



LEUNEN



LEVEN



LEREN



LOSLATEN

hadassa
hoeve

Jaarverslag 2017

Inleiding	3
1. 'Klein maar fijn'	4
2. Zorg	6
2.1 Beleid uitvoeren	6
2.2 Zorg in cijfers	6
2.3 Professionaliseren	7
2.4 Teamdag	8
2.5 Samenwerking GZ-psycholoog	8
3. Werkvoorzieningen	9
3.1 Granny's Barn	9
3.2 Big Granny	9
4. Personeel	10
4.1 De kracht van het kerngezin	10
4.2 Groeien in kennis	10
4.3 Registreren	10
5. Verslag van de Raad van Toezicht	11
5.1 Samenstelling en functioneren	11
5.2 Werkzaamheden	11
6. Financiën	13
6.1 PR	13
6.2 Ambassadrice	13
6.3 Samenvatting financieel jaarverslag	14

'Klein maar fijn', zeggen ze wel eens. Op de Hadassa hoeve hebben we het daar vaak over. Het kleine heeft zoveel te bieden en maakt de dag zo afwisselend. De hoeve is een kleinschalige voorziening, we staan met beide benen op de grond en doen veel zelf. De vrouwen, begeleiders en het kerngezin, maar ook de vrijwilligers, we zetten samen de schouders er onder. En eigenlijk is dat toch heel normaal.

De Hadassa hoeve geeft alle ruimte aan het 'gewone' leven. Het gewone leven, waar onze jonge vrouwen zo vaak naar verlangen. Al te vaak blijkt dan weer dat gewoon voor hen niet zo gewoon is. Wat is het mooi dat we hen daar weer naartoe mogen begeleiden. Leven zoals leven bedoeld is.

Het zit vaak in het kleine, wat even vraagt om wat extra tijd. Tijd voor een liefdevolle blik, een luisterend oor, of het appje dat even nodig was om weer vooruit te kunnen kijken.

Zo 'gewoon' waren we in 2017 bezig. Met het team, de meiden, de vrijwilligers, het kerngezin, de sponsors, de Raad van toezicht. Zoals de twee meiden zeggen die in dit jaarverslag aan het woord komen: De hoeve is een warm en veilig thuis.

(On)gewoon toch?

Menno Beute,
Bestuurder Stichting Hadassa Hoeve

1. 'Klein maar fijn'

Beste lezer,

Onze namen zijn Naomi en Joanne en wij willen u graag iets vertellen over de kleinschaligheid van de Hadassa Hoeve.

Zoals u wellicht weet, is de Hadassa Hoeve een kleinschalige organisatie. Er kunnen maximaal 8 vrouwen wonen, waardoor de sfeer heel huiselijk en intiem is. We bespreken dingen openlijk naar elkaar en respecteren het als je meer tijd nodig hebt om iets uit te spreken. We willen graag onze eigen ervaring met u delen.

Joanne vertelt:

'Er is heel veel persoonlijke aandacht. Als je op de hoeve woont, heb je een persoonlijk begeleider die samen met jou een talentenplan maakt met doelen waar je aan werkt.

Als mijn begeleider niet aan het werk is, maar ik heb wel de behoefte om mijn ei kwijt te raken, kan ik ook altijd bij de andere begeleiding vragen om een momentje om mijn hart te luchten. Hoewel het dus niet mijn begeleider is, is er altijd wel iemand die met me mee kan denken of mijn gedachten onder controle te krijgen.

Wat ik ook zeer waardeer aan de hoeve, is dat het een veilige en rustige omgeving is. Er komen geen mensen van buiten de hoeve het huis in, waardoor je niet bang hoeft te zijn voor vreemde mensen in huis. De enige uitzondering op deze regel is wanneer je terugkomt van een gesloten weekend. Dan is er ruimte voor je ouders of je gastgezin om even een kopje koffie te komen drinken en te kletsen. Deze veiligheid maakt de hoeve tot een plek waar je tot rust kan komen en jezelf kan zijn. Mocht het zo zijn dat mijn ouders of de psycholoog toch binnenkomt voor een gesprek, vertel ik dit al aan het ontbijt zodat de rest daarop voorbereid is.

Naast het feit dat we als meiden samenwonen, bouwen we ook een band op die verder gaat dan het wonen onder een dak.. Zo doen we activiteiten met elkaar, zoals een avondje bowlen, een picknick of een dagje pretpark. Zo ontstaan er vriendschappen waar je je hele leven nog herinneringen aan blijft houden.'

Naomi gaat verder:

'Ik woon zelf inmiddels iets meer dan anderhalf jaar op de hoeve en wat ik onwijs waardevol aan de kleinschaligheid van deze plek vind, is dat er echt persoonlijk contact is. Het eerste jaar had ik een begeleidster waar ik een super mooie band mee op heb gebouwd. Met alles kon ik naar haar toe. Ik had niet het gevoel dat ik met een psycholoog of hulpverlener praatte. We hadden een wederzijdse band en dat zorgde ervoor dat ik me veilig voelde bij haar en niet bang was om mijn fouten toe te geven. Het contact op de hoeve gaat van mens tot mens en niet van hulpverlener tot patiënt.

Ik heb me altijd belangrijk gevoeld op deze plek. Wanneer er meer aandacht nodig is voor één van de meiden omdat het slecht gaat, doet de begeleiding hier alle mogelijke moeite om de anderen het gevoel te geven dat wij net zo veel waard zijn en dat er altijd ruimte is. Ik vind dit mooi.

Naast dat het personeel en de meiden dus nauw verbonden zijn, ontstaan er tussen de meiden zelf ook onwijs mooie dingen. Je woont een lange tijd samen en je krijgt veel van elkaars pijn en verdriet mee. Dit creëert een band. Naast het verdriet is er vooral ook ruimte voor heel veel lol en plezier. Ik heb hier oprechte vriendinnen gemaakt en daar ben ik dankbaar voor. De kleinschaligheid zorgt er dus voor mij voor dat ik me veilig voel, dat we elkaar kennen en dat we allemaal verbonden zijn met elkaar.

Ik durf inmiddels weer te zeggen dat ik van mezelf hou en dat ik best een beetje trots ben als ik in de spiegel kijk. En dat is heel lang geleden.. '

Zoals u leest hebben wij beiden onwijs veel aan het feit dat de hoeve zo klein en intiem is. Het brengt ons veiligheid, rust en een toekomstperspectief. Iets wat wij allebei een tijd gemist hebben.

De hoeve is een warm en veilig thuis.

2. Zorg

Is het gewoon ons werk om te werken met vrouwen die op zeer jonge leeftijd te maken hebben gehad met geweld, verwaarlozing, seksueel misbruik of ouders die je nooit hebben zien staan?

Ja, dat is gewoon ons dagelijks werk. Toch ervaren we het als veel meer dan werk. Wil je deze vrouwen echt steunen dan vraagt het ook iets van jezelf. Iets wat je van jezelf aan hen geeft, en vaak heeft dat te maken met iets laten zien van je eigen leven. Wat je doet, zegt alles over jezelf. Dus als je de vraag stelt aan de vrouwen 'wat zegt dit over jou?', dan is de kans groot dat je eerst zelf het goede voorbeeld moet geven.

2.1 Beleid uitvoeren

Veiligheid, kwaliteit, personeel, financiën en natuurlijk zorg zijn de belangrijkste gebieden die zijn beschreven in het document: beleid met visie. Geen langdradige stukken, maar smart opgestelde beleidsregels die praktisch inzetbaar zijn op de werkvloer.

In 2017 hebben we verschillende documenten besproken, bijgesteld of aangepast aan nieuwe ontwikkelingen:

- Missie en Visie
- Zorg van A tot Z
- Veiligheid
- Kwaliteit
- Personeel
- Financieel beleid

2.2 Zorg in cijfers

We vinden het als stichting belangrijk om vooral te leven en niet alles te stoppen in protocollen, beleidsstukken of andere werkzaamheden die ons afhouden van het actief begeleiden van de jonge vrouwen op de hoeve.

Wel vinden we het belangrijk om onszelf de spiegel voor te houden en te onderzoeken of datgene wat we doen goed gaat, en op welke wijze we ons werk kunnen versterken of verbeteren. Daarom houden we twee gebieden goed in de gaten.

Willen we jonge vrouwen kunnen helpen, dan is het belangrijk dat ze ons weten te vinden. We kunnen wel van alles willen betekenen voor deze vrouwen, maar als ze ons niet kennen en daardoor ons niet vinden dan kunnen we weinig tot niets betekenen. We houden daarom bij hoe het staat met onze bezetting die vorm krijgt door het aantal aanmeldingen / plaatsingen. Daarnaast houden we bij in hoeverre de vrouwen het traject op de hoeve doorlopen. We geloven erin dat het doorlopen van het gehele traject de meest waardevolle manier is om de vrouwen de basis te geven die ze nodig hebben.

Bezetting	75% (van totaal 8 kamers)
Nieuwe plaatsingen	2 nieuwe plaatsingen
Afronding gehele traject	3 vrouwen
Gedeeltelijke afronding traject	1 vrouw

We vinden het ook belangrijk om te zien of dat gewone leven wat we bieden, ook daadwerkelijk het leven van de vrouwen positief beïnvloedt. Niet alleen wanneer ze op de hoeve wonen, maar ook wanneer ze de hoeve al enige tijd hebben verlaten. We stellen

aan vrouwen die op de hoeve hebben verbleven vragen op het gebied van zelfstandigheid, psychisch functioneren en maatschappelijke deelname. In 2016 zijn we beperkt gestart met de meting, dit heeft in 2017 iets meer vorm gekregen. Hoewel de aantallen beperkt zijn, kunnen we daaruit opmaken dat we groei zien. Iets om dankbaar voor te zijn en waar we verder op kunnen bouwen.

De vrouwen krijgen elkaar jaar 11 vragen waarin ze zichzelf mogen scoren. Op verschillende gebieden wordt gevraagd wat bij hen zelf van toepassing is. Bv: gebruik je medicijnen of heb je een netwerk om je heen.

Wanneer je een 1 scoort, is dit niet van toepassing, bij een 5 is dit volledig van toepassing. Hoe lager de score, hoe groter het welbevinden van de vrouw.

De resultaten laten zien dat vrouwen die net op de hoeve komen veel hoger scoren dan vrouwen die al 4 jaar geleden zijn gestart. Wanneer we het uitdrukken in procenten zien we een groei in ontwikkeling van 30% in een periode van 4 jaar.

	AANTAL VROUWEN	RESULTAAT (op schaal 1 t/m 5*)
Start meting na opname	3	3.87
1 ^e jaarlijkse meting	1	3.1
2 ^e jaarlijkse meting	1	2.9
3 ^e jaarlijkse meting	4	3.11
4 ^e jaarlijkse meting	2	2.4

* 5 = minimale ontwikkeling/resultaat; 1 = maximale ontwikkeling/resultaat

2.3 Professionaliseren

De hoeve wil elk jaar investeren in de kwaliteit van zorg. Al staat het gewone leven op nummer één, specifieke kennis kan wel degelijk bijdragen aan het bieden van zorg aan onze jonge vrouwen. In hoofdstuk vier geven we in het kort weer wat we in 2017 hebben gedaan.

Naast de cursussen heeft in 2017 ook een quickscan plaats gevonden, die vooral gericht is op de wijze waarop de hoeve invulling geeft aan zijn visie. Een deel van die bevindingen is hieronder te lezen.

“In alle gesprekken die we hebben gevoerd kwam één bijzondere kern naar voren: er is een sterke drive, enorme en warme betrokkenheid op de meiden om ze weer gewoon te leren leven. Én: dat gebeurt! Het gewone, bijzonder normale spatte er op natuurlijke wijze van af in alle gesprekken. Het gewone dagelijkse leven, als bijzonder, normaliserend en helend: gewoon leren leven, barbecueën, een week op vakantie, tijd en ruimte krijgen, dat de meiden gewoon en heel natuurlijk verantwoordelijkheid krijgen, je natuurlijke talenten ontwikkelen, het gewoon deskundig zijn van het personeel, de normale professionele omgang en openheid, in een kleinschalige ‘boerderij’ wonen waarvan mensen in de omgeving en bezoekers niet weten dat daar meiden worden opgevangen en dus waarin ze ook gewoon personeel kunnen zijn.

Wij denken dat dit ‘gewoon leren leven’ de kern is van de Hadassa Hoeve en dat daar onder fundamentele waarden schuil gaan die voortvloeien uit het christen zijn van de ‘hoofdbewoners’. Het is de rode draad in alles, ook in de 4-LL-en methodiek. En het is tegelijk meer dan de 4 LL-en, die nu - ook in de PR - sterk op de voorgrond aanwezig zijn.

We adviseren om dit gewone, dit gewoon leren leven wat 'harder te zeggen', duidelijker te communiceren en erover na te denken hoe dit gedaan kan worden."

*November 2017,
Richard Hofsink en Marten Beeftink*

Keuringsdienst van waarden

Dankbaar zijn we hoe deze mensen onze waarden daadwerkelijk terugvonden in de gesprekken die ze gevoerd hebben. Het advies wat wordt gegeven is opgenomen in het jaarplan van 2018, samen met het team bouwen verder en geven we het gewone, gewoon verder vorm!

2.4 Teamdag

Elk jaar trekken we als kerngezin en begeleiders samen met de vrouwen een dagje samen op. Even terugblikken op het afgelopen jaar. Samen stil staan bij de kracht van de hoeve, maar ook bij datgene wat beter kan. Elk jaar weer is het bijzonder om dit samen met de vrouwen te mogen doen. Het komt elke teamdag weer naar voren dat zij als bewoners van de hoeve zaken anders zien.

In september 2017 hebben we de teamdag in twee delen opgesplitst. Het ochtend-gedeelte hebben we gebrainstormd over 3 top ideeën die het samenleven op de hoeve sterker maken. Hieruit kwam de volgende top 3:

1. Samen eten
2. Betere communicatie na vergaderingen naar de vrouwen
3. De communicatie met ouders versterken

In het middengedeelte hebben we nagedacht over de PR van Hadassa hoeve. De bezetting was in september 2017 laag en zou in oktober verder dalen. Samen met de vrouwen hebben we nagedacht over de mogelijkheden om de hoeve meer op de kaart te zetten. De volgende top 5 is daarbij gerealiseerd:

1. Verspreiding van algemene folders onder lokale hulpverleners
2. Versterken van Google vindbaarheid
3. Contacten leggen met regionale gemeenten
4. Structurele PR door middel van advertenties in EO-bladen
5. Opzetten van chatfunctie voor jonge vrouwen

Alle bovenstaande acties zijn meegenomen in het jaarplan van 2018.

2.5 Samenwerking GZ- psycholoog

Het team van begeleiders en GZ-psycholoog M. Spijker hebben in het voorjaar van 2017 gesproken over de samenwerking. Hoe ervaren we de samenwerking, is het waardevol en voegt het iets aan onze begeleiding naar de vrouwen?

Naar mevrouw Spijker hebben we uitgesproken dat we de aanwezigheid van haar als GZ psycholoog van waarde is voor ons als team. Haar visie en kennis helpen ons in het begeleiden van de vrouwen. Daarnaast biedt ze regelmatig tools aan die we daarbij kunnen inzetten. Tools die praktisch en makkelijk toepasbaar zijn. Afsproken is om de begeleiding voor onbepaalde tijd voort te zetten.

3. Werkvoorzieningen

Werken of bezig houden, een dagelijks dilemma op de hoeve. De vrouwen laten in hun gedrag regelmatig zien dat zelfstandig werken voor hen (nog) erg lastig is. Ze vergeten afspraken na te komen, hebben lak aan regels of melden zich met enige regelmaat ziek. Dagbesteding kan dan voorlopig de best haalbare optie zijn. Maar als we geloven in de kracht in van de vrouwen, en begrijpen dat hun gedrag vaak iets zegt over wat ze gewend zijn of over wat hen helpt om te overleven, juist dan is het belangrijk om te blijven werken vanuit de gedachte: “Werken kan jij, en fouten maken mag.”

3.1 Granny's Barn

‘Granny’ bestaat al weer 2 jaar. 2 jaar lang kopjes koffie, appelbollen en broodjes geitenkaas. In 2017 zijn we volop aan de slag gegaan met high tea's. We lieten vele groepen genieten van de bakkunsten van de vrouw des huizes en de vrouwen. Wat een succes deze formule, alles zelf gemaakt en gebakken en dat voor een zeer schappelijke prijs.

Waar we in 2016 kostendekkend waren, liet 2017 al een plus zien. Samen met de vrouwen hebben we met Granny's Barn een omzet gedraaid van € 22.000. Van deze omzet is een deel geïnvesteerd in het versterken van Granny's winkel door de aanschaf van bedrijfskleding, keukenapparatuur en winkelinrichting. Ruim € 6.000 is teruggevloeid naar de stichting en zo gebruikt voor de zorg van de vrouwen.

3.2 Big Granny

Waar Granny's Barn kleinschalig is en de uitstraling heeft van een kleinschalig theehuisje, willen we met vergaderlocatie Big Granny het concept van werken en leven voor de vrouwen nog meer vormgeven, en het zelfvoorzienende van de hoeve steeds meer werkelijkheid laten worden. Wel moet daarvoor nog veel gebeuren. De locatie is groot en vraagt om forse investeringen. Eind 2016 werd het dak geplaatst, in 2017 lag de nadruk op het plaatsen van de gevels. Samen met de vrouwen hebben we kozijnen gemaakt, geplamuurd en geschilderd. Waarna vrijwilligers en aannemersbedrijf Dijkhuis de kozijnen en de wanden hebben geplaatst. Samen met schildersbedrijf Leeuw&Bouwhuis is het glas geplaatst. Glas dat we gekregen hebben van de gevangenis in Zwolle..

Elk jaar zetten we weer een stapje richting zelfstandigheid, in 2018 maken we ons sterk voor het plaatsen van deuren en isolatie! En hopen we nieuwe bronnen te vinden die ons helpen Big Granny te realiseren.

4. Personeel

Wanneer er belangstellenden op bezoek komen en vragen naar onze manier van werken, dan komt altijd de rol van het kerngezin voorbij. In 2017 hebben we weer ervaren hoe belangrijk het is dat de kern van de stichting stevig staat.

Ziekte en vertrek van personeel gaf in 2017 onrust en leidde soms tot onwenselijke situaties, die zowel invloed hadden op de vrouwen als op de overige personeelsleden. We hadden het liever anders gezien, maar wat zijn we dankbaar voor alles wat de vertrokken collega's op de hoeve hebben gedaan. Wat een inzet, betrokkenheid en hart voor de vrouwen.

4.1 De kracht van het kerngezin

Van september tot en met december namen 3 collega's afscheid, en verlieten 3 vrouwen de hoeve die allemaal meer dan 2 jaar bij ons hebben gewoond. De vrouwen hadden moeite met de snel op elkaar volgende veranderingen. Wat is het dan goed dat het kerngezin een stabiele factor is, en rust kan brengen naar de vrouwen en ook voor het team. We praten, huilen en lachen, nemen afscheid en verwelkomen weer nieuwe mooie mensen. In vertrouwen en vol van Hem bouwen we verder!

4.2 Groeien in kennis

Voor het jaar 2017 hebben we als team ons verdiept in een tweetal onderwerpen.

In juni hebben we samen met de GZ-psycholoog het onderwerp *seksueel misbruik* behandeld. Wat zegt het over de vrouw die misbruikt wordt, wat zijn de gevolgen en hoe uiten die zich naar de buitenwereld maar ook wat kunnen wij als begeleiders hierin betekenen. Verschillende tools die hierin kunnen helpen zijn toegelicht en hebben we toegepast d.m.v. casuïstiek.

Het thema *verlieskunde* hebben we voor de derde keer behandeld binnen het team. We merken dat dit thema zo vaak aan de orde is. Wanneer een jonge vrouw te maken krijgt met scheiding, overlijden maar ook een vader die altijd aan het werk was. Allemaal voorbeelden waarin verlies een rol speelt. Binnen het team is afgesproken dat het thema ook in 2018 zal terugkomen, onder begeleiding van verlieskundige G. Visser.

4.3 Registreren

Met de registratie bij het Registerplein dwingen we onszelf om als team te blijven professionaliseren. Elk teamlid schrijft zich in bij het Registerplein wanneer ze starten als (assistent) begeleider op de hoeve. Door de inschrijving verplicht je jezelf om te blijven professionaliseren d.m.v. cursussen, pop-gesprekken en andere vormen die bijdragen aan kennis die je nodig hebt om de vrouwen zo goed mogelijk te begeleiden.

5. Verslag van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het besturen door de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken van de Hadassa Hoeve als maatschappelijke onderneming. Daarnaast houdt de Raad toezicht op de realisatie van de statutaire en andere doelstellingen van de Hadassa Hoeve. Ook op de strategie en de risico's, verbonden aan de activiteiten van de organisatie, de opzet en werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en de financiële verslaglegging. Verder wordt toezicht gehouden op de kwaliteit en veiligheid van zorg, naleving van wet- en regelgeving en de verhouding met belanghebbenden. Voor de directeur-bestuurder vervult de Raad van Toezicht de werkgeversrol en zorgt ze dat de organisatie is voorzien van een capabele directeur-bestuurder.

De Raad van Toezicht is zo ingericht, dat de leden gezamenlijk beschikken over de vereiste kennis om de doelen van beleid, strategie, resultaten van geboden zorg, de organisatie en de bedrijfsvoering in algemene zin te kunnen beoordelen en als sparringpartner voor de directeur-bestuurder van de Hadassa Hoeve te kunnen fungeren.

5.1 Samenstelling en functioneren

In 2017 is de samenstelling van de raad van toezicht ongewijzigd gebleven, en bestond de raad uit de volgende personen (in alfabetische volgorde).

	Taak	Benoemd	Aftredend	Herbenoembaar?
Mevr. A (Anitha) Bredewold	secretaris	2014	2018	ja
Dhr. R (Riekent) van den Dolder	penningmeester	2010	2018	nee
Dhr. P (Piet) van Pelt	voorzitter	2013	2021	nee

De leden van de Raad van Toezicht verrichten hun werkzaamheden Pro Deo. De statuten en de reglementen van de Hadassa Hoeve bepalen de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht, ook in relatie tot de directeur-bestuurder.

De leden van de Raad van Toezicht hebben geen nevenfuncties die conflicteren met hun lidmaatschap van de Raad van Toezicht van de Hadassa Hoeve. De Hadassa Hoeve waarborgt dat de leden van het toezichthoudend orgaan onafhankelijk zijn. Volgens de Raad van Toezicht heeft geen belangenverstremgeling plaatsgevonden voor wat betreft de (neven)functies van de leden.

5.2 Werkzaamheden

De Raad van Toezicht kent een jaarlijkse vergadercyclus met als vaste onderwerpen de behandeling van het strategische beleid, het jaarplan met de begroting en het jaarverslag met de jaarrekening. De Raad van Toezicht heeft in 2017 drie reguliere vergaderingen gehouden. Daarnaast heeft in maart de jaarlijkse bijeenkomst met de accountant plaatsgevonden. Daar is de concept jaarrekening met de raad besproken.

Verder heeft in september een bijeenkomst plaatsgevonden met het personeel van de Hadassa Hoeve. In die bijeenkomst stond het wel en wee van het personeel centraal.

De voorzitter en de directeur-bestuurder hebben regelmatig contact met elkaar. Op bijna elke vergadering komt het wel en wee en het functioneren van de directeur-bestuurder aan de orde.

Alle bijeenkomsten zijn verlopen in een constructieve en prettige sfeer. Vanuit onze gezamenlijke missie om 24-uurs opvang aan jongeren aan te bieden die (nog) niet zelfstandig kunnen functioneren in de maatschappij, herkennen we elkaar als christenen met een drive om die jongeren, onder Zijn zegen, verder te helpen. In die zin kijken we terug op een gezegend 2017 waarin de zorg verleend werd door professioneel personeel, het Bakhuis als werkvoorziening floreert en de financiën op orde zijn.

Informatie die ten behoeve van de vergaderingen is verstrekt, betreft onder andere:

- Financiën (o.a. de kwartaalcijfers)
- Onderbezetting in 2017
- Pensioenvoorzieningen
- Onkostenreductie verzekeringen en advertenties
- Zorg op de Hoeve
- Lief en leed van het kerngezin
- Personele zaken
- Bouw en realisatie van het bakhuis en de gebintenshuur
- Actualiteiten intern en extern
- Jaarplan 2017
- Accountantsverslag 2016
- Meerjaren gebouw inventarisatie (MOG)
- Proef audit externe partij
- Lustrumviering Hadassa Hoeve

Goedgekeurd/vastgesteld zijn:

- Verslagen van vergaderingen en bijeenkomsten van de Raad van Toezicht
- Jaarrekening 2016
- Decharge directeur-bestuurder
- Jaarplan en begroting 2018
- Evaluatie diverse protocollen
- Evaluatie reglement Raad van Toezicht
- Herziening en actualisatie van de statuten

*Namens de Raad van Toezicht,
Rieket van den Dolder*

6. Financiën

2017 was een jaar waarin door de lagere bezetting en de hogere personeelskosten de financiën extra aandacht vroegen. We zien dat het desondanks geen slecht jaar geweest is. We wisten wat we konden verwachten en ook wat we als stichting konden opvangen. Wel hebben we in 2017 een duidelijke les geleerd: PR is altijd een agendapunt.

6.1 PR

Beurzen, advertenties en radio - allemaal middelen die op de teamdag zijn genoemd als extra PR-activiteiten om de naamsbekendheid te vergroten. Door voorbereidend PR-werk maandelijks in te plannen ontstaat er meer continuïteit. De noodzaak bleek duidelijk naar aanleiding van de situatie in de maanden oktober en november, toen we een bezetting hadden van 4 kamers (50%). Om deze situatie niet nog een keer te laten plaatsvinden profileren we ons structureel door:

- Advertenties in EO-bladen/blad diaconie
- Radio reclame bij Groot Nieuws Radio
- 2x per jaar bezoek aan beurzen/bijeenkomsten

We geven structureel aandacht aan:

- Lokale en landelijke nieuwsitems waar we ons verhaal als Hadassa hoeve kwijt kunnen
- Maandelijks onderhouden van contacten met collega hulpverleners
- Het onderhouden van contacten met lokale gemeentes
- Jaarlijkse informatiebrief naar kerken
- Verspreiden van folders via diverse kanalen
- Onderhouden van social media
- Google ranking hoog houden
- Het up-to-date houden van onze folders en flyers

Naast bovenstaande zaken starten we een chatfunctie op voor jonge vrouwen die niet op de hoeve wonen maar wel behoefte hebben aan contact. Door deze functie geven we op een natuurlijke manier een visitekaartje af, creëren we naamsbekendheid maar kunnen we tegelijkertijd iets betekenen voor deze vrouwen d.m.v. advies, een luisterend oor en mogelijk een lichtpuntje die helpt om hun problemen aan te pakken. Het opzetten van deze chatfunctie wordt meegenomen in het jaarplan van 2018.

6.2 Ambassadrice

In 2016 hebben we S. van Dalen welkom geheten als onze ambassadrice. Samen met haar hebben we een plan gemaakt hoe zij vanuit haar rol de vrouwen op de hoeve kan steunen.

Helaas is door privéomstandigheden weinig tot geen uitvoering gegeven aan de deze plannen. Eind 2017 hebben we nieuwe plannen gemaakt met hetzelfde doel: "de stichting op allerlei manieren ondersteunen, zodat de vrouwen op de hoeve die hulp krijgen die ze echt nodig hebben".

Samen met S. van Dalen zijn de volgende ideeën opgezet voor 2018:

- De vrouwen betrekken in de activiteiten van de ambassadrice
- Het verspreiden van informatie van de stichting, tijdens events van S. van

Dalen

- Wanneer binnen haar netwerk mensen zijn die enthousiast worden van ons werk, deze in contact brengen met de stichting
- 2-jaarlijks de vrouwen op de hoeve ontmoeten en spreken

6.3 Samenvatting financieel jaarverslag

Financieel gezien was 2017 een relatief moeilijk jaar. Het resultaat over het boekjaar 2017 bedraagt € 10.377 negatief (tegenover een negatief resultaat over 2016 van € 30.115). De opbrengsten bedroegen € 349.624, de kosten € 360.001.

De meeste opbrengsten bestaan uit de PGB-ontvangsten, nl. € 242.000. De rest van de opbrengsten bestaan uit giften en verhuuropbrengsten. De stijging van de opbrengsten komt voort uit de fondsen en bijdragen. Echter de PGB-opbrengsten zijn gedaald t.o.v. 2016. Er worden extra inspanningen geleverd om tot een constante volledige bezetting van de kamers te krijgen. Daarnaast waren de opbrengsten van de Granny's Barn € 21.000.

De kosten zijn in 2017 gestegen. De grootste stijging zit in de personeelskosten, deze stegen met € 23.000. We hebben het team kunnen uitbreiden, wat noodzakelijk was om de juiste zorg te kunnen bieden. In 2017 is er weer € 10.000 gereserveerd voor toekomstig groot onderhoud. De publiciteitskosten zijn in 2017 gestegen met € 7.000, doordat er meer geadverteerd werd om tot een betere bezetting te komen.

In 2017 is er verder gegaan met de verbouw van de gebintenschuur naar vergaderlocatie. Deze investering bedroeg in 2017 € 26.000. Daarnaast is er in een gazonmaaier geïnvesteerd ter hoogte van € 7.449.

In 2017 zijn er geen nieuwe leningen opgenomen. De totale schuldenlast aan kredietinstellingen bedroeg per 31 december 2017 € 892.919. De aflossing die in 2018 moet plaatsvinden op deze schuld bedraagt € 47.920. De jaarlijkse rentelast bedraagt € 26.000.