat gebruikt wordt tegen Aziaten.
- Een afname van vernederende/denigrerende uitspraken tegen Aziaten.
- Een stijging van Aziatische jongens die daten/hebben gedatet met niet-Aziaten.

Dit wordt gemeten aan de hand van enquêtes die online worden verspreid of tijdens de evenementen worden uitgedeeld. Gebaseerd op de cijfers kan het bestuur haar toekomstige plannen bijsturen.

### 6.2 TOEKOMSTPLANNEN

Stichting iamprofiled is niet lang geleden opgericht, wat inhoudt dat niet veel Nederlanders bekend zijn met het bestaan van de organisatie. Om toch bezoekers te trekken voor de activiteiten die worden georganiseerd, is het belangrijk om strategieën te bedenken om de aandacht te trekken. Daarnaast moeten er plannen worden gemaakt om vrijwilligers te werven: zonder vrijwilligers kan iamprofiled niet functioneren.

#### 6.2.1 VRIJWILLIGERSWERVING

Om zo voordelig mogelijk vrijwilligers te werven, is er gekozen om organische bekendheid te krijgen door zoveel mogelijk Nederlanders op socialmedia te volgen, o.a. via suggereerde vrienden of via de volgerslijst van relevante grote socialmedia-accounts. Dit kan zowel middels de account van iamprofiled als middels je persoonlijke account. Let er wel op dat bij het gebruik van de persoonlijke account er promotiemateriaal duidelijk op de feed of cover moet staan van iamprofiled, waarbij in de bio staat dat er vrijwilligers gezocht zijn. Dit is een strategie om effectief vrijwilligers te vinden, omdat je op deze manier kosteloos in korte tijd honderden Nederlanders kan informeren over het bestaan van iamprofiled. Veel mensen worden namelijk nieuwsgierig wanneer ze een nieuwe volger erbij krijgen, en bekijken gelijk hun profiel. Ze krijgen dan gelijk het logo van iamprofiled te zien, met bijbehorende relevante copywriting. Pas wel op om niet té veel mensen achter elkaar te volgen, anders wordt je verbannen van de socialmedia platform.

#### 6.2.2 IAMPROFILED ONDER HET PUBLIEK KRIJGEN

Marketing kan worden gedaan via interne als externe wegen. Via de interne wegen wordt bedoeld het verspreiden van de activiteiten van iamprofiled via de gemeenschappen die betrokken zijn met de activiteit. In 2020 gaat het om de Aziatische gemeenschap in Nederland. Het is daarom belangrijk dat iamprofiled al een groot netwerk van mensen probeert op te bouwen die iamprofiled kent, zodat wanneer er producten zijn om gedeeld te worden via social media, dat dit ook massaal wordt gedeeld. Ook grote namen in Nederland die Aziaten een stem geven kunnen hieraan helpen.

Marketing via de externe wegen betekent het verspreiden van de activiteiten van iamprofiled aan de mensen buiten de bekende gemeenschap. Hier kunnen nog verschillende manieren voor worden bedacht. Als het gaat om evenementen, dan is het strategisch om het op locaties te organiseren waar veel mensen rondlopen. Dat is namelijk een potentiële locatie waar makkelijk aandacht kan worden getrokken. In de grote steden zijn het ook vaak de jonge mensen die dan op die drukke gebieden rondlopen. Dit zijn dus ideale plekken voor iamprofiled om haar activiteiten te organiseren en om organisch naamsbekendheid te krijgen. Openbaar speeddaten met Asian Guys is daar een goed voorbeeld van. Het is de bedoeling dat nieuwe ideeën eerst kleinschalig worden getest op een of maximaal twee verschillende locaties. Mocht het een succes zijn, dan kan er besloten worden het evenement in meerdere steden in Nederland te organiseren. Natuurlijk vergt dit ervaring en meer vrijwilligers. Een andere methode waar iamprofiled op kan gaan is om naar gebouwen te gaan waar regelmatig evenementen worden georganiseerd, bijvoorbeeld Pakhuis de Zwijger (op verzoek van Organisatie Nederland Wordt Beter).

Er komt een moment dat er een budget beschikbaar wordt gesteld voor een beter marketingplan. Dit betekent dat er geïnvesteerd kan worden in flyers die tijdens de evenementen kan worden uitgedeeld. Ook het plaatsen van promotie posters op openbare locaties wordt dan mogelijk. Op die manier kan actief bezoekers worden geworven. Verder helpt het om de Event vrijwilligers shirts/merchandise tijdens de activiteiten te laten dragen die het logo van iamprofiled vertoont.

#### 6.2.3 ANTICIPATIE OP RELEVANTIE

Stichting iamprofiled treedt op bij zowel kleine als nieuws brekende incidenten op het gebied van racisme en/of discriminatie. Dit houdt dus in support te geven aan de gedupeerden, het publiek op de hoogte te houden en de tegenpartij te informeren. Het is echter niet de bedoeling om constant content te plaatsen dat alleen te maken heeft met social issues. Dit werkt namelijk mogelijk averechts op het algemeen publiek, waardoor er alleen nog mensen die een passie voor vechten voor rechtvaardigheid de kanalen van iamprofiled volgen. De bedoeling is juist de aandacht te behouden van het algemene publiek. Het gaat echter een uitdaging worden om een goede balans te vinden tussen serieuze onderwerpen aan te kaarten en entertainment. Dit moet nog worden besproken met het bestuur hoe verder.

#### 6.2.4 SPONSORWERVING

Om alle kernactiviteiten van stichting iamprofiled te financieren wordt gezocht naar sponsoring bij instanties als de gemeente, bedrijven en grote scholen (bijv. Universiteiten). Zij worden automatisch partners van iamprofiled, en hun naam zal worden vermeld op de website van iamprofiled, en eventueel tijdens de activiteiten worden genoemd mits de donatie gericht is naar dat specifieke activiteit. Daarnaast is het mogelijk om te denken aan de verkoop van iamprofiled merchandise om het functioneren van iamprofiled te ondersteunen. Mocht het YouTube kanaal van iamprofiled goed lopen, dan wordt het inkomen hiervan ook gebruikt voor het voortzetten van stichting iamprofiled.