Jaarverslag 2025

Groei met structuur

Stichting GETaHEAD Brain Recovery Support

1. Voorwoord 2
2. Bestuur en organisatie 3
2.1 Bestuurssamenstelling en wisselingen 4
2.2 Governance en werkwijze 5
3. Strategie en beleidsontwikkeling 5
3.1 Jaarplan en bijstellingen 6
4. Activiteiten en inhoudelijke ontwikkeling 6
4.1 Academy en kennisontwikkeling 7
4.2 Basisadviezen 7
4.3 Congressen en externe zichtbaarheid 7
5. Vrijwilligers en mentoren 7
5.1 Werving en ondersteuning 8
5.2 Mentoren- en vrijwilligersdag 8
6. Communicatie en systemen 8
6.1 Nieuwsbrieven 8
6.2 CRM en digitale ondersteuning 8
7. Reflectie en vooruitblik 9

1. Voorwoord

Het afgelopen jaar stond in het teken van ontwikkeling en vernieuwing. Binnen het bestuur vonden enkele wisselingen plaats. Graag willen wij de oud-bestuurders Renée van Rongen en Anna Knigge bedanken voor hun inzet en blijvende betrokkenheid bij GETaHEAD. Zonder hun bijdrage had de stichting niet gestaan waar zij vandaag staat.

In 2025 hebben wij twee nieuwe bestuursleden mogen verwelkomen: Mariska van Wijngaarden en Steven Schrijen. Mariska richt zich op de strategie en innovatie van de stichting en is daarnaast het aanspreekpunt voor het team Trajecten.

Uit behoefte van de organisatie is Steven begonnen met het optimaliseren van de interne informatiehuishouding en is communicatie nog even belegd bij Eke Teekens. Het doel hiervan is dat dadelijk iedereen, van mentee tot bestuurder, altijd beschikt over de meest actuele en relevante informatie.

Mariska heeft een start gemaakt met het in kaart brengen van de processen binnen het Team Trajecten. Met als doel dit verder te stroomlijnen. Als dit staat gaat Mariska zich, in het tweede deel van 2026, richten op de strategie.

Tot slot wil het bestuur zijn grote waardering uitspreken voor de mentoren, vrijwilligers en donateurs. Dankzij hun betrokkenheid en inzet is het mogelijk om Stichting GETaHEAD verder te laten groeien en gezamenlijk te werken aan het vervullen van onze missie.

2. Bestuur en organisatie

2.1 Bestuurssamenstelling en wisselingen

In 2025 kende het bestuur een periode van verandering. Gedurende het jaar hebben twee bestuurders hun functie neergelegd. Parallel hieraan zijn twee nieuwe bestuurders toegetreden. Deze wisselingen hadden invloed op de verdeling van taken en verantwoordelijkheden en vroegen om her prioritering van doelen en activiteiten.

De bestuurswisselingen hebben geleid tot een herverdeling op rollen, portefeuilles en governance. Er is bewust gekozen om tijdelijk minder projecten op te starten en te focussen op continuïteit en het succesvol afronden van lopende projecten.

Het totale bestuur bestaat nu uit vier bestuursleden; Eke Teekens, Mariska van Wijngaarden, Twan Houwers en Steven Schrijen. We zijn op zoek naar uitbreiding van het bestuur.

Graag willen we oud-bestuurders Renée van Rongen en Anna Knigge bedanken voor hun inzet in het bestuur van GETaHEAD.

Renée, een van onze mede-oprichters, heeft in haar tijd ontzettend veel gedaan voor de stichting, zoals: meegeschreven aan de basisadviezen, aansturen van Team Trajecten, organisatie van de mentoren- en vrijwilligersdag en het organiseren van de Academy sessies. Ondanks dat ze niet meer in het bestuur zit blijft Renée een aantal taken op zich nemen die essentieel zijn voor ons als stichting. Hier zijn we vanzelfsprekend blij mee.

Anna heeft zich tijdens haar bestuursperiode gericht op vrijwilligersmanagement, het invullen van openstaande bestuursvacatures, het organiseren van de vrijwillersdag en was ook nog secretaris. Vervolgens heeft ze haar kennis en kunde gebruikt om samen met Sanne Roeles de vernieuwde versie van de basisadviezen te ontwikkelen. De basisadviezen zijn de basis om de kennis te borgen in onze mentortrajecten en daarom van ongekend belang.

Bestuur tot eind 2025

Bestuurder	Functie	Aantreden	Einde 1ste termijn	Einde 2de termijn
Eke Teekens	Voorzitter	01-05- 2024	01-05-2026	01-05-2028
Twan Houwers	Penningmeester	Oprichting	-	
Mariska van Wijngaarden	Innovatie en Strategie	01-09-2025	01-09-2027	01-09-2029
Steven Schrijen	Communicatie	01-07-2025	01-07-2027	01-07-2029

Afgetreden bestuurders

Bestuurder	Functie	Aantreden	Aftreden
Renée van Rongen	Team Trajecten	Oprichting	01-08-2025
Anna Knigge	Secretaris	01-02-2025	01-08-2025
Guilia Baltussen	Voorzitter	01-05-2024	01-04-2025
Marieke Brouwer	Secretaris	Oprichting	01-01-2025
Claudia van der Smaal	Communicatie	01-05-2024	01-01-2025

2.2 Governance en werkwijze

Het bestuur heeft in 2025 gewerkt aan een professionalisering van de bestuurlijke werkwijze. Zo zijn afspraken aangescherpt rondom vergaderstructuur, voorbereiding en verslaglegging. Er is een vast ritme ingevoerd van fysieke en online vergaderingen en de actielijsten en besluiten worden structureler vastgelegd en opgevolgd.

We hebben Asana geïntroduceerd als workplace-management tool. Hierdoor is het overzichtelijker voor eeieder waar we mee bezig zijn en wat de voortgang is van bepaalde projecten en taken. Dit moet de bestuurlijke efficiëntie van ons als stichting bevorderen.

3. Strategie en beleidsontwikkeling

3.1 Jaarplan en bijstellingen

Het jaar 2025 is gestart met een ambitieus jaarplan. In de praktijk bleek dat niet alle geplande activiteiten binnen de beschikbare capaciteit uitvoerbaar waren. Door ziekte, uitval en bestuurswisselingen is gedurende het jaar bewust gekozen om prioriteiten te herijken. We zijn ons er bewust van geworden dat dit een structureel “iets” is waar wij als stichting continue op bedacht moeten zijn. Mede door de aard van de doelgroep, waar wij zelf deel van uit maken.

Om dit te voorkomen is een van de belangrijkste doelstellingen in het meerjarenperspectief om minder afhankelijk te worden van individuele bestuurders, en de uitvoering over te laten aan vrijwilligers. Hierdoor zijn bestuurders minder snel de vertragende factor en dit zal de continuïteit bevorderen.

Met het aantreden van de nieuwe bestuurders eind 2025 hebben we daarom besloten om onze activiteiten te richten op het voorbereiden van de doelen die we in 2026 willen bereiken. Namelijk de stichting naar een hoger organisatorisch en professioneel niveau te tillen.

Dat komt neer op:

- borging van bestaande activiteiten;
- verbeteren van interne processen;
- ondersteuning van mentoren en vrijwilligers;
- realistische groei doelstelling, binnen de beschikbare capaciteit.

4. Activiteiten en inhoudelijke ontwikkeling

4.1 Academy en kennisontwikkeling

In 2025 zijn zes academie-kennissessies georganiseerd voor mentoren. Deze sessies richtten zich op inhoudelijke verdieping, uitwisseling van ervaringen en het versterken van vaardigheden. De selectie van de onderwerpen bevatten behandelingen zowel binnen als buiten de verzekerde zorg. De keuze van de behandelmethodieken komt voort uit de ervaringen van onze eigen mentoren en mentees en zijn er puur om onze mentoren kennis te laten maken met de mogelijkheid van de soorten behandelingen. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om een specifieke behandeling/ zorgaanbieder aan te prijzen.

De opnames van de academy sessies zijn beschikbaar op onze interne digitale omgeving, zodat mentoren deze terug kunnen kijken.

4.2 Basisadviezen

Onze vrijwilliger Janeke van der Ende heeft initiatief gepakt om de basisadviezen in te laten spreken. Zodat mensen die moeite hebben met lezen ook de kennis tot zich kunnen nemen. De volgende stap is het plaatsen van de opnames op Spotify.

Hiermee is ingespeeld op de behoefte aan laagdrempelige en toegankelijke informatie, onder andere voor mensen die moeite hebben met lezen, of langdurige concentratie.

Anna en Sanne hebben in 2025 een start gemaakt met het vernieuwen en uitbreiden van de huidige basisadviezen. Tegelijk bewaken ze dat de basisadviezen hun karakter als ‘basis’ behouden en geen volledig behandel- of routeoverzicht wordt.

4.3 Congressen en externe zichtbaarheid

Om zo veel mogelijk mensen te kunnen helpen naar het vinden van herstel is het belangrijk dat Stichting GETaHEAD zichtbaar is in het professionele werkveld. Op deze manier weten behandelaren van het bestaan en de doelstelling van onze stichting. En kunnen zij op een adequate wijze mensen naar ons toesturen die hier mogelijk baat bij hebben. Tegelijkertijd vergroten wij als stichting ook ons netwerk en doen we actuele kennis en inzichten op, uit het werkveld.



Het bestuur en betrokken vrijwilligers waren in 2025 aanwezig op meerdere congressen. Deze momenten boden gelegenheid om de stichting zichtbaar te maken binnen het zorg- en kennisnetwerk, contacten te leggen met behandelaren en de meerwaarde van het mentorprogramma toe te lichten.

De gesprekken die hier zijn gevoerd hebben bijgedragen aan reflectie op positionering, communicatie en samenwerking met het veld.

5. Vrijwilligers en mentoren

5.1 Werving en ondersteuning

Vrijwilligers en mentoren vormen het hart van de stichting. In 2025 is nadrukkelijk aandacht besteed aan werving, onboarding en ondersteuning. Tegelijkertijd bleef de instroom van nieuwe mentoren achter bij de vraag, wat leidde tot spanning op de capaciteit.

Het bestuur heeft gewerkt aan meer duidelijkheid van rollen, verwachtingen en werkwijzen. Binnen het team trajecten zijn werkwijzen geïnventariseerd en vastgelegd, zodat trajecten consistenter en transparanter verlopen. Dit is onderdeel van het project “de basis op orde krijgen”.

5.2 Mentoren- en vrijwilligersdag

In 2025 zijn zowel een mentorendag als een vrijwilligersdag georganiseerd. Deze bijeenkomsten stonden in het teken van ontmoeting, waardering en verbinding. De mentorendag werd positief ontvangen; deelnemers waardeerden het persoonlijke contact, de inhoudelijke elementen en de aandacht voor verbinding.

Uit de evaluatie kwamen ook leerpunten naar voren, zoals het tijdig communiceren van praktische informatie en het vereenvoudigen van het programma. Deze inzichten worden meegenomen in de organisatie van toekomstige bijeenkomsten.





6. Communicatie en systemen

6.1 Nieuwsbrieven

In 2025 is gestart met het structureel versturen van nieuwsbrieven. Zowel interne als externe nieuwsbrieven zijn ontwikkeld en ingericht binnen het CRM-systeem. Hiermee is een belangrijke stap gezet in consistente en efficiënte communicatie met mentoren, vrijwilligers en andere betrokkenen.

6.2 CRM en digitale ondersteuning

Het CRM-systeem is verder ingericht en verfijnd. Er zijn verbeteringen doorgevoerd in de registratie van trajecten, mentoren en mentees, waaronder een duidelijker onderscheid in status en doorlooptijd. Dit heeft geleid tot beter inzicht in cijfers en trends.

Daarnaast is een herverdeling gemaakt in het gebruik van digitale platforms: mentoren en mentees maken gebruik van MijnGETaHEAD, terwijl bestuur en vrijwilligers werken via SharePoint en OneDrive.

7. Financieel overzicht 2025

Het afgelopen jaar laat een positief beeld zien van onze financiële gezondheid. We sluiten het jaar af met een mooi resultaat, wat ons de ruimte geeft om met vertrouwen naar de toekomst te kijken en gericht te investeren.

Donaties

Onze activiteiten worden mede mogelijk gemaakt door de gulle steun van onze donateurs. In het bijzonder willen wij dit jaar twee partijen graag benoemen die een significante bijdrage hebben geleverd. Capterra en Eva Ondermode hebben dit jaar een aanzienlijke bijdragen geleverd en daarvoor zijn wij enorm dankbaar!

Hersenstichting Collecte

In 2024 ontvingen we een aanzienlijke donatie van de hersenstichting door de collecteweek van de hersenstichting, waar onze stichting en vrijwilligers ook aan meededen. Hierdoor ontvingen we een deel van het opgehaalde bedrag. Door veranderende voorwaarde bij de hersenstichting hebben we in 2025 geen donatie ontvangen via de hersenstichting.

Opvallende Zaken & Analyse

Bij het doornemen van de cijfers vallen een aantal zaken op:

Reiskosten:
Hoewel de reiskosten nooit hoog zijn geweest, is het opvallend dat vrijwel niemand deze kosten lijkt terug te vragen. Dit gebaar van onze medewerkers en vrijwilligers draagt direct bij aan ons positieve resultaat.

Continuïteit:
De restitutie van trajecten bedraagt slechts circa € 100,- per jaar. Wat een erg laag bedrag is, wat duidt op een hoge tevredenheid en succesvolle afronding van de gestarte trajecten.

Resultaat, Reserves en Toekomstige Investeringen

De afgelopen jaren komt er meer geld in, dan we uitgeven. Als stichting willen we geen vermogen vergaren maar de financiële middelen gebruiken om de continuïteit en kwaliteit te verhogen.

We voeren een solide financieel beleid waarbij we een vaste buffer van € 5.000,- aanhouden (gebaseerd op twee keer de vaste jaarkosten). Na reservering van deze buffer resteert er een bedrag van € 9.000,- aan vrij besteedbaar vermogen.

In 2026 zullen we gaan onderzoeken hoe we dit bedrag goed kunnen inzetten om onze impact vergroten en de organisatie klaarmaken voor de volgende groeifase.

8. Reflectie en vooruitblik

Het jaar 2025 kenmerkte zich door groei, maar ook door realistische zelfreflectie. De vraag naar ondersteuning bleef toenemen, terwijl de beschikbare capaciteit onder druk stond. Dit heeft geleid tot bewuste keuzes in prioritering en tempo.

Belangrijke lessen uit 2025 zijn:

- het belang van duidelijke processen en rolverdeling;
- het tijdig betrekken en ondersteunen van vrijwilligers;
- het bewaken van balans tussen ambitie en draagkracht.

Voor 2026 ligt de focus op verdere borging, digitale omgeving verbeteren, versterking van teams, verbetering van matching en het verdiepen van kwaliteit binnen het mentorprogramma. Met de in 2025 gelegde basis kijkt het bestuur met vertrouwen vooruit.