



gendertalent

JAARVERSLAG 2017

**Final version
19-04-2018**



INHOUD

1	INHOUDELIJK JAARVERSLAG 2016-2017	2
1.1	26 JUNI 2016	2
1.2	ONTWIKKELING ORGANISATIE	2
1.3	BELEIDSUITVOERING	4
1.4	161 TALENTEN GEHOLPEN	5
1.5	TOT SLOT	6
2	FINANCIËEL JAARVERSLAG 2016-2017	7

1 INHOUDELIJK JAARVERSLAG 2016-2017

1.1 26 JUNI 2016

Op zondag 26 juni 2016, de laatste dag van het Midzomergracht festival in Utrecht, werd stichting GenderTalent opgericht door Bregtje Visser (initiatiefnemer), Corine van Dun (voorzitter Transgender Netwerk Nederland), Koen van Dijk (directeur COC Nederland) en Ger Rolsma (Voorzitter Roze Netwerk FNV).

1.2 ONTWIKKELING ORGANISATIE

De organisatiestructuur bestond in de eerste jaar van de organisatie uit een bestuur, een raad van oprichters en een raad van advies.

De Raad van Oprichter bestond uit de personen die de stichting hadden opgericht (excl. Bregtje Visser vanwege haar functie als bestuurder c.q. directeur). Het orgaan gaf goedkeuring aan het bestuur wat betreft:

- Benoeming bestuurders,
- Wijziging statute,
- Wijziging Reglementen,
- Aanstellen accountant,
- Oprichten en ontbinding van de stichting.

Kort na de oprichting heeft het bestuur, conform de statuten, een raad van advies ingesteld. Dit orgaan bestond uit de volgende personen:

- Paul van Roozendaal – CEO Vancis B.V.
- Maren Schweizer – CEO Schweizer AG
- Yolanda Buchel – Whoos5
- Paul Overdijk – Oprichter en Raad van Toezicht lid Workplace Pride
- Leon Bex – Voorzitter Midzomergracht Festival

Het bestuur bestond in de eerste periode uit:

- Kris van der Veen – Voorzitter
- Mark Huys – Secretaris
- Dinah Bons – Secretaris
- Simon Doomernik – Bestuurslid ondernemerschap
- Susanne Schattenberg – Bestuurslid werknemerschap
- Sarah Stutterheim – bestuurslid onderzoek

Door de sterke positieve ontwikkeling die de stichting in het eerste halfjaar doormaakte, paste het bestuur eind 2016 op gebied van tijdsbesteding, ambitie en "een conflict of interest" niet meer bij de organisatie. Daarom is het bestuur per 23 december 2016 teruggetreden en bestaat sindsdien uit de volgende drie leden:

- Bregtje Visser – voorzitter
- Dyan Koning – secretaris
- Jasper Wiefferink – Penningmeester

Simon Doomernik is verder gegaan als ambassadeur. Sarah Stutterheim is verder gegaan als gelieerd onderzoeker.

Op 23 december 2016 kwam de Raad van Oprichters samen met het nieuwe bestuur bijeen. Het grootste verbeterpunt van de stichting was de continuïteit te waarborgen en de professionaliteit te verhogen. Juist continuïteit geeft veiligheid aan trans personen om de volgende stap in groei te kunnen zetten. Daarom werd een eerste versie van het meerjarenplan gepresenteerd en ook een nieuwe structuur van de stichting. Voorgesteld om de structuur aan te passen naar het bestuursmodel van een Raad van Toezicht met Directie. Besloten werd om de Raad van Oprichters tijdelijk dezelfde verantwoordelijkheden en bevoegdheden te geven als een Raad van Toezicht totdat de stichting zichzelf kan bedruipen. Daarna kon de structuur gewijzigd worden in het beoogde model. De meerjarenplannen en het Huishoudelijk Reglement werden op 11 februari 2017 goedgekeurd door de Raad van Oprichters. Vanaf dat moment functioneerde de Raad van Oprichters als een tijdelijke Raad van Toezicht.

In mei 2017 werden de doelstellingen behaald waarna in overleg met de Raad van Oprichters en de Raad van Advies per 26 juni 2017 de organisatiestructuur werd aangepast. De structuur werd op dat moment verandert naar een Raad van Toezicht met een directeur.

De Raad van Toezicht bestaat uit:

- Paul van Roozendaal – voorzitter
- Ger Rolsma – lid
- Maren Schweizer – lid

Directeur:

- Bregtje Visser

Na overleg tussen de voorzitter van de Raad van Toezicht, de directeur en de Raad van Oprichters is in december 2017 in onderling besloten de Raad van Oprichters en de Raad van Advies definitief op te heffen en uit de statuten te halen. Deze wijzigingen zijn begin 2018 in de statuten doorgevoerd.

1.3 BELEIDSUITVOERING

Het bestuur heeft in de eerste zes maanden tijd genomen om de stichting vorm te geven. Daarbij waren vooral agenda technische problemen de reden dat het bestuur pas in september elkaar voor het eerst fysiek bij elkaar kwam. Daarna zijn enkele middagen georganiseerd om samen te komen tot een gemeenschappelijk beelden en uitgangspunten.

Er is vervolgens door het nieuwe bestuur, dat eind 2016 doorging, gewerkt aan een horizon 2017-2020 en zijn er werkafspraken gemaakt over taakverdeling. Naast de focus, bracht deze middagen ook het besef welke ambitie en tijdsbesteding dat vergde. Het meerjarenplan is te vinden op de website van Gendertalent. In november en december 2016 en januari 2017 is gewerkt om dit beleid te concretiseren. Hieronder stippen we kort de hoofdpunten aan:

Strategie

De Stichting heeft gekozen voor een holistische aanpak om trans personen aan het werk te krijgen. Daarbij wil de stichting vooral het belang van de samenwerking van de oprichtende organisaties benadrukken. Juist de nauwe samenwerking leidt ertoe dat beleid beïnvloeding en bepaling zo mooi gevoed kan worden uit de beroepspraktijk van alle dag.

Hiervoor wil de stichting een landelijk platform transgender en werk lanceren in 2017.

Missie: "Every day we improve the working lives of transpersons"

Visie:

- *Trans persons that have jobs lead to visibility, independency and equality, enabling them to pay for healthcare, while widening their variety of career options*
- *Trans persons have the talent and knowledge to help cherish positive gender norms while breaking down those norms that do not contribute*
- *Trans persons and employers receive our help, because helping both of them will lead to sustainable change*
- *Trans persons and companies are involved in our development: We adapt and create value based on their needs*

Outreach

De outreach richt zich op trans personen en budgetproviders. De eerste groep wordt bereikt via (lokale) trans groepen en door samenwerkingsverbanden met zorgpartijen. De tweede groep wordt bereikt via de LHBT-gemeentes, door directe benadering en door te voldoen aan de kaders van het UWV.

In de eerste periode heeft de stichting haar netwerk opgebouwd met de gemeentes uit Lelystad, Enschede, Utrecht, Den Haag, Amsterdam. Vanuit de Verklaring van Dordrecht is er een prachtige

Stichting GenderTalent

KvK nummer: 66336007 | BTW nummer: NL856500380B01 | IBAN nummer NL35INGB0007363921
www.gendertalent.nl | info@gendertalent.nl | +31 (0)85 303 7836 | Paul Gauguinhof 32 3544 KA Utrecht
Op al onze diensten zijn onze algemene voorwaarden van toepassing

samenwerking ontstaan om zowel de mensenrechten op de werkvloer vanuit de verklaring aan te stippen als dit ook meten op concrete wijze te kunnen invullen.

Services

De Stichting biedt re-integratie trajecten, job- en loopbaancoaching en training aan. Daarnaast wil de stichting een werkmaatjesproject opzetten. Er zijn speciale trainingen voor trans personen en voor bedrijven in de maak. Verder wil de stichting een mediatheek ontwikkelen samen met trans personen uit de community om verhalen van rolmodellen duidelijk naar de buitenwereld te laten zien.

Operatie

De organisatie bestaat sinds begin 2017 uit twee krachten met 0,5-0,75 fte met aangevuld de coaches en trainers. De twee krachten worden sinds 1 juli 2017 betaald met een salaris van € 1.800 euro bruto per maand. Verder krijgen vrijwilligers een vergoeding tussen 25 euro en 250 euro per maand afhankelijk van hun inzet. Daarnaast werkte de stichting met een aantal commissies bestaande uit een aantal vrijwilligers die het maatjesproject en het ambassadeursnetwerk verzorgen, de designs, foto's en video's maken en events organiseren.

Financieel

De inkomstenstromen van de stichting zijn:

- Re-integratietrajecten voor gemeentes, UWV en bedrijven
- Bemiddelings- en/ of uitzend-inkomsten
- Fondsen
- Donateurs

In 2017 zijn vervolgens de volgende partijen aangesloten: TNN, Gemeente Amsterdam, Gemeente Groningen, Gemeente Alkmaar, UWV en Gemeente Rotterdam. Daarnaast hebben enkele organisaties trajecten ingekocht bij Gendertalent. Deze partijen nemen re-integratiediensten af (coaching, trainingen). Het totale budget bedraagt daarmee € 200.000.

1.4 161 TALENTEN GEHOLPEN

In de periode september 2016 – december 2017 hebben 161 personen hun weg naar de stichting gevonden. Daarvan zijn er op 31 december 2017, 22 personen in het intakeproces, 64 personen zitten een coaching-trajecten, 49 hebben een coaching-trajecten afgerond en 26 personen staan op de wachtlijst voor het budget van 2018. Van de afgeronde trajecten hadden 25 personen binnen 4 sessies een baan gevonden of de transitie op het werk gemanaged. Daarnaast zijn er middels intensievere coaching 16 personen zijn naar werk geholpen, 2 personen zijn geholpen om hun baan te behouden, 2 personen hebben een werkervaringsplek gekregen, 2 personen zijn geholpen met de transitie op de werkplek. Van alle 135 cliënten kwamen slechts 2 personen niet meer opdagen zonder opgave van redenen.

In de coaching-trajecten wordt geconstateerd dat de intensiteit en de doorlooptijd van de trajecten toeneemt doordat de kwetsbaardere personen in de doelgroep de weg richting Gendertalent weten te vinden. Dat is positief en tegelijkertijd vergt dat ook andere kwaliteiten en motivaties van de betrokken coaches. Daardoor lopen trajecten langer dan verwacht en begroot. In deze trajecten moet er eerst gewerkt aan de stabilisatie en (zorg) netwerk van deze trans personen. Vrijwel bij elk van deze trajecten spelen hierbij suïcidaliteit, extreme eenzaamheid en sterke gedragspatronen een rol. Pas wanneer er een basis gelegd is, kan er vanuit deze basis gewerkt worden aan de andere activiteiten.

In 2016 werden 3 extern ingehuurde coaches overgenomen van TNN. Om te zorgen dat de stichting de interne organisatie kon professionaliseren volgens de UWV-normen en een eigen reserves kon opbouwen, zijn er vanaf 1 juli 2017 interne coaches ingehuurd. De processen ingericht, een klachtenregeling opgesteld, een opleidingsplan gemaakt en een intervisieregeling ingesteld.

Ook is besloten om de commissies te beëindigen per eind juli 2017. De reden van deze beëindiging is dat de personen die op de werkervaringsplekken werkzaam waren, tezamen met coaches in dezelfde werksetting actief waren (werken in dezelfde ruimte als ook samen vergaderen). Na onderzoek bij de beroepsvereniging NOLOC is besloten de NOLOC-gedragsregels te volgen en de interne werkervaringsplekken te laten vervallen.

Verder is door de sterke groei van Gendertalent veel druk op de support van de organisatie ontstaan. Dat zorgde voor een wachtlijst en moeilijkheden om overzicht in de dossiers te houden. Daarom zijn er per 1 januari 2018 vier nieuwe medewerkers begonnen om de organisatie te professionaliseren door de sterke groei door medewerkers aan te trekken voor de outreach, de support, de administratie en het implementeren van een case managementsysteem. Vanuit de kerngedachte dat de stichting voor en door trans personen is, zijn er wederom 2 trans personen en twee LHBTI'ers aangetrokken, waarvan twee statushouders.

1.5 TOT SLOT

Het eerste anderhalf jaar van de stichting was een bewogen periode gekenmerkt door wisselingen en sterke groei. De directie van Gendertalent is trots dat haar team in zo'n korte periode een stevige basis heeft opgebouwd. Er staat begin 2018 een gespecialiseerd re-integratie bureau dat voldoet aan de strikte eisen van het UWV en een sterke budgetaire en financiële basis heeft gelegd. De directie is zich bewust dat deze groeidynamiek veel aanpassingsvermogen gevegd heeft van de betrokkenen vrijwilligers en bestuurders en bedankt hen voor hun inzet en flexibiliteit.


Bregtje Visser
Directeur

2 FINANCIËEL JAARVERSLAG 2016-2017

Winst- & Verliesrekening 2016-2017	
Inkomsten	
Inkomsten coaching & training	€ 90.147,00
Donaties	€ 2.500,00
Omzet belast	€ 2.675,00
Totale inkomsten	€ 95.322,00

Kosten	
Loonkosten directeur	€ 11.432,00
Loonkosten medewerkers	€ 15.208,00
Inkoop derden	€ 22.517,00
Onkosten	€ 2.500,00
Huur	€ 2.904,00
Verzekeringskosten	€ 171,00
Reiskosten	€ 3.336,00
Reclame- en advertentiekosten	€ 3.050,00
Verblijf- en representatiekosten	€ 1.520,00
Marketingkosten	€ 458,00
Telefoon- en ICT kosten	€ 2.333,00
Administratiekosten	€ 1.273,00
Notariskosten	€ 1.578,00
Totale kosten	€ 68.280,00

Toevoeging aan reserves: € 27.042,00

Balans 2016-2017	
Activa	
Bank	€ 86.961,00
Debiteuren	€ 25.819,00
Totale Activa	€ 112.780,00

Passiva	
Reserves	€ 27.042,00
Crediteuren	€ 5.223,00
Reserveringen	€ 1.648,00
Vooruit ontvangen bedragen	€ 72.349,00
Belastingen	€ 6.518,00
Totale passiva	€ 112.780,00

- Financieel jaarverslag is goedgekeurd per 20 april 2018 in de Raad van Toezicht vergadering.
- De directeur heeft besloten af te zien van de declaratie van haar representatie- (€ 2.000) en reis- en parkeerkosten (€ 6.000) en van de overuren in 2017 (gemiddeld 40 uur per week over uren).



Stichting GenderTalent

KvK nummer: 66336007 | BTW nummer: NL856500380B01 | IBAN nummer NL35INGB0007363921
www.gendertalent.nl | info@gendertalent.nl | +31 (0)85 303 7836 | Paul Gauguinhof 32 3544 KA Utrecht
Op al onze diensten zijn onze algemene voorwaarden van toepassing