

JAARVERSLAG 2022

IN MEMORIAM MARGRIET MEIJER

INLEIDING

Het was zoeken, zoeken naar een andere verantwoordelijkheid binnen de organisatie, zoeken naar een aangepast trainingsaanbod na Corona, zoeken naar verdere ontwikkeling van ontdekte vormen en zoeken naar invulling na het verlies van onze dierbare collega.

We begonnen net op stoom te komen met een lange termijn visie en de invulling van de werkzaamheden, toen plotseling het bericht kwam dat een van de vier kernleden ongeneeslijk ziek was. En binnen enkele maanden is Margriet Meijer overleden.

In april verscheen de film *Vijf Manieren van Pensioen*, een docu-drama gespeeld door ouderen uit het project Hangplek voor Ouderen en in september is ons concept en theatrale invulling in het congres voor Kinderen Uit De Knel gerealiseerd. Er is een opzet gemaakt voor diverse projecten die in 2023 en verder uitgevoerd moeten gaan worden. Ernaast liep een traject voor de lange termijn waar we naar toe willen en op welke manier. Aan het einde van het jaar werd de ingezette koers bevestigd door de toekenning van financiering van twee projecten: *Nou mevrouwtje...* en *Uit schaamte*. We zien dan ook uit naar 2023!

SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJK BETROKKEN MET HOGE ARTISTIEKE KWALITEIT

Bovengenoemde gerealiseerde projecten passen heel goed in onze wens om maatschappelijk relevant te zijn. Met een artistiek hoge kwaliteit wordt gemaakt vanuit de maatschappelijke impact van het project. De uitvoering kenmerkt zich in vorm door hyperrealisme: uit het leven gegrepen, waarbij de theatraliteit zo gedoseerd wordt dat het 'over the top is' en tegelijkertijd heel echt. De inhoud is altijd stevig onderbouwd. Door te combineren met speelsheid en lichtheid weet de toeschouwer soms niet of het wil lachen of huilen. Het spelen in een huiselijke setting, waarbij de spelers tussen, achter, onder en voor het publiek spelen, helpt bij het opzoeken van de dunne grens tussen de lach en de traan. Alles is ogenschijnlijk gewoon maar blijkt een emotionele confrontatie.



Training Help! Een ander

ORGANISATIE

De organisatie bestaat uit een actief bestuur van drie leden en een kernteam (freelance) van (nu nog) drie personen. De drie kernleden kennen elkaar al geruime tijd en hebben al vele projecten samen gerealiseerd. In deze samenwerkingen vullen zij elkaar goed aan, is het heel plezierig werken en is de kwaliteit hoog. Deze drie -Marijke Schipper, David Groeneveld en Ton Offerman - zijn uitstekend van artistiek idee tot realisatie. De marketing en communicatie met steeds meer verve ingevuld door Margriet Meijer. Helaas is zij ons ontvallen en is belangrijke functie tot op heden nog niet ingevuld.

In het proces voor een verdere professionalisering van de organisatie hebben kernteam en bestuur gezocht naar een andere invulling van taken. Dat proces is gedaan door te doen. Zo lag bijvoorbeeld altijd de projectleiding bij Ton als artistiek leider, maar is geprobeerd deze verantwoordelijkheid te verdelen onder de teamleden. Daar is niet alleen praktisch invulling aan gegeven, maar ook is dit bediscussieerd en is externe expertise gevraagd het team te helpen.

En wat voor de een niet makkelijk was uit handen te geven, werd de ander zenuwachtig van om het project op koers te houden. Na vallen en opstaan is einde van het jaar het team en de afzonderlijke leden in balans over hun functie en hun verantwoordelijkheden.

In deze ontwikkeling mag niet onvernoemd dat er heldere keuzes zijn gemaakt in de waaier van de activiteiten en dat er structuur is gekomen in uitwisseling, overleg, beleid en ontwikkeling. Het team discussieert wekelijks over prioriteiten: wat we graag willen, hoeveel werk eraan vast zit en of het geld oplevert. Dat zijn constructieve, scherpe discussies.

Ook is er een meerjaren begroting en een inkoop- en verkoopbegroting ontwikkeld voor projecten. De grote vraag, die echter steeds naar boven kwam is: Hoe financier je de continuïteit in een organisatie die afhankelijk is van projectsubsidies en (project-)opdrachten?

Het bestuur draagt in deze kleine organisatie actief bij aan de ontwikkeling van de organisatiestructuur en ondersteunt actief de relatie naar buiten toe. In het kader van *cultural-governance* is een directiereglement en OA beschrijving opgesteld. Daarnaast is het netwerk vergroot met o.a. een uitwisseling met Italiaanse organisaties via de Nederlandse ambassade.

verhuizing

Einde van de zomer is het contract voor kantoorplekken op de Treubweg stopgezet en is gekeken of een fysieke plek wel nodig is voor de organisatie. Overtuigd van het feit dat een kantoor meer fysiek contact genereert tussen de teamleden en een aantal verwachte projecten een kantoorruimte echt noodzakelijk maken, is gekeken naar een nieuwe betaalbare locatie. Hierbij is ook gekeken naar bereikbaarheid met fiets en OV. Deze is gevonden iets buiten Amsterdam in Uithoorn. Vanaf 1 november 2022 is de ruimte in een bedrijfverzamel pand betrokken.

PROJECTEN



Still uit: Vijf manieren van pensioen

Het jaar begon nog met een lock-down en terwijl er wel plannen zijn ontwikkeld voor de (midden-)lange termijn kenmerkt dit jaar zich door een aantal kleinere opdrachten en uitgestelde activiteiten.

Allereerst is er de **film Vijf manieren van pensioen**, een docudrama dat al eind 2021 klaar stond voor vertoning, maar pas in april de premiere beleefde. Deze korte film die in Corona-tijd gemaakt is op basis van interviews die de groep deelnemers van Hangplek voor ouderen in Zeist gehouden hebben met andere ouderen. Het vertelt het

verhaal van vijf pensioengerechtigden en hun manier om met deze levensfase om te gaan. Saai? Zeker niet. 'Mooi, kwetsbaar, genuanceerd, niet zo bot over het zwarte gat, met ook singles en vrouwen' aldus diverse kijkers. De film is getoond op diverse plekken in Zeist en elders in provincie Utrecht en op SlotTV. Ook is de film gebruikt in een pilot-trainingsprogramma van een PIZ (pensioen-in-zicht)-organisatie.



Training Help! Een ander

Daarnaast is nog een aantal keer de **performance Man met een mening** gespeeld. Een korte performance die gemaakt is m.b.v. financiering van 'Balkon-scenes' van het FPK en gespeeld op de heide en in aangepaste vorm op de atletiekbaan.

De reeds bestaande **training De klant & ik** is een beperkt aantal keren uitgevoerd bij bestaande klanten. De training is specifiek ontworpen voor nieuwe medewerkers van een supermarkt om bewustmaking van hun rol ten aanzien van de klant. Deze doelgroep bestaat voornamelijk uit tieners. De speelsheid van de workshop sluit goed aan bij deze doelgroep.

De humor en zelfspot werkt goed in onze aanpak. De trainingen die als doel hebben stress op de werkvloer te reduceren (Lekker Druk), hebben dit jaar geen doorgang gevonden. Dit trainingspakket moet duidelijk tegen het licht gehouden worden, zowel inhoudelijk na Corona als in de marketing. Op dit gebied zijn een flink aantal concurrerende partijen en hoewel wij echt een andere (theatrale) insteek hebben, vraagt het veel inzet om klanten te verwerven. Daarentegen is een pilot van de **training Help! een ander**, die ontwikkeld is naar aanleiding onze constatering dat ouderen door zorgverleners vaak betutteld worden, diverse malen in de Week van de Eenzaamheid gegeven.

Nieuw dit jaar was het maken van een pilot van **ultra korte films** voor Buy Fresh t.b.v. het bevorderen van de korte keten verkoop bij boeren. Voor de kerstpromotie is een eerste filmpje gedraaid. Het is een vooraankondiging voor een format dat in 2023 verder zal worden ontwikkeld en gerealiseerd in 2023. Voor de films zijn twee (herkenbare) personages ontwikkeld die in elke film terugkomen. Op een humoristische manier wordt een klein detail van het specifieke boerenbedrijf aan de kaak gesteld met aan het einde de



Still uit: Kerst met

vraag 'waar of niet waar?'.

Het hoogtepunt van het jaar was de realisatie van het concept en theatrale invulling voor het **congres De knel van ouderverstoting** van Kinderen Uit De Knel op 9 september. In een volle zaal met een breed scala van professionals uit de jeugdzorg hebben wij een duidelijk profiel gegeven aan de gehele dag die in de evaluatie met een 8 gewaardeerd werd en een aantal scenes die een 10! hebben gekregen. Het invoelbaar maken van de problematiek rond 'ouderverstoting' is enorm gewaardeerd door organisatie en publiek.

FINANCIEN

Zoals hierboven reeds omschreven is een essentiële vraag: Hoe financier je de continuïteit in een organisatie die afhankelijk is van projectsubsidies en (project-)opdrachten? Deze vraag is niet makkelijk te beantwoorden en kernteam en bestuur zijn nog steeds in ontwikkeling om een antwoord te vinden dat de stabiliteit van organisatie ten goede komt. Allereerst is gekeken naar opdrachten voor bedrijfsleven en welzijnsorganisaties. Opdrachten met een maatschappelijke impact die herhaalbaar zijn en waarvan de werving en acquisitie niet een te grote aanslag geeft op de stichting. Daarnaast is gekeken of bestaande of reeds gerealiseerde projecten doorontwikkeld kunnen worden, waardoor er reductie is in de ontwikkeling. Ten derde is gekeken naar nieuwe projecten die een langere periode beslaan.



De knel van ouderverstoting

Met deze drie verschillende pijlers zal de basisfinanciering van de stichting gedekt kunnen worden en dat geeft de ruimte voor ontwikkeling van nieuwe projecten.

Aan de kostenkant probeert de organisatie de overhead-kosten zo laag mogelijk te houden. Zo is goed nagedacht of een fysieke kantoorplek wel degelijk nodig. De spanning op de kostenkant is vooral op het ontwikkelen van nieuwe projecten en het vermarkten van bestaande, die gefinancierd moeten worden uit de inkomsten van lopende projecten of de (niet-betaalde) inzet van uren van het kernteam.