



LEUNEN



LEVEN



LEREN



LOSLATEN

hadassa
hoeve

Jaarverslag 2024

Dit jaarverslag biedt een beknopte samenvatting van de vele activiteiten die in 2024 de aandacht hebben gekregen en beschrijft de zorg voor de vrouwen gedurende dat jaar. We hebben bewust gekozen voor een beknopte weergave met het oog op de zorg voor de vrouwen.

We zijn flink aan het bouwen geweest aan de verdere professionalisering van het team en de zorg die we daarmee bieden. Er zijn mooie stappen gezet! Er zijn meer en duidelijker rollen en functies ontstaan binnen het team, waardoor we de verantwoordelijkheid meer samendragen en verbinden aan taak en functie.

Aan het einde van het jaar heb ik in overleg met de RVT besloten om mijn functie als directeur/bestuurder neer te leggen. Deze stap is weloverwogen genomen en naar mijn idee ook passend bij de fase waarin de hoeve zich nu bevindt. In het nieuwe jaar gaan we op zoek naar een nieuwe bestuurder die samen met het team en de vrouwen de hoeve verder zal ontwikkelen tot een plek waar vrouwen kunnen groeien in eigen waarde en ervaren dat ze geliefd zijn, zodat ze een zelfstandige en waardevolle plaats in de samenleving kunnen innemen.

Nu ik dit schrijf in maart 2025 weet ik dat deze bestuurder is gevonden en aangenomen. Een nieuwe en ervaren leider die vanaf mei 2025 gemotiveerd begint aan zijn nieuwe taak en ongetwijfeld een verfrissende en nieuwe wind zal laten waaien. Met dankbaarheid schrijf ik deze uitkomst en met liefde geef ik door wat ik vijftien jaar lang mocht ontvangen van mijn Hemelse Vader. Ik hoop en bid dat de hoeve ook de komende jaren een plek mag zijn waar jonge vrouwen mogen zijn in volheid van het leven.

Menno Beute,
Directeur stichting Hadassa hoeve

1.1

Activiteiten en talentenplannen

In 2024 is de rust meer en meer weergekeerd op de hoeve en alle vrouwen hebben inmiddels een gedegen plan dat gericht is op herstel en ontwikkeling. Door het gehele team is geïnvesteerd in het werken vanuit de visie en is samen met de GZ-psycholoog aandacht besteed aan hoe je deze visie vertaalt in praktische plannen die de vrouwen gebruiken.

Resultaat

- **Alle vrouwen hebben actieve talentenplannen, gekoppeld aan doelen die samen met hun eigen PB-er is opgesteld**
- **Alle vrouwen hebben een activiteitenplan, waarin de doelen van het talentenplan zijn meegenomen in de dagelijkse werkzaamheden in bv Granny's Barn**

1.2

Granny's Barn

Zoals hierboven beschreven hebben alle vrouwen in het afgelopen jaar een actief activiteitenplan gekregen. Plannen die zijn gericht op het verbinden van persoonlijke doelen vanuit het talentenplan, naar praktische opdrachten in het werk die helpend zijn bij het halen van de gestelde doelen. Granny's Barn is daarin een belangrijk middel. Juist door de activiteitenplannen is er dit jaar meer aandacht gekomen voor de inzet van het werk in Granny's Barn.

Naast deze ontwikkeling is in het afgelopen jaar contact gelegd met de provincie Overijssel, want er zijn meer mogelijkheden binnen Granny's Barn. Met een gericht voorstel richting de provincie is een project ingediend dat zich richt op de combinatie van de ontwikkeling van de vrouwen en de eenzaamheid onder ouderen.

Resultaat

- **Granny's Barn wordt meer gezien als een middel voor de vrouwen waarbij gewerkt wordt aan persoonlijke doelen door de inzet van talentenplannen**
- **Er is een project ingediend, waarbij we Granny's Barn nog meer kunnen gebruiken voor de vrouwen maar ook voor de gemeenschap**

2. Personeel

2.1

Stabilisatie

Zoals in de inleiding als is benoemd, was het jaar 2023 roerig. Met een ervaren interimmanager en een externe organisatieskundige is 2024 gebruikt om meer structuur aan te brengen. Een basis gericht op stabiliteit, structuur en heldere taakverdeling gekoppeld aan de verschillende functies.

Een grote verandering die daarin is doorgevoerd is het aannemen van twee ervaren PB+-ers die samen operationeel verantwoordelijk zijn geworden voor de zorg voor de vrouwen. Gefaseerd hebben ze steeds meer de taak gekregen om samen met de GZ-psycholoog invulling te geven aan de dagelijkse zorg voor de vrouwen.

Naast de aanname van de PB+-ers is door het management hard gewerkt aan een basisrooster. Door invoering van dit basisrooster is er een gelijkere verdeling van uren, wordt er meer samengewerkt en is er een betere balans bij inzet op feestdagen en vakanties.

Vanaf het begin van het nieuwe jaar heeft het beheerdersechtpaar haar intrek genomen op de hoeve. Hun permanente aanwezigheid heeft zijn meerwaarde dit jaar al meer dan bewezen. Met zowel een technische als zorginhoudelijke achtergrond bieden zij samen extra ondersteuning op verschillende gebieden. Hun aanwezigheid bij crisissituaties is daar een goed voorbeeld van.

2.2

Werken vanuit één visie

Het team heeft in het afgelopen jaar te veel wisselingen gekend die hebben geleid tot een disbalans in de benadering naar de vrouwen. De visie op zorg is onvoldoende eenduidig geweest en heeft geleid tot onrust onder de vrouwen. De verschillende begeleidingsstijlen hebben elkaar tegengewerkt en hebben bijgedragen aan stagnatie van ontwikkeling van de vrouwen in hun traject op de hoeve.

Bovenstaande heeft ertoe geleid dat er continue op verschillende manieren aandacht is besteed aan de visie en de daar bijhorende werkwijze van de zorg voor de vrouwen. De visie is mede daarom veelvuldig besproken met de PB+-ers die een belangrijk functie vervullen in de zorg en begeleiding naar de vrouwen. Samen met hen en de GZ Psycholoog is besproken hoe de visie vertaald dient te worden naar de praktijk van het dagelijkse leven. Er is voor gekozen om de verschillende fases beknopt te herschrijven en daarmee een extra document te ontwikkelen ter ondersteuning aan de begeleiders.

In het najaar van 2024 zijn deze stukken teambreed besproken en worden ze in het tweewekelijks overleg met de GZ-psycholoog gebruikt als ondersteunend document in bespreking van de zorg voor de vrouwen.

Resultaat:

- **De visie is opnieuw op de kaart gezet en wordt praktisch toegepast in de begeleiding naar de vrouwen.**

2.3

Deskundigheid/ externe deskundigheid

Met verschillende teambijeenkomsten en trainingen hebben we afgelopen jaar geïnvesteerd in deskundigheid en teamontwikkeling. De afgelopen jaren hebben onder begeleiding van Berend Bokskoaching het team de mogelijkheid gegeven tot reflectie, ontwikkeling en visie op de toekomst. Deze training zal in het volgende jaar een vervolg krijgen en de mogelijkheid bieden tot verdieping op verschillende gebieden.

Ook is er een forse investering gedaan in kennis rondom eetstoornissen en suicidaliteit. Onder begeleiding van Cuidate tweedelijnszorg op het gebied van eetstoornissen heeft het team een intensieve dag doorlopen en is er kennis opgedaan over eerdergenoemde stoornissen. Ook deze training zal in het jaar 2025 een vervolg krijgen.

Naast de externe trainingen hebben er individuele gesprekken plaats gevonden en hebben een tweetal teamleden een supervisie traject gevolgd, allen gericht op persoonlijke ontwikkeling. Hierbij is ook gekeken naar handelingsbekwaamheid en deskundigheid m.b.t. de zorg voor de vrouwen. Waar extra investering nodig is, is dit besproken en zal het een vervolg krijgen in de komende jaar.

Resultaat:

- **Verbetering van deskundigheid in het team**
- **Ontwikkeling in teamwerken/ helderheid in rollen en taken**
- **Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling**

2.4

Achterwacht

De achterwacht is in de afgelopen jaren vooral ingevuld door de bestuurder binnen de stichting. Nu de bestuurder geen operationele taken meer heeft is deze taak overgenomen binnen team. De belasting daarvan is niet altijd wenselijk en vraagt daarnaast ook om kennis en kunde.

In de regio is gekeken naar de mogelijkheden voor een gezamenlijke achterwacht, maar dit bleek praktisch niet haalbaar vanwege te veel beperkingen. Het team heeft tot nu toe deze rol ingevuld in samenwerking met de teamleider, waardoor we voldoen aan de eisen die zijn gesteld vanuit de contractering met de regio IJssel-Vecht

Dit neemt niet weg dat er misschien andere mogelijkheden zijn, die deze belasting voor het team beter werkbaar maken. In het jaarplan van het volgende jaar zal dit punt nogmaals onderzocht worden.

Resultaat:

- **Regionale achterwacht blijkt niet mogelijk**
- **De vraag voor een andere manier van achterwacht faciliteren wordt in het jaarplan van 2025 opnieuw opgenomen**

2.5

Nieuwe organisatiestructuur

Het afgelopen jaar is samen met de interimzorgmanager en het team gekeken naar de rollen en taken. Waar in eerste instantie we uit zijn gegaan van een teamcoach en een bestuurder op afstand is in de tweede helft van het jaar duidelijk geworden dat een team van ervaren PB-ers meer wenselijk is, ondersteund vanuit een ervaren en nabije bestuurder.

Deze verdeling van functies en taken hebben er toe bijgedragen dat de zorgverantwoordelijkheid voor de vrouwen door meerdere personen gedragen kan worden wat bijdraagt aan de dagelijkse voortgang van de zorg voor de vrouwen. Waar nodig kunnen belangrijke beslissingen sneller plaatsvinden en worden er op wekelijkse overlegmomenten zorginhoudelijke verrichtingen doorgesproken en waar nodig bijgesteld of aangescherpt.

De bestuurder krijgt door deze verdeling meer ruimte in zijn of haar taken en kan makkelijker zorginhoudelijke vragen doorspelen. Samengevat met twee PB+ers is er iets meer flexibiliteit en komt de zorg voor de vrouwen beter tot zijn recht.

Door de inzet van de PB+-er ontstaat de mogelijkheid om de bestuurder nabij te laten zijn. Geen twee dagen in de week maar vier tot vijf dagen in de week een leidinggevende op locatie, dicht bij het team en de vrouwen.

Resultaat:

- **Twee PB+ers met ervaring in de beschermde woonvorm, die beide zorgdragen voor de voortgang van de zorg voor de vrouwen.**
- **Een nabije bestuurder die in verbinding staat met zowel het personeel als de vrouwen.**

3. Gebouwen, terrein en werkvoorzieningen

3.1

Meerjarig onderhoud

Het onderhoud in 2024 is met name door het Beheerdersechtpaar gerealiseerd. Hierbij gaat het vooral om klein onderhoud. Tijdens de maandelijkse overleggen tussen directie en het beheerdersechtpaar is besproken wat nodig en noodzakelijk is, waarbij door eigen beheer de kosten flink zijn gereduceerd. Het onderhoud van de ketels en een grote onderhoudsbeurt voor het schilderwerk zijn uitgevoerd door externe partijen. Ditzelfde geldt voor het onderhoud van de rookkanalen en de speksteenkachel.

Onderhoud aan de gevel waarbij het voegwerk op bepaalde delen hersteld moet worden heeft niet plaats gevonden en zal waar mogelijk in 2025 aandacht krijgen.

Actie

- **Aanvraag fondsen m.b.t. warmtepomp**
- **Uitvoering meerjarig onderhoud**

3.2**Veiligheid**

In 2024 is extra geïnvesteerd in de veiligheid op de hoeve en is externe deskundigheid ingeschakeld op het gebied van brandblusmiddelen. Een meerjarig onderhoudsplan is opgesteld.

In het najaar is een start gemaakt met het vervangen van verouderde noodverlichting die niet meer voldeed aan de eisen. De komende jaren zullen dit soort zaken een vervolg krijgen.

De vluchtwegen zijn inmiddels in kaart gebracht en de beheerder heeft deze op tekening aangebracht. Met steun van vrijwilligers die werkzaam zijn in deze branche worden de vluchtwegen gedigitaliseerd en zal de afronding voor de zomer van 2025 plaats vinden.

Resultaat:

- **Vernieuwing van noodverlichting**
- **Vluchtwegen in kaart gebracht, afronding 2025**

4. Financiering

4.1

Contractering Zwolle

De Regio IJsselland is een samenwerking met de stichting aangegaan voor een periode van maximaal 7 jaar voor zowel begeleid- als beschermd wonen.

In de visie vanuit de regio wordt een beweging gemaakt naar minder beschermd- en begeleid wonen en wordt gevraagd invulling te geven aan meer intensieve zorg bij de vrouwen thuis (beschermd thuis).

Deze visie heeft nog geen aandacht gekregen binnen de stichting. Wel is er binnen de directie oriëntatie geweest op wat haalbaar en mogelijk is. De beschermde thuisvorm waarbij vrouwen elders wonen en er een vorm van ambulante zorg ontstaat lijkt op het eerste gezicht moeilijk realiseerbaar. De kleinschaligheid van de hoeve en de inrichting van de huidige locatie maken dat we volledig zijn ingericht op een beschermde en begeleide woonvorm. Binnen de kleinschaligheid ontwikkelen naar een beschermde thuisvorm vraagt om een andere organisatievorm.

Specialiseren in wat we doen, lijkt daarom meer voor de hand te liggen. De appartementen die we hebben zijn geschikt voor beschermd wonen en het team is bekend met deze werkwijze. Deskundigheidsbevordering is daarom haalbaarder in termen van tijd en geld. Dit is noodzakelijk, omdat we een toename in problematiek verwachten. Wanneer we ons meer gaan richten op beschermd wonen, zal de doelgroep zwaardere zorgvragen hebben dan in de afgelopen jaren

In het jaarplan van 2025 zal deze vraag meegenomen worden en zal vanuit het bestuur en het team een vervolg gegeven worden aan het plan van aanpak die bij de aanbesteding is ingediend bij regiogemeente Zwolle.

Resultaat:

- **Er is meer zicht gekomen op de haalbaarheid van beschermd thuis. De focus verlegd zich naar specialisatie m.b.t. beschermd wonen**

4.3

Bedbezetting

In 2023 was de bedbezetting te laag en ook 2024 is het door verschillende oorzaken niet gelukt de bezetting te verhogen. Met name de interne veranderingen binnen de organisatie hebben gevraagd om een lagere bezetting. De draagkracht binnen de organisatie was te laat om de kwaliteit van zorg te waarborgen wanneer de bedbezetting hoger zou worden.

In het najaar van 2024 is de lijn ingezet om meer vrouwen een traject aan te bieden, dit kon weer vanwege de toegenomen stabiliteit binnen de organisatie. Deze lijn zal een verder vervolg krijgen in het jaar 2025

Resultaat:

- **Een groei van stabiliteit binnen de organisatie**
- **Vanaf het najaar een groei in bedbezetting**

De hoeve is gecontracteerd voor acht bedden beschermd en drie begeleid vanuit de regio IJsselland. De vraag vanuit de regio is normaliter voldoende al merken we door de jaren heen dat de geografische ligging van de hoeve niet altijd in het voordeel werkt. Jongeren ervaren soms dat met name de stad Zwolle ver weg is en dat werkt in de beeldvorming niet mee.

Om de vraag te vergroten is in het afgelopen jaar onderzocht of een nieuwe contractering met een andere regiogemeente helpend zou kunnen zijn. Samen met de gemeente Emmen is dit aanbod onderzocht. Na een bezoek op locatie en intern overleg binnen de gemeente is afgezien van een samenwerking. De gemeente was enthousiast over de wijze van zorg en de locatie, maar ziet onvoldoende vraag binnen de gemeente m.b.t. de zorg voor jonge kwetsbare vrouwen.

De vraag buiten de regio IJsselland blijft wel een constante factor, middels mond op mond weten hulpverleners en gemeentes ons te vinden en krijgen we ook in het jaar 2024 meerdere vragen m.b.t. beschermd wonen. Veelal gaat het om ernstige problematiek en is aan de voorkant een goede afweging noodzakelijk. Desalniettemin hebben we ook in het jaar 2024 zorg verleend aan vrouwen buiten de regio. In verhouding tot de zorg voor de regio IJsselland zien we 20% aan zorg vanuit de hoeve voor buiten de regio.

Omdat de hoeve dicht tegen de regio Emmen ligt en we regelmatig worden gevraagd voor ons zorgaanbod vanuit deze regio, zijn we gestart met oriënterende gesprekken met de plaatsende instanties vanuit de gemeente Emmen.

Resultaat:

- **Duidelijkheid over een samenwerking met de regio gemeente Emmen**

5. Bestuur

5.1

Raad van Toezicht

De RVT bestaat uit een drietal leden die op vrijwillige basis hun kennis en kunde delen en zich inzetten voor de hoeve. Zij hebben geen andere functie binnen de stichting. Hun namen staan op de website. Indien zij elders andere verantwoordelijkheden hebben die die relevant zijn voor hun functie binnen de stichting dan worden deze daar ook vermeld.

In 2024 heeft de RVT ondersteuning geboden door de directeur-bestuurder bij te staan in het proces van afscheid nemen en de RVT heeft een nieuwe directeur-bestuurder aangesteld in maart 2025. Naast de reguliere en extra vergaderingen is er advies gegeven, of advies geregeld, op gebied van zorg,

personeel en beleid. Ook in december 2024 heeft een afvaardiging van de RVT het team ontmoet en hebben we het jaar gezamenlijk kunnen afsluiten tijdens de jaarlijkse kerstborrel.

De RVT zelf aan het woord:

Het jaar 2024 stond in het teken van de voorbereiding op het afscheid van de oprichter-bestuurder Menno Beute en de overgang naar een nieuwe bestuurder. Menno is vanzelfsprekend zo vervlochten met de hoeve, en andersom, dat het moeilijk voor te stellen is dat hij er niet meer werkzaam zal zijn. We zijn er wel van overtuigd dat dit een goede stap is en dat deze zowel voor Menno als de hoeve nieuwe mogelijkheden geeft om verder te groeien. In 2024 hebben we samen met Menno de lijnen uitgezet waarlangs de hoeve vanaf 2025 aan haar missie kan werken in een zorglandschap en met zorgfinanciering die in rap tempo veranderen. Hierbij blijft verder ontwikkelen van structuur en helderheid in deskundigheid en bevoegdheid, inclusief het waar nodig extern inkopen van zorg en expertise, de sleutel.

In 2024 is weer enorm veel werk verzet. Het nieuwe beheerdersechtpaar is inmiddels helemaal ingeburgerd en we bedanken hen voor de prachtige rol die zij invullen, zowel praktisch als huiselijk-gastvrij; echt passend bij de cultuur die we zo belangrijk vinden voor de hoeve. Een cultuur van een 'thuis', van samen leven, oplossen en ook genieten.

Het team waarop de hoeve draait heeft zich weer enorm ingezet in het afgelopen jaar om alle reguliere zorgactiviteiten uit te voeren én daarnaast verschillende onverwachte crises samen op te lossen. Het werken op de hoeve is geen gewone baan maar vergt veel van het team en we zijn dankbaar voor hun motivatie en inzet.

De financiële situatie van de stichting blijft 'krap', zoals de accountant het noemt. We willen Menno complimenteren, voor afgelopen jaar en de jaren daarvoor, dat nooit is uitgegeven wat er niet is en dat hij erin is geslaagd om een warm netwerk van donateurs voor de hoeve te boeien en te verbinden. Zo draaien we ook financieel de hoeve in een mooie samenwerking en we zetten erop in dat nieuwe directeur-bestuurder op dezelfde wijze onze zeer gewaardeerde donateurs zal blijven informeren en benaderen. Op lange termijn is de doelstelling om de continuïteitsreserve wel te laten toenemen zodat het woord 'krap' geschrapt kan worden en eventuele financiële tegenslagen makkelijker geabsorbeerd kunnen worden.

Er gebeurt veel in de hoeve en het mooiste is om herstel te zien in de vrouwen om wie het gaat. Er wordt gedroomd, er wordt geprobeerd, dingen lukken en soms lukken ze niet. Maar onder en achter dit alles hebben we de rustige overtuiging dat God de droom en de kracht om uit te voeren steeds weer zal vernieuwen. En dat we, allemaal in onze eigen professionele rol in de hoeve, mogen bijdragen vanuit de oproep van Jezus om hierin zijn juk op ons te nemen, want zijn "juk is zacht en zijn last is licht".

Namens de Raad van Toezicht, Addie van Dalen ***

Op een doordeweekse dag, ergens in de zomer van 2008 liep ik voor het eerst op het erf in Ane aan de vaart 12. Na een jaar van schrijven, praten en zoeken hadden we de knoop doorgehakt, we gaan een zorgvoorziening creëren voor jonge vrouwen.

Al was de boerderij verouderd en moest er heel veel gebeuren, ik wist het na een uur, dit is de juiste locatie. Achteraf was het goed dat ik toen niet wist dat de voorbereiding vijf jaar zou duren en ruim € 1.800.000,- zou kosten. Met die informatie waren we er waarschijnlijk nooit aan begonnen.

Vijf jaar hebben we met velen hard gewerkt en zonder die velen was het nooit gelukt. Sterker nog, eigenlijk was het vanaf het begin een plan wat niet realistisch leek. Hoe kan je een zorgvoorziening opzetten die 1.8 miljoen euro gaat kosten en die vraagt om 24 uren nabijheid.

Nu vijftien jaar later staat er een prachtige voorziening waar elf jonge vrouwen intensieve begeleiding krijgen, waar ze in relatieve veiligheid kunnen wonen en vooral mogen ervaren dat ze geliefd zijn. Een plek die in de gebouwen, de medewerkers, het werk in het theehuis en de visie terug te zien en te lezen is.

Al deze resultaten zijn voortgekomen uit een warm netwerk van mensen. De hoeve was niet gerealiseerd en zou nu niet bestaan door de vele handen en intensieve betrokkenheid van medewerkers, vrijwilligers en instanties. Honderden mensen hebben meegedacht, geholpen en staan tot op de dag van vandaag klaar om in te springen en te helpen.

Nu ik mijn functie als bestuurder na ruim vijftien jaar neerleg, wil ik daar mijn diepe dankbaarheid voor uitspreken. Het raakt mijn van binnen nog steeds dat ik zoveel mensen met gaven, gelden en interesse heb mogen ontmoeten. Ik geloof dat mijn Hemelse Vader daarin heeft voorzien, Hij heeft dit alles mogelijk gemaakt.

Samen met de vrouwen, het personeel en al die betrokkenen op mogen trekken, heeft mijn functie zo mooi gemaakt. Al waren sommige jaren intens, met elkaar maakten we het keer op keer vruchtbaar, mooi, leerzaam, verrijkend en vernieuwend.

Uit de grond van mijn hart, dank jullie wel.

Menno