

Beleidsvisie 2019-2021



Oprichting Stichting Hoedje van Papier: 24 maart 2005
Inschrijving Kamer van Koophandel: 5 juli 2005 onder nummer 24380110

Stichting Hoedje van Papier wordt door de Belastingdienst aangemerkt als
Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI) onder fiscaalnummer 8147.52.743

Inhoud

1.	Algemeen	3
2.	Doelstelling en positionering in Rotterdam	3
3.	Ontwikkelpunten	5
4.	Positionering & eigen kracht.....	8
5.	Activiteiten.....	10
6.	Financiële organisatie en ICT	12
7.	Bestuur, directie & management.....	14

Beleidsvisie 2019-2021 Stichting Hoedje van Papier

1. Algemeen

Hoedje van Papier is een dynamische organisatie die zich sinds haar oprichting inzet voor diverse kwetsbare doelgroepen. Als flexibele 'hands on' organisatie, weten wij al jaren in te spelen op de behoeften van deze kwetsbare groepen met praktische, doelgerichte, innovatieve en creatieve projecten die er niet alleen op gericht zijn om mensen vaardigheden te laten ontwikkelen die bijdragen aan hun zelfredzaamheid en participatie; maar ook om verschillende Rotterdammers op duurzame wijze met elkaar in contact te laten komen en aan elkaar te verbinden.

2. Doelstelling en positionering in Rotterdam

Als Rotterdamse organisatie willen we ons de komende periode richten op het verdiepen van onze methodieken gericht op kwetsbare Rotterdammers. Daarbij hebben wij de volgende doelgroep, droom en positionering voor de stichting gedefinieerd:

Onze doelgroep

Hoedje van Papier is er voor alle kwetsbare Rotterdammers die een extra steuntje in de rug kunnen gebruiken.

Veel Rotterdammers maken nog niet optimaal deel uit van de Rotterdamse maatschappij. Vaak willen zij wel, maar kunnen zij niet optimaal te participeren doordat zij onvoldoende zelfredzaam zijn. Vaak komt dit door een gebrek aan:

- Economisch kapitaal
- Sociaal kapitaal
- Maatschappelijk kapitaal
- Psychisch kapitaal

Onze droom voor Rotterdam

Alle Rotterdammers hebben dezelfde kansen om zich optimaal te ontwikkelen en een positieve bijdrage te leveren aan de stad. Rotterdammers zetten zich gezamenlijk in voor elkaar en voor de stad.

Onze doelstelling in Rotterdam

Bijdragen aan de optimale participatie en integratie van kwetsbare Rotterdammers door de inzet van verschillende projecten en methoden gericht op de ontwikkeling van vaardigheden die bijdragen aan de verbetering van zelfredzaamheid van deze Rotterdammers, waarbij wij verschillende Rotterdammers op duurzame wijze met elkaar in contact laten komen en aan elkaar verbinden.

Daarbij speelt de training en inzet van vrijwillige Rotterdammers om hun stads- en wijkgenoten een steuntje in de rug te bieden, en daarmee een bijdrage te leveren aan een solidaire stad, een belangrijke rol.

Onze positie in Rotterdam

In een dynamische stad met verschillende uitdagingen heeft Hoedje van Papier zich de afgelopen jaren weten te ontwikkelen tot een betrouwbare en kundige partner van diverse sociaal-maatschappelijke organisaties, de gemeente Rotterdam en vele financiële partners, en weet zij snel en met oog voor

kwaliteit in te spelen op de behoeften en kansen om kwetsbare groepen in Rotterdam in hun kracht te zetten. Dit vereist een flexibele instelling.

Hoedje van Papier heeft de afgelopen jaren bewezen belangrijke gaten te vullen en met haar dynamische hands-on benadering op praktische en creatieve wijze doelgroepen te bereiken die door andere organisaties niet (voldoende) worden bereikt. Wij hebben daartoe de afgelopen jaren verschillende innovatieve projecten en methoden ontwikkeld en uitgevoerd. De komende jaren zullen we vanuit deze rol blijven werken.

Inbedding en financiering in de stad:

- Wij ontwikkelen pilots die wij met financiering van met name particuliere fondsen in de eerste jaren kunnen opstarten en uitvoeren in de stad.
- Gedurende een aantal jaar doen wij ervaring op, ontwikkelen wij onze methodes verder en behalen wij resultaten die ook andere organisaties in de stad van het nut van deze interventies overtuigen.
- Vervolgens zorgen wij voor structurele inbedding in de stad. Enerzijds door (structurele) subsidie vanuit de Gemeente Rotterdam; anderzijds doordat partnerorganisaties onze methoden inkopen of doordat wij andere financiële partners aan ons weten te binden.

2.1 Kernwaarden

- Hoedje van Papier werkt vanuit een grote **betrokkenheid** bij de maatschappij en de mensen met wie wij samenwerken. Deze betrokkenheid inspireert ons tot wat we doen en hoe we dit doen.
- In een maatschappij die continu evolueert en veranderende eisen stelt aan burgers, maar ook aan organisaties zoals de onze, is het belangrijk **flexibel** te zijn. Wij zijn als organisatie in staat ons creatief en daadkrachtig aan te passen aan datgene waar het meest behoefte aan is.
- Geen mens of organisatie staat op zichzelf. **Samenwerking** met andere organisaties en het aangaan van **verbindingen** is dan ook de kracht van Hoedje van Papier. Ook de mensen op wie onze projecten zijn gericht proberen we te stimuleren om zich te verbinden aan andere mensen, netwerken en doelstellingen.
- Hoedje van Papier gelooft dat ieder persoon kwaliteiten en dromen heeft. Sommige mensen hebben een extra steuntje in de rug nodig om deze te ontdekken en in te zetten. Onze projecten zijn dan ook gericht op het **activeren** van mensen **door uit te gaan van eigen kracht**.
- Hoedje van Papier voert haar projecten met **aandacht voor mens en kwaliteit** uit en heeft zich daarmee als een **betrouwbare** partner weten te onderscheiden.

3. Ontwikkelpunten

In deze beleidsvisie staan drie ontwikkelpunten centraal voor de jaren 2019 tot 2021.

1. We willen onze methodieken gericht op het verhogen van zelfredzaamheid en optimale participatie van kwetsbare Rotterdammers verdiepen en doorontwikkelen. We willen met onze methodieken mensen blijven bereiken en gaten blijven vullen waar, vanwege het sterk uitgekede welzijnsbeleid, andere organisaties dat niet kunnen. We willen nog meer focus aanbrengen, waarbij we verschillende projecten organiseren binnen de programmalijnen *Samen Vaardig*, *Samen op Weg* en *Samen aan de Slag*.
2. We willen de organisatie versterken, waarbij we de interne organisatie willen herorganiseren en wij aandacht hebben voor coaching en capaciteitsopbouw van het team. Tegelijkertijd willen we de stichting een nieuwe naam en huisstijl geven die beter aansluiten bij de nieuwe focus en doelgroep.
3. Er zal in het bijzonder aandacht worden besteed aan de duurzaamheid van onze methodieken, zowel op inhoudelijk als op financieel vlak.

Ontwikkelpunt 1: Verdieping en doorontwikkeling van bestaande methodieken die gericht zijn op verhogen zelfredzaamheid en optimale participatie

Drie programmalijnen

De komende tijd willen we ons richten op de organisatie en doorontwikkeling van projecten binnen drie programmalijnen. Op die manier kunnen we een duidelijke focus aanbrengen binnen deze lijnen, passend bij onze doelstelling en aansluitend op de behoeften en mogelijkheden die wij de afgelopen tijd binnen het werkveld hebben geïdentificeerd.

1. Samen Vaardig

Binnen deze programmalijn komen projecten te vallen die gericht zijn op het ontwikkelen van specifieke vaardigheden die kwetsbare Rotterdammers en hun gezin helpen om meer optimaal te kunnen participeren, zoals het leren van de Nederlandse taal, Computervaardigheden, het omgaan met Financiën en Budgetbeheer, Verantwoord Medicijngebruik, Gezond Leven en Opvoedondersteuning. Bij alle projecten spelen taal en de ontmoeting en inzet van verschillende Rotterdammers voor elkaar een belangrijke rol.

2. Samen op Weg

Binnen deze programmalijn organiseren wij programma's die gericht zijn op de integrale ontwikkeling van kwetsbare Rotterdammers binnen de verschillende domeinen van de zelfredzaamheidmatrix met als doel de zelfredzaamheid te bevorderen. Wij richten ons binnen deze programmalijn op statushouders die de basis nog niet op orde hebben en die aan de hand van een-op-een begeleiding en diverse aanvullende activiteiten worden geholpen bij het opstarten van hun leven in Rotterdam.

Voor de komende jaren willen wij binnen deze programmalijn de mogelijkheden onderzoeken om ook projecten op het vlak van Gezinsbrede Ondersteuning en Armoede te ontwikkelen.

3. Samen aan de Slag

Binnen deze programmalijn gericht op onderwijs- en arbeidsparticipatie organiseren wij activiteiten die er specifiek op gericht zijn om statushouders d.m.v. de ontwikkeling van soft en hard skills klaar te stomen om een opleiding te beginnen, een baan te zoeken om als ondernemer aan de slag te gaan.

Ook helpen wij hen met de vervolgstappen bij het opbouwen van een passend netwerk, het zoeken naar werk of een geschikte opleiding of het schrijven van een ondernemingsplan en de coaching voorafgaand en na de opstart hiervan.

Succesfactoren

Deze programmalijnen willen wij inhoudelijk doorontwikkelen en verdiepen. Wij hebben daarbij gezamenlijk succesfactoren gedefinieerd die wij binnen alle projecten willen laten terugkomen:

- Maatwerk op individueel niveau. We maken met de deelnemer een individueel ontwikkelplan en daar werken we met hem of haar naartoe. Bij de programmalijn *Samen Vaardig* ligt daarbij de nadruk op de ontwikkeling van specifieke vaardigheden, het verbeteren van het Nederlandse taalniveau en de opbouw van een sociaal netwerk. Bij de programmalijn *Samen op Weg* richten wij ons, naast bovengenoemde vaardigheden, bovendien op Praktische Voorwaarden en Welbevinden & Zelfontplooiing. Bij de programmalijn *Samen aan de Slag* richten wij ons op de domeinen Nederlandse Taal, Sociaal Netwerk en Werk & Opleiding.
- We bieden waar nodig langdurige en intensieve begeleiding. Elke deelnemer aan een van onze activiteiten kan rekenen op een vast contactpersoon gedurende het gehele traject. Deze contactpersoon zorgt voor een goede monitoring en eventuele doorverwijzing naar vervolgsactiviteiten binnen of buiten de stichting.
- Laagdrempeligheid, gelijkwaardigheid en vertrouwen: we staan naast de mensen, nemen hen aan de hand mee wanneer dat nodig is, zonder hen te betuttelen of overmatig te controleren. We komen bij de mensen achter de voordeur, sluiten niemand uit en stellen vooraf geen voorwaarden aan deelnemers, zoals postcode of andere categorisering, die vaak door overheden worden gehanteerd. We zetten mensen in hun kracht en met elkaar wordt de weg naar zelfredzaamheid bewandeld.
- We zijn cultuursensitief en zoeken de verbinding. Hierdoor zien deelnemers ons niet als een instrument of lange arm van de overheid en voelen ze zich veilig en gezien i.p.v. gecontroleerd (iets waar ze in het thuisland veelal andere ervaringen mee hebben).
- Wederkerigheid: deelnemers die het traject hebben afgerond worden co-trainer of zelf maatje. Hierdoor creëren we een community, waar individuen en groepen elkaar op een ontspannen en veilige manier kunnen ontmoeten, van en met elkaar kunnen leren, netwerken kunnen ontsluiten en zich kunnen ontwikkelen.
- Inzet van rolmodellen en ervaringsdeskundigen (uit de doelgroep) bij onze activiteiten. Dit werkt versterkend en extra motiverend voor de deelnemers.
- We hebben een uitgebreid netwerk in de stad dat we delen en inzetten voor onze deelnemers. We brengen ontmoetingen tot stand en zorgen voor een breed draagvlak.

Hierdoor:

- Bereiken wij nieuwe, vaak moeilijk te bereiken doelgroepen zoals Eritreeërs en migranten met een integratie-achterstand.
- Winnen wij vertrouwen, ontdekken wij samen met de deelnemer talenten en herkennen wij tijdig belemmeringen die een optimale ontwikkeling en participatie in de weg staan;
- Kunnen wij net een stapje verder gaan en deelnemers echt op integrale wijze begeleiden;
- Zijn de resultaten die wij behalen aantoonbaar bestendig;
- En leveren de deelnemers vervolgens zelf een actieve bijdrage aan de ontwikkeling en integratie van andere kwetsbare Rotterdammers.

Onderzoek naar effectiviteit

Bij de focus en doorontwikkeling van bovengenoemde programmalijnen hoort ook het verrichten van onderzoek naar de effecten op korte en lange termijn van de diverse projecten die wij inzetten voor onze doelgroep.

Ontwikkelpunt 2: Organisatieversterking

Nieuwe naam en huisstijl

Aangezien inmiddels veel projecten zich lang niet alleen op kinderen richten, is de naam Hoedje van Papier niet meer representatief. De naam van de stichting wordt daarom gewijzigd.. Bij een nieuwe naam hoort ook een nieuwe huisstijl en een nieuw communicatieplan.

Efficiëntie en capaciteitsopbouw

Na een enorm snelle groei van het team en met de overgang naar een nieuwe directie, is het van groot belang om te investeren in een goed werkende organisatiestructuur en de capaciteitsopbouw van het gehele team. Daarbij willen we meer gebruik maken van de interne kennis en ervaring, omdat we de verschillende medewerkers flexibel willen kunnen inzetten binnen de verschillende projecten. Ook willen we investeren in de training van het personeel op het vlak van management, projectleiding en binnen verschillende thema's die voor de projecten van belang zijn. Ook willen we meer gaan inzetten op de training en inzet van ervaringsdeskundigen.

Als laatste investeren we in een database die in alle informatiebehoeften van de verschillende projecten kan voorzien.

Aansturing per programmalijn

Binnen elke programmalijn werken we met projectleiders en projectmedewerkers. De programmalijnen worden aangestuurd door een hoofd en een kwartiermaker per programmalijn.

Ontwikkelpunt 3: Duurzaamheid

Inzet expertise voor verschillende actuele thema's en doelgroepen

Door focus aan te brengen binnen drie programmalijnen, kunnen wij de komende jaren verder investeren in verdieping van de kennis binnen de van toepassing zijnde thema's. Vervolgens kunnen wij deze kennis en de opgebouwde ervaring op flexibele wijze inzetten binnen verschillende thema's die op dat moment actueel zijn voor Rotterdam en die vallen binnen de door ons geformuleerde doelstelling.

Vrijwilligers en ecosysteem

Er zal de komende jaren veel worden geïnvesteerd in de inzet van vrijwilligers d.m.v. extra trainingen, inzet van jongeren als vrijwilligers in het kader van de Maatschappelijke Diensttijd en het opzetten van een ecosysteem, waarbij ex-deelnemers zich vervolgens inzetten als vrijwilliger voor een of meerdere projecten binnen de stichting.

Financiële duurzaamheid

Alle inkomsten worden ingezet voor maatschappelijke doelen en de activiteiten worden te allen tijde afgestemd op de behoeften die wij in het maatschappelijk veld identificeren.

We streven ernaar om met een stabiele begroting de continuïteitsreserve en fondsen mee te laten groeien. De continuïteitsreserve wordt gevormd voor dekking van risico's op korte termijn en om zeker te stellen dat ook in de nabije toekomst aan verplichtingen kan worden voldaan en er in geval van calamiteiten adequaat kan worden gehandeld.

4. Positionering & eigen kracht

In een dynamische stad met verschillende uitdagingen heeft Hoedje van Papier zich de afgelopen jaren weten te ontwikkelen tot een betrouwbare en kundige partner van diverse sociaal-maatschappelijke organisaties, de gemeente Rotterdam en vele financiële partners, en weet zij snel en met oog voor kwaliteit in te spelen op de behoeften en kansen om kwetsbare groepen in Rotterdam in hun kracht te zetten. Dit vereist een flexibele instelling.

Hoedje van Papier heeft de afgelopen jaren bewezen belangrijke gaten te vullen en met haar dynamische hands-on benadering op praktische en creatieve wijze doelgroepen te bereiken die door andere organisaties niet (voldoende) worden bereikt. Wij hebben daartoe de afgelopen jaren verschillende innovatieve projecten en methoden ontwikkeld en uitgevoerd.

De komende jaren zullen we vanuit deze rol blijven werken. Een team van professionals en gekwalificeerde vakkrachten maken het mogelijk om deze projecten te realiseren. Onmisbaar daarbij zijn de specifiek getrainde en begeleide vrijwilligers uit de stad. Inmiddels hebben wij zo'n 500 trouwe en kundige vrijwilligers in ons midden.

Zo maken wij het mogelijk dat stadsgenoten met elkaar in contact komen en elkaar het steuntje in de rug bieden om van Rotterdam een prettige stad te maken waar verschillende mensen elkaar ontmoeten en inspireren.

Wij onderscheiden ons van andere organisaties door:

- De wederkerigheid die wij creëren: deelnemers die het traject hebben afgerond worden co-trainer of zelf maatje. Hierdoor creëren we een community, waar individuen en groepen elkaar op een ontspannen en veilige manier kunnen ontmoeten, van en met elkaar kunnen leren, netwerken kunnen ontsluiten en zich kunnen ontwikkelen.
- We zetten rolmodellen en ervaringsdeskundigen (uit de doelgroep) in bij onze activiteiten. Dit werkt versterkend en extra motiverend voor de deelnemers.
- We leveren maatwerk op individueel niveau. We maken met de deelnemer een individueel ontwikkelplan en daar werken we met hem of haar naartoe.
- Elke deelnemer kan rekenen op een vast contactpersoon gedurende het gehele traject.
- We hanteren een integrale aanpak gericht op optimale participatie en zelfredzaamheid met een focus op sociaal netwerk, ontmoeting en actief burgerschap enerzijds en taal, arbeid- en onderwijsparticipatie anderzijds.
- We bieden waar nodig langdurige en intensieve begeleiding.
- Laagdrempeligheid, gelijkwaardigheid en vertrouwen: we staan naast de mensen, nemen hen aan de hand mee wanneer dat nodig is, zonder hen te betuttelen of overmatig te controleren. We zetten mensen in hun kracht en met elkaar wordt de weg naar zelfredzaamheid bewandeld.
- We zijn cultuursensitief en zoeken de verbinding. Hierdoor zien deelnemers ons niet als een instrument of lange arm van de overheid en voelen ze zich veilig en gezien i.p.v. gecontroleerd (iets waar ze in het thuisland veelal andere ervaringen mee hebben).
- We hebben een uitgebreid netwerk in de stad dat we delen en inzetten voor onze deelnemers. We brengen ontmoetingen tot stand en zorgen voor een breed draagvlak.
- We komen bij de mensen achter de voordeur, sluiten niemand uit en stellen vooraf geen voorwaarden aan deelnemers, zoals postcode of andere categorisering, die vaak door overheden worden gehanteerd.

Hierdoor:

- Bereiken wij nieuwe, vaak moeilijk te bereiken doelgroepen zoals Eritreeërs en migranten met een integratie-achterstand, waar we met onze werkwijze goede stappen vooruit mee zetten;
- Winnen wij vertrouwen, ontdekken wij samen met de deelnemer talenten en herkennen wij tijdig belemmeringen die een optimale ontwikkeling en participatie in de weg staan;
- Kunnen wij net een stapje verder gaan en deelnemers echt op integrale wijze begeleiden;
- Zijn de resultaten die wij behalen aantoonbaar bestendig;
- En leveren de deelnemers vervolgens zelf een actieve bijdrage aan de ontwikkeling en integratie van andere kwetsbare Rotterdammers.

5. Activiteiten

VoorleesExpress Rotterdam

Met het project VoorleesExpress stimuleren wij de taalontwikkeling van kinderen van 2 tot en met 8 jaar die te maken hebben met (het risico op) een taalachterstand. Daarnaast beoogt dit project de taalomgeving bij gezinnen thuis te bevorderen en ouders te motiveren om het voorlezen zelf te integreren in het gezinsritme. Om dit doel te bereiken worden vrijwilligers ingezet om gedurende twintig weken, een uur per week, bij gezinnen thuis voor te lezen. De voorlezer introduceert het voorleesritueel bij het gezin en geeft de ouders tips en handvatten voor het voorlezen. Het voorleesplezier is hierbij een belangrijke factor; we willen kinderen en ouders laten zien hoe leuk boeken zijn en hoe essentieel het is om kinderen in een talige omgeving te laten opgroeien. Halverwege het seizoen neemt de voorlezer het gezin mee naar de bibliotheek, geeft hen een rondleiding en sluit, indien het gezin dit wenst en dit nog niet heeft, een abonnement af voor de kinderen. Hierdoor stimuleren we ouders om (vaker) met hun kinderen naar de bibliotheek te gaan. Na twintig weken wordt het voorleesseizoen op een feestelijke manier afgesloten, met een diploma voor de kinderen en een leesstimuleringspakket voor de ouders.

De VoorleesExpress is een landelijk project van Stichting VoorleesExpress dat door stichting Hoedje van Papier in Rotterdam wordt uitgevoerd.

SamenDoorSamen

Onze methode om Rotterdamse statushouders op integrale wijze te ondersteunen bij het vinden van hun weg in de Rotterdams-Nederlandse samenleving en stappen te zetten naar een grotere of volledige zelfredzaamheid in hun nieuwe leven in Rotterdam breiden we steeds verder uit.

Per deelnemer wordt gezamenlijk een stappenplan op maat opgesteld en is er aandacht voor het op orde brengen van de basis: het verder ontwikkelen van de taal, het op orde brengen van de praktische voorwaarden bestaanszekerheid en huisvesting, de basisvaardigheden die nodig zijn om de opstap naar een opleiding of werk te maken en het ontwikkelen van een sociaal netwerk.

Tijdens dit traject zetten wij vrijwilligers in die wij onder andere trainen op het vlak van activerende maatjesbegeleiding, taalcoaching, interculturele communicatie en het signaleren en doorverwijzen in geval van psychosociale problematiek. Alle deelnemers hebben een vast contactpersoon, waardoor er vertrouwen is en er rekening kan worden gehouden met alle aspecten die een rol kunnen spelen bij de mogelijkheden en onmogelijkheden van participatie tot de statushouder.

Een belangrijk onderdeel van het SDS-programma is het arbeidsfit maken van statushouders en het toeleiden naar studie, ondernemerschap en/of (vrijwilligers- of betaald) werk. Zodra de deelnemers hun basis op orde hebben, kunnen zij doorstromen naar het traject 'Samen aan de slag in Rotterdam', waarbij de nodige soft en hard skills worden ontwikkeld om in Nederland aan de slag te kunnen en waarbij statushouders worden geholpen bij het opbouwen van een passend netwerk. Tegelijkertijd werken we samen met de statushouders aan andere aspecten die een rol spelen bij hun participatie en integratie. Alleen met een integrale aanpak kunnen wij ervoor zorgen dat zij een succesvol bestaan kunnen opbouwen in de stad en op een positieve wijze een bijdrage kunnen leveren aan Rotterdam.

Taalprogrammering

Onder de naam TaalOnderonsjes biedt stichting Hoedje van Papier laagdrempelige taalmodules aan van gemiddeld 10 lessen. Deze modules zijn gericht op het verbeteren van conversatievaardigheden en hebben als uiteindelijk doel om deelnemers zelfredzamer te maken in alledaagse situaties. In een ongedwongen sfeer en onder leiding van getrainde vrijwilligers kunnen vele deelnemers hun spreken- en luistervaardigheden verbeteren.

Tijdens de cursussen wordt specifiek aandacht besteed aan de activering van deelnemers na het afronden van de cursus, bijvoorbeeld door deel te nemen aan activiteiten die door welzijnsorganisaties in de buurt worden georganiseerd of door het verrichten van vrijwilligerswerk. Door ons in de taallessen te richten op conversatie en zelfredzaamheid zijn wij complementair aan het overkoepelende aanbod aan taalondersteuning en inburgeringscursussen in de stad.

Naast de reguliere TaalOnderonsjes-cursussen organiseren we specifieke spinoff-taalcursussen rondom de thema's gezondheid, opvoeding en armoedebestrijding.

Overige projecten

Computerwijk

Met het project Computerwijk verzorgt stichting Hoedje van Papier laagdrempelige computercursussen in Rotterdam. Het tempo van de cursus is geschikt voor computernieuwelingen, de cursus kent een prettige sfeer en wordt gegeven op een fijne en toegankelijke plek.

Het Vergeten Kind

Hoedje van Papier is inhoudelijk partner van Stichting Het Vergeten Kind. Als activatiepartner organiseren we evenementen en trainingsweekenden, begeleiden we jongeren bij media-events en interviews, organiseren we impactvolle evenementen zoals een filmfestival en een kerstevent en nog veel meer.

PameijerTV

Het project speelt in op de behoefte om de cliëntencommunicatie binnen Pameijer te verbeteren. Hiernaast is het nadrukkelijk de wens meer cliënten in het project te betrekken en de participatie hiermee te vergroten. Het uiteindelijke doel is om met de inbreng van de cliënten PameijerTV grotendeels zelfwerkzaam te maken. Dit doel sluit uitstekend aan bij de wens van stichting Hoedje van Papier om groepen die een grotere afstand tot de samenleving hebben de kans te geven deze afstand te verkleinen en hen bovendien een stem te geven. Media zien we hierbij in dit geval als een uitstekend middel.

6. Financiële organisatie en ICT

Hoedje van Papier richt zich in de inkomstensfeer op een drietal bronnen:

- Opdrachtgevers
- Particuliere vermogensfondsen
- Subsidies

Opdrachtgevers

De opdrachtgevers, met name welzijnsorganisaties, nemen met elkaar zo'n 40% van de begroting in beslag en met de resultaten uit deze opdrachten werken wij aan een ieder jaar licht toenemende continuïteitsreserve. De samenwerkingen evalueren we elk jaar met elkaar en bij gebleken tevredenheid zullen wij deze steeds voor een jaar verlengen.

In het bijzonder met Stichting Het Vergeten Kind bestaat er een meerjarige samenwerkingsintentie tot en met 2020, om zo voor beide kanten de risico's op spontane beëindiging zoveel mogelijk te kunnen uitsluiten. Daarbovenop willen wij toenemende betrokkenheid van het Rotterdamse bedrijfsleven creëren.

Vermogensfondsen

Met de particuliere vermogensfondsen hebben wij al vele jaren een bijzonder sterke relatie. Ongeveer 15 verschillende partijen zorgen met elkaar voor zo'n 35% van onze begroting. Deze partijen zien Hoedje van Papier als een betrouwbare, slagvaardige, doel- en resultaatgerichte partner en een aantal van hen benadert ons ook steeds meer uit eigen beweging om aanvragen in te dienen.

Voor de komende jaren richten wij ons op het bouwen aan een lange termijn relatie met fondsen. Tegelijkertijd betrekken we voortdurend nieuwe fondsen bij ons werk.

Subsidies

Vanuit de gemeente ontvangt Hoedje van Papier al vele jaren een grote subsidie voor het project VoorleesExpress. De komende jaren zetten wij tevens in op nieuwe subsidierelaties binnen diverse afdelingen van de gemeente Rotterdam.

Vermogensbeheer

Hoedje van Papier streeft er naar om met een toenemende begroting ook het eigen vermogen mee te laten groeien. De maandelijkse kosten voor de financiering van alle activiteiten, personeel en organisatie worden steeds hoger, zodat meer eigen vermogen nodig is om de continuïteit van de Stichting te kunnen waarborgen. Het eigen vermogen wordt gevormd door de continuïteitsreserve.

Continuïteitsreserve

Om de financiële kwetsbaarheid te verkleinen willen wij op termijn een in hoogte toenemende continuïteitsreserve aanleggen. De continuïteitsreserve heeft als doel om de doorlopende kosten van de organisatie te kunnen betalen als bepaalde inkomsten, om welke reden dan ook, mochten wegvallen of later worden uitgekeerd. De continuïteitsreserve mag volgens de VFI (Vereniging van Fondsenwervende Instellingen) maximaal 1,5 maal de jaarlijkse kosten zijn. Het is de intentie van Hoedje van Papier om in de komende jaren de continuïteitsreserve op te bouwen naar tenminste 0,5.

Beleggingsbeleid

Overtollige liquide middelen worden aangehouden op risicoloze spaarrekeningen bij solide bankinstellingen. Van enige vorm van belegging is aldus geen sprake.

Digitalisering

Informatie- en communicatiemiddelen zijn onmisbaar en hebben een ondersteunende functie bieden binnen de organisatie. Stichting Hoedje van Papier blijft investeren in ondersteunende systemen als de digitale werkomgeving en programma's. Met name de invoering van een vernieuwde database waarmee snel en gemakkelijk toegang wordt geboden tot gezamenlijke documenten. Daaraan gekoppeld een dashboard met voortgang over de belangrijke feiten en cijfers van de organisatie om de kwaliteit bij te sturen en preventief te kunnen acteren.

7. Bestuur, directie & management

Samenstelling bestuur en directie

Bestuur

- Voorzitter: de heer H.W. Kleij
- Secretaris: de heer P.C. Piket
- Penningmeester: de heer P.C. Piket
- Algemeen bestuurslid: de heer A.B. Fernandes
- Algemeen bestuurslid: mevrouw E.C. Eskes-van Utrecht
- Algemeen bestuurslid: de heer M. van Buuren

Taak en werkwijze van bestuur en directie

Het bestuur heeft een beleidsbepalende taak, bestaande uit:

- Bepalen/goedkeuren en bewaken van algemeen beleid.
- Bepalen/goedkeuren en bewaken van personeelsbeleid.
- Bepalen/goedkeuren en bewaken van inhoudelijk beleid.

Daarnaast heeft het bestuur een voorwaardenscheppende taak, die bestaat uit:

- Scheppen van voorwaarden en faciliteiten zodat de Stichting haar werk kan verrichten en de continuïteit van de Stichting is gewaarborgd.
- Creëren van maatschappelijk en politiek draagvlak.
- Creëren van financiële mogelijkheden.
- Een bijdrage leveren aan het imago van de Stichting (ambassadeursfunctie).

Het bestuur vergadert tenminste 4 keer per jaar. Naast het voorbereiden en het bijwonen van de vergaderingen worden incidenteel en afhankelijk van de bestuursfunctie extra inspanningen van bestuursleden gevraagd. De tijdsinvestering van bestuursleden vraagt gemiddeld 6 uur per maand. Afhankelijk van de taak kan incidenteel meer tijd nodig zijn.

In de praktijk functioneert het bestuur als een raad van toezicht en is het een bestuur op afstand. De directeur rapporteert aan het bestuur en toetst de huidige strategie en werkwijze voor de verdere invulling van de uitvoering. Doordat het bestuur haar bevoegdheden heeft gedelegeerd aan de directeur, kan het bestuur geen directe invloed uitoefenen op de bedrijfsvoering.

Motivatie

De bestuursleden zijn enthousiast, omdat ze:

- Meekijken in een organisatie die bijdraagt aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren;
- Meebeslissen over de toekomst van de Stichting;
- Inzicht hebben in de organisatie op basis van managementrapportages;
- Op de hoogte blijven van ontwikkelingen;
- Bijdragen aan de vernieuwing en professionalisering van de Stichting;
- Verantwoordelijkheid en zorg willen dragen voor de Stichting en het personeel dat in dienst is;
- Hun netwerk willen verruimen;
- (Willen) leren van anderen met verschillende invalshoeken en perspectieven;

- Maatschappelijke betrokkenheid voelen en bereid zijn om daar vrijwillig aan bij te dragen;
- Interesse hebben in de landelijke en gemeentelijke politiek.

Taken, verantwoordelijkheden en werkwijze

Het bestuur heeft de directeur statutair gevolmachtigd voor de dagelijkse aansturing van de Stichting. Het bestuur fungeert als sparringpartner voor de directeur van de Stichting en moet goedkeuring geven aan de toekomstrichting die de directeur voorstelt. Ook moet financieel goedkeuring worden gegeven aan de begroting en de jaarrekening en heeft het bestuur een adviserende en stimulerende rol als het gaat om het verzamelen van inkomsten via subsidiestromen.

Het bestuur is het enige orgaan dat de directeur uit de functie mag ontslaan. De directeur informeert en betreft de bestuursleden bij de werkzaamheden van de Stichting tijdens bestuursvergaderingen. Voorafgaand aan de vergadering ontvangen de bestuursleden een managementrapportage. Op basis hiervan moeten de bestuursleden op hoofdlijnen mee kunnen denken en kunnen klankborden over vernieuwing en professionalisering en de bedrijfsvoering van de Stichting. Bovendien bewaakt het bestuur dat nieuwe ideeën en plannen binnen de kaders van de gekozen strategie passen. De secretaris schrijft de notulen van de vergadering.

Bevoegdheden van het bestuur zijn voorts:

- Het in onderling overleg toedelen van bestuurstaken;
- Aangaan van verbintenissen met derden;
- Vertegenwoordiging van de Stichting naar buiten;
- Benoeming, schorsing en eventueel ontslag van directie.

Het profiel van de bestuursleden kenmerkt zich door:

- Durven de verantwoordelijkheid te nemen voor de Stichting en het personeel;
- Onderschrijven van de doelstellingen van de organisatie en het hebben van een brede belangstelling op de ontwikkelingen op het gebied van de doelstellingen van de Stichting;
- Staan achter de huidige strategie en werkwijze;
- Het hebben van een gezonde positieve kritische houding;
- Het hebben van affiniteit met werken met de mensen uit de verschillende doelgroepen en zich kunnen verplaatsen in hun leefwereld;
- Het bij voorkeur hebben van ervaring met en/of inzicht op dit gebied;
- Het zijn van betrokken bestuurders en representatief zijn voor de doelstellingen van de Stichting;
- Hebben van visie op het besturen op afstand en bij voorkeur hebben van ervaring met en inzicht in beleidsmatige en bestuurlijke processen;
- Hebben van een visie op ervaringsdeskundigheid, empowerment, cliëntparticipatie en vermaatschappelijking;
- Bekendheid met politieke verhoudingen, de cliëntenorganisaties/-bewegingen en voorzieningenstructuur in de regio Rotterdam;
- Beschikken over goede communicatieve en sociale vaardigheden;
- Hebben van persoonlijke ervaring in het werkgebied.

Bezoldigings- en vergoedingenbeleid

Bestuursleden ontvangen geen vergoedingen voor hun werkzaamheden. Directie en medewerkers ontvangen een salaris dat qua hoogte vergelijkbaar is met de salarisschalen uit de CAO Welzijn. Er wordt gebruik gemaakt van een pensioenregeling.. Medewerkers ontvangen geen vergoeding voor woon-werkverkeer en, afhankelijk van de functie maakte een aantal medewerkers gebruik van een telefoon van de zaak.

Wijze benoemen en zittingsduur bestuur

Het bestuur van Hoedje van Papier bestaat op dit moment uit vijf bestuursleden. Overeenkomstig de statuten worden de bestuursleden benoemd door het voltallige bestuur voor een periode van vijf jaar, vastgelegd in een rooster van aftreden.

Nevenfuncties bestuursleden

- Voorzitter: de heer H.W. Kleij, beleidsadviseur Jeugd bij Gemeente Schiedam;
- Penningmeester/secretaris: de heer Dr. Pieter Piket, econoom Nationale Hogeschool voor Toerisme en Verkeer;
- Algemeen lid: de heer Tony Fernandes, secretary Social Equity Foundation, bestuurslid Social Microfinance Foundation;
- Algemeen lid: mevrouw E.C. Eskes-van Utrecht, gemeenteraadslid CDA Gemeente Rotterdam, trainer Steenkampinstituut en gedragsdeskundige jeugdbescherming Leger des Heils.

Directie

In juni 2018 heeft medeoprichter van de stichting, mevr. L.J. Kerstens het directeurschap overgedragen aan dhr. S. Bugdaci. Hij heeft een vast contract en wordt binnen het directieteam ondersteund door de manager 'organisatie en bedrijfsvoering', in de persoon van de heer P. van de Westelaken en mevrouw L. Galbraith, de manager 'programma's en communicatie'. De drie directieleden voeren naast hun directietaken ook andere, projectmatige werkzaamheden uit binnen de stichting.

Beloningsbeleid directie en personeelsleden

Het beloningsbeleid is er op gericht ons personeel te belonen volgens maatstaven die maatschappelijk aanvaardbaar en verantwoord zijn.