

Strategisch plan 2024-2028

Samen verder bouwen



Samen verder bouwen	2
Organisatie	2
Missie	3
Visie	3
Doelstelling	3
Waarden	3
Code Inclusie en Diversiteit	4
Professionalisering programma's	5
Programma Coördinatoren en lokaal netwerk	5
Ambities	6
Één: Uitbreiding Azc's	6
Twee: Naamsbekendheid en donateurs	6
Drie: Structureel werken op noodlocaties	7
Vier: Aandacht voor AMV	7
Ontwikkelingen in de komende vier jaar	8
Methodiek en trainingen	8
Aandacht voor input doelgroep	8
Sociale veiligheid	8
Thema's	9
Professionalisering	9
Onderzoek en Impact	9
Activiteiten	10
KunstLab Kinderen (4 t/m 12 jaar):	10
Art World	11
KunstLab Tieners (13 t/m 16 jaar):	11
KunstLab Jongeren (17 t/m 23 jaar):	12
Meeting Point	12
Families	12
Artist in Residence voor bewoners	13
Resultaten Totaal	13
Begroting	14
Toelichting Begroting	15



Samen verder bouwen

De Vrolijkheid investeert inmiddels ruim 22 jaar in de ontwikkeling en *empowerment* van kinderen, tieners, jongeren en gezinnen in asielzoekerscentra (azc's). In die tijd heeft de Vrolijkheid zich ontwikkeld tot een professionele organisatie die zich profileert als een expert op het gebied van structureel co-creatief werken met kunst op azc's. Deze expertise is logisch omdat de Vrolijkheid de enige organisatie is die wekelijks op landelijke schaal co-creatieve kunst maakt met bewoners op azc's.

Wat de Vrolijkheid doet, vergt specifieke waarden en kennis, een duidelijke aanpak én methodiek. Het vergt ook voortdurende zelfreflectie omdat het werk van de Vrolijkheid moeilijk te vergelijken is met wat andere organisaties doen. Wat de Vrolijkheid van andere organisaties leert en wil implementeren moet altijd worden aangepast op de specifieke omgeving van een azc.

Door goed te luisteren naar de feedback van partners, medewerkers van het landelijk kantoor en de teams in het land zijn een aantal punten geïdentificeerd waarop de Vrolijkheid zichzelf kan verbeteren en uitdagen. In dit vierjarige strategieplan worden deze punten uitgelegd. Uit deze punten volgen nieuwe ambities waar de Vrolijkheid in de komende vier jaar hard aan gaat werken.

De Vrolijkheid zet in op vier grote ambities: werken op meer azc's, naamsbekendheid en werving van donateurs, structureel werken op noodlocaties en speciale aandacht voor Alleenstaande Minderjarige Vreemdelingen (AMV). Daarnaast ontwikkelt De Vrolijkheid zich verder op de gebieden van methodiek, impactmetingen en het organisatiebreed implementeren van Code Inclusie en Diversiteit.

Organisatie

De organisatie bestaat uit een bonte stoet gemotiveerde medewerkers, kunstenaars, vrijwilligers, bewoners en andere creatievelingen. Samen maken zij wekelijks meer dan 100 workshops en andere activiteiten mogelijk. Naast de structurele activiteiten worden kansen gecreëerd voor deelnemers om samen te werken met musea, kunstinstellingen en andere podia om hun werk te presenteren. Deze doelstelling behalen is een hele kunst. De Vrolijkheid is een apolitieke organisatie die zich beweegt in een politiek sterk gepolariseerd werkveld. Jaarlijks staan de lokale teams en landelijk kantoor voor nieuwe uitdagingen. Verhuizingen van deelnemers, grote groepen kinderen, grote instroom van AMV-ers of sluitingen en verbouwingen van azc's. De Vrolijkheid moet flexibel zijn zonder organisatiewaarden en de kwaliteit van programma's te schaden. Dit vraagt om inclusieve communicatie, helder onderbouwde methodiek en een gezamenlijke focus.



Missie

De Vrolijkheid investeert met kunst in de ontwikkeling en empowerment van kinderen, jongeren en families in de asielopvang.

Visie

Ieder kind heeft recht op kunst en cultuur, ook in azc's. Gelijkwaardige, gezamenlijke kunstbeoefening (co-creatie) door jonge azc bewoners, kunstenaars en vrijwilligers versterkt de veerkracht en vermindert de schade die het leven op een azc veroorzaakt.

Doelstelling

Het op structurele basis met kinderen, jongeren en families die op azc's wonen, kunst en cultuur maken om zo ruimte en omstandigheden te scheppen die stimuleren dat veerkracht wordt verstrekt, capaciteiten tot bloei komen en talent zich ontwikkelt.

Waarden

De Vrolijkheid gaat uit van de 5 V's, de waarden van de organisatie:

- *Vrolijkheid*: het uitgangspunt van de organisatie. Bij de Vrolijkheid wordt ingezet op een positieve dynamiek en het creëren van zorgeloze momenten en herinneringen.
- *Veiligheid*: dit is niet vanzelfsprekend op een azc. De Vrolijkheid biedt met een vast team een veilige plek waar iedereen zichzelf kan zijn. Dit moet gelden voor iedereen die werkt of actief is bij de Vrolijkheid. Regels rondom veilig gedrag bieden hier houvast. Daarnaast stelt de Vrolijkheid hoge eisen aan de *beleving* van veiligheid. Te allen tijde moeten onveilige situaties voorkomen worden. Dit blijft altijd een aandachtspunt. Tegelijkertijd wordt er geïnvesteerd in een werkomgeving die als veilig wordt ervaren; iedereen moet zichzelf kunnen zijn zonder een ander te schaden.
- *Vertrouwen*: het aangaan van gelijkwaardige vertrouwensrelaties vormt een essentieel bestanddeel van alle soorten samenwerkingen tussen mensen bij de Vrolijkheid. Vertrouwen berust op heldere werkafspraken, transparantie en feedback.



- *Verhaal*: voor de Vrolijkheid is verhaal een waarde en staat deze waarde gelijk aan kunst. Het vertellen van verhalen door middel van uiteenlopende kunstvormen is wat de Vrolijkheid doet.
- *Veerkracht*: dit is de motor van de Vrolijkheid. Het is het vermogen van jonge azc-bewoners om binnen lastige omstandigheden iets moois te maken en het vertrekpunt van ieder kunstproject. Veerkracht kenmerkt zich door de erkenning van iets positiefs op een lastige plek zoals het azc.

Code Inclusie en Diversiteit

De Vrolijkheid is een netwerk dat zich kenmerkt door een grote mate van diversiteit. Dit betekent dat de Vrolijkheid duidelijk en inclusief moet communiceren over de verwachtingen ten aanzien van het werk en elkaar. Door implementatie van de Code Inclusie en Diversiteit wordt de onderlinge samenwerking binnen het netwerk versterkt, de kwaliteit van de activiteiten verhoogd, de communicatie naar buiten toe versterkt en het algehele werkgenot vergroot.

De Vrolijkheid wil een aantrekkelijke opdracht- en werkgever zijn voor een divers netwerk. Daarom stelt de organisatie de implementatie van de code inclusie en diversiteit als prioriteit de komende vier jaar. Ondanks dat de Vrolijkheid meer dan 20 jaar ervaring heeft met diversiteit en gelijkwaardig werken, is het nodig om de code volledig aan te laten sluiten bij de communicatie uitingen van de Vrolijkheid inclusief interne communicatie. Na het invoeren van de code blijft het een terugkerend aandachtspunt voor de organisatie. Er komen vaste dagen ieder jaar waar intern aandacht wordt besteed aan de code en waarin de organisatie reflecteert. Binnen 4 jaar voldoet de Vrolijkheid aan de code inclusie en diversiteit waardoor deze eigen ervaringen met trots gedeeld kunnen worden met de buitenwereld. Parallel aan de invoering worden discussies gevoerd over het discours van het werk; welke positie neemt de Vrolijkheid in binnen het werkveld? Welke krachten spelen een rol? En wat is de daadwerkelijke bewegingsvrijheid van de organisatie? Hoe is het gesteld met de diversiteit in het netwerk en hoe worden nieuwe kansen gecreëerd voor inclusie en meer diversiteit?

De Vrolijkheid stelt vanaf 2023 een werkgroep samen die bestaat uit alle lagen van de organisatie, die vier keer per jaar bij elkaar komt om door te praten over inclusie en diversiteit binnen de Vrolijkheid én die inhoudelijk bijdraagt en bijstuurt. Daarbij wordt gezocht naar geschikte externe experts voor advies bij het opzetten en implementeren van de code. In 2023 is een stappenplan opgesteld door de werkgroep:



- *Stap één:* Wat is het? De Vrolijkheid moet helder en specifiek formuleren wat inclusie en diversiteit betekent voor de organisatie. Dit moet terug te lezen zijn in de visie van de organisatie.
- *Stap twee:* Waarom? De noodzaak moet helder worden gemaakt en overgebracht aan de rest van de organisatie.
- *Stap drie:* Hoe? Hoe gaat de code geïmplementeerd worden? Welke stappen zijn hiervoor nodig en wie zijn betrokken?
- *Stap vier:* Monitoring. Wie is verantwoordelijk? Onderscheid maken in kwantitatieve (heeft iedereen de training gedaan?) en kwalitatieve (hoe zien we inclusie en diversiteit terug in onze programma's) monitoring.
- *Stap vijf:* Opstellen beleid voor bemiddeling bij conflict.

De doelstelling van De Vrolijkheid om met de code te werken is samenvattend: *gelijkwaardig samenwerken*. Dit sluit aan bij de doelgroep waar De Vrolijkheid mee werkt, maar ook bij de methodiek van co-creatief werken. Diversiteit nastreven is voor de Vrolijkheid een middel om dit doel te bereiken. Ervaringsdeskundigheid draagt bij aan dit doel. De Vrolijkheid stelt het streven naar ervaringsdeskundigheid en meerstemmigheid na om de diversiteit in het netwerk te vergroten.

Professionalisering programma's

De programma's van de Vrolijkheid vormen de basis waarop de projecten en activiteiten worden ingedeeld. Dit is een indeling aan de hand van leeftijdsgroepen en behoeften van deelnemers. Elk programma heeft eigen kenmerken, wensen en behoeften. Met behulp van een uitgewerkte methodiek per programma kan de kwaliteit van de activiteiten structureel hoog gehouden worden. Dit maakt het mogelijk om meer azc's te begeleiden en grotere projecten uit te voeren met een hoogwaardig resultaat.

Naast een heldere methodiek is er behoefte aan formalisering, structurering en stroomlijning van landelijke en lokale taken. Hierdoor ontstaat meer duidelijkheid over de manier waarop landelijke projectleiders, landelijk coördinator en fondsenwervers en communicatie manager samenwerken met programmacoördinatoren. Het formaliseren, structureren en stroomlijnen van taken en verantwoordelijkheden is ook des te bevorderlijk voor het optimaliseren van een eigen lokale inkleuring van de activiteiten, het bevorderen van inclusie en diversiteit, en het vergroten van de capaciteit van bereik.

Programma Coördinatoren en lokaal netwerk

Door de professionalisering van de programma's, de implementatie van de code inclusie en diversiteit en heldere methodiek wordt de Vrolijkheid een meer inclusieve plek om te werken. Opdrachten en wederzijdse verwachtingen ten aanzien van werkzaamheden zijn duidelijk en eenvoudig te interpreteren. Ook mensen die nog niet



zo lang in Nederland zijn krijgen zo een betere kans om het werk goed uit te voeren. Er ontstaan ook kansen voor jonge alumni om professioneel verder te groeien binnen de Vrolijkheid.

Ambities

De Vrolijkheid werkt aan vier ambities in de komende vier jaar. Deze ambities zijn ontstaan vanuit zowel externe urgentie als interne behoefte om verder te bouwen aan een sterke en professionele organisatie.

Één: Uitbreiding Azc's

In de komende vier jaar zet de Vrolijkheid een trend om gestaag het aantal azc's uit te breiden met twee azc's per jaar. Deze ambitie is ontstaan vanuit de urgentie om spreiding van programma en groter bereik. Elk jaar komen er meer gezinnen met kinderen, tieners en jongeren naar Nederland. Een gestage groei is mogelijk door parallel verder te professionaliseren en werkprocessen te verbeteren. Voor het geleidelijk uitbreiden van het aantal azc's is geen uitbreiding nodig van het landelijk kantoorsteam.

Twee: Naamsbekendheid en donateurs

Elk jaar grijpt de Vrolijkheid alle kansen om kennis te maken met nieuwe fondsen en financiers. Dat zal de Vrolijkheid de komende vier jaar ook blijven doen, maar dat is niet voldoende om een grotere mate van financiële onafhankelijkheid te krijgen. Er is een groeiende behoefte aan meer niet-geormerkte baten en liquiditeit.

De Vrolijkheid zet de komende vier jaar in op het werven van nieuwe particuliere donateurs door acties in media en samenwerkingen met ambassadeurs. De Vrolijkheid is nog onbekend voor het grote publiek in Nederland. Om potentiële groepen donateurs te bereiken moet de Vrolijkheid werken aan de naamsbekendheid van de organisatie. Dit is de eerste stap richting het bereiken van potentiële donateurs. Advertenties in bijvoorbeeld de Volkskrant, interviews en social media campagnes moeten specifieke donateurs-groepen bereiken en de naamsbekendheid vergroten. Het communicatieteam en team fondsenwerving gaan de komende vier jaar meer samenwerken om strategisch in te kunnen zetten hiervoor.

Ook bedrijven kunnen een maatschappelijk verschil maken door op verschillende manieren bij te dragen. Dit is mogelijk via het doen van meerdere of eenmalige donaties, sponsoring, toegang verlenen tot netwerken en bijdragen in de vorm van expertise en middelen. Bedrijven kunnen ook partner van de Vrolijkheid worden. Een langdurige zakelijke relatie, waar bedrijven kunnen bijdragen aan de organisatie door een uitwisseling van diensten, een specifieke activiteit, project of locatie. Een goed



voorbeeld hiervan is de jarenlange samenwerking tussen De Baak en De Vrolijkheid voor het project Meeting Point.

Een concreet plan van aanpak wordt vanaf 2023 vormgegeven en zal jaarlijks worden bijgesteld. De doelstelling voor het verhogen van de inkomsten uit particuliere donaties is 800 duizend euro in 2027.

Drie: Structureel werken op noodlocaties

De crisisopvang en de toenemende noodlocaties zijn niet van tijdelijke aard. De noodopvang met alle tekortkomingen is een permanent onderdeel aan het worden van de Nederlandse asielketen. De Vrolijkheid ziet grote urgentie om een programma en methodiek te ontwikkelen om op grote schaal te kunnen bijdragen aan het welzijn van gezinnen met kinderen, tieners en jongeren in deze vorm van opvang. Duizenden bewoners verblijven kort en lang in deze opvang. In de nood- en crisisopvang is een gebrek aan primaire voorzieningen en het ontbreekt volledig aan mentale ontwikkeling en ondersteuning. Er is niets; en de Vrolijkheid wil daar *iets* van maken. Daar zal een nieuw programma, methodiek en operationele uitvoering voor worden ontwikkeld. In grote lijnen zal de programmering er als volgt uit zien:

Het werken op noodlocaties is anders dan het werken op reguliere azc's. De Vrolijkheid zal hier zonder vaste voorzieningen van het COA moeten werken en zonder de ondersteuning van een vast lokaal netwerk. In 2023 worden hiervoor opnieuw mogelijkheden voor financiering onderzocht.

Vier: Aandacht voor AMV

Last, but not least: aandacht voor AMVers. Deze groep is enorm aan het toenemen en is in leeftijd steeds jonger aan het worden. Het is geen uitzondering meer dat er kinderen van twaalf jaar alleen op de vlucht zijn. Tussen 1 januari 2022 en 1 januari 2023 zaten 3118 AMV-ers in de opvang. In heel 2021 waren dat er 1305. Dit is een trend die lijkt door te zetten de komende jaren. Ongeveer de helft van deze jongeren is tussen de zestien en achttien jaar oud. Iets meer dan 300 jongeren waren vorig jaar veertien of vijftien jaar oud en 165 jongeren waren jonger dan veertien jaar (Bron: Centrale Opvang Asielzoekers 2023).

De Vrolijkheid wil in 2027 op vier exclusieve AMV locaties werken. Deze locaties bestaan uit grote groepen minderjarige alleenstaande tieners en jongeren die grote behoefte hebben aan wekelijks activiteiten van de Vrolijkheid. Onderwijs is door tekorten vaak beperkt tot taal en rekenen. In 2023 voert de Vrolijkheid een pilot uit op AMV locatie Driehuis waar ongeveer 70 AMV-ers wonen. Er wordt in 2023 gewerkt aan een methode die ook op andere AMV locaties kan worden uitgezet.



Ontwikkelingen in de komende vier jaar

Methodiek en trainingen

De Vrolijkheid werkt al jaren met de 5 V's als kader waarbinnen de activiteiten ontwikkeld worden. De 5 V's staan voor de waarden die het uitgangspunt zijn binnen de aanpak en methodiek van het werk. Deze waarden staan uitgebreid beschreven in de *Eerste Hulp Bij Vrolijkheid*. In de komende vier jaar worden deze 5 V's verder uitgewerkt en duidelijk verbonden aan competenties van programma coördinatoren, vrijwilligers en workshopbegeleiders. De 5 V's vormen de basis van de trainingen van de Academie én bedrijfscultuur van De Vrolijkheid. Ook op het landelijk kantoor wordt jaarlijks stilgestaan bij de betekenis van deze waarden. De inhoud van thema's, projecten, activiteiten en trainingen sluiten aan bij de 5 V's en zijn onderbouwd met een duidelijke methodiek.

Anders gezegd: de werkwijze en methodiek van de Vrolijkheid is een concrete uitwerking van de 5 V's en die moet te herleiden zijn in alle projecten.

Aandacht voor input doelgroep

Naast de input uit het netwerk wil de Vrolijkheid input van de doelgroep de komende vier jaar gestructureerd meenemen als input voor nieuwe projecten en activiteiten. Jonge alumni en jongeren uit het netwerk worden gevraagd om deel te nemen in een klankgroep en voor ouders wordt een zogenaamde oudermiddag georganiseerd waarin zij de organisatie kunnen adviseren en helpen reflecteren.

Sociale veiligheid

Medewerkers moeten zich veilig en beschermd kunnen voelen bij de Vrolijkheid en dat gaat verder dan alleen het voorkomen van geweld, intimidatie, discriminatie en pestgedrag. Het gaat in brede zin om een bedrijfscultuur waarin mensen vrij kunnen participeren en communiceren; medewerkers kunnen zichzelf zijn, zonder angst voor negatieve consequenties.

Het waarborgen van sociale veiligheid vereist duidelijk beleid en kaders vanuit de organisatie. Daarnaast versterken de motivatie vanuit medewerkers, bewustwording en adequate hulp bij incidenten de sociale veiligheid. Het beleid van de Vrolijkheid wordt jaarlijks op inhoud en naleving geëvalueerd en aangevuld indien nodig. Meldingen bij de externe vertrouwenspersoon en klachten bij de externe klachtencommissie worden serieus genomen en dienen als startpunt voor nieuwe verbeteringen ten aanzien van de sociale veiligheid. Het bevorderen van open communicatie, transparantie en het implementeren van de code inclusie en diversiteit behoren tot de speerpunten van de komende vier jaar.



Thema's

De Vrolijkheid werkt jaarlijks met een thema dat de organisatie als uitgangspunt neemt om projectplannen en jaarplannen te maken. De komende vier jaar wil de organisatie twee keer een bewust opgebouwd, twee jaar durend thema kiezen. Dankzij een methodisch opgebouwd thema voor twee jaar kunnen strategische keuzes voor plannen beter worden gekoppeld en kunnen campagnes over twee jaar worden gespreid. Dit kan vervolgens weer worden gekoppeld aan een strategisch communicatieplan voor de werving van donateurs. Thema's worden duurzamer ingezet, zodat het proces van opbouwen even relevant is als de resultaten gekoppeld aan het thema. Thema's passen niet alleen binnen het KunstLab, maar worden ook goed onderbouwd vanuit co-creatie, kunst, en inclusiviteit.

Professionalisering

De laatste tien jaar heeft de Vrolijkheid concrete stappen genomen om steeds verder te professionaliseren en de kwaliteit van het werk te vergroten. Een van die stappen werd in 2015 gezet door te kiezen voor het werken met kunst en daarin te specialiseren. Een ander voorbeeld was de implementatie van een nieuw salarishuis in 2018. Met het verder verbeteren van werkafspraken en processen speelt de Vrolijkheid steeds beter in op de behoefte van medewerkers en de doelgroepen met als doel het vergroten van de impact en de resultaten. Gestructureerd evalueren en zelfreflectie zijn een belangrijk onderdeel van het verbeteren van de kwaliteit van het werk van de Vrolijkheid. Deze verbeteringen hebben een positief effect op het verkleinen van risico's en het vergroten van duidelijkheid, werkprocessen, inclusie en transparante communicatie. De komende vier jaar zet de Vrolijkheid door met het verder professionaliseren van communicatie en het verder versterken van de samenwerking tussen team fondsenwerving en team communicatie. Onderdeel van dit proces is het doorontwikkelen van het aanvraagtraject en campagnematig communiceren.

Onderzoek en Impact

De Vrolijkheid maakt in 2023 een eerste stap in het meetbaar maken van de 5V's. Ondanks het grote vertrouwen dat de Vrolijkheid al jaren stelt in de 5V's kan het meten dienen als zelfreflectie en als basis voor een eigen onderzoek en impactmeting van de resultaten. De toepassing van de 5 V's binnen de methodiek van de Vrolijkheid hebben een positief effect op het zelfbeeld, sociale en cognitieve vaardigheden van deelnemers. Daarbij draagt het meedoen aan workshops en projecten bij aan het bouwen van een netwerk. Concreet wordt in 2023 een onderzoek gedaan vanuit de Hanzehogeschool naar de impact van muziekworkshops van de Vrolijkheid bij kinderen in de basisschoolleeftijd. Ondersteunend hieraan zijn de 5 V's. Vanaf 2024 gaat de Vrolijkheid ieder jaar een eigen impactmeting doen. Uitgangspunt van deze meting zijn de 5 V's in onze programma's. Ieder jaar komt een andere programmalijn aan bod.



De Vrolijkheid heeft een prachtig en stevig basisprogramma met meer dan 100 workshops per week. De combinatie met hoogwaardige resultaten en incidentele projecten geeft de grootste impact. De impact is zichtbaar wanneer de resultaten worden gepresenteerd en podium krijgen. Het versterkt ook de impact van het proces op deelnemers. Weten dat door jou gemaakte creaties worden gezien en erkend, versterkt zelfvertrouwen, positief zelfbeeld en het creatief vermogen van mensen en daarmee hun veerkracht. Andersom is het gewoon meedoen en instappen voor sommige deelnemers voldoende. Het laagdrempelige van workshops zorgt ervoor dat deelnemers het eerder een kans geven.

Activiteiten

De Vrolijkheid werkt structureel vanuit vier programmaliijnen. Elke programmaliijn vertegenwoordigt een doelgroep met de daarbij behorende activiteiten. De activiteiten bestaan uit workshops. Workshops worden geclusterd onder projecten. De projecten worden zowel op locaties als door het landelijk projectteam geïnitieerd. Projecten dienen als basis voor de inhoudelijke koppeling tussen de bedenkers en uitvoerders en zijn gekoppeld aan het tweejarige thema.

KunstLab Kinderen (4 t/m 12 jaar):

De komende vier jaar blijft KunstLab Kinderen wekelijkse workshops aanbieden aan kinderen van alle basisschoolleeftijden. In de komende vier jaar komt er meer aandacht voor eindpresentatie van de resultaten. Kinderen produceren veel mooie tekeningen en andere kunstwerkjes. De Vrolijkheid wil daar meer podium aan geven. Er wordt contact gezocht met partners, musea en andere podia. Door middel van productfotografie en eindpresentaties op azc's kunnen de werkjes van de kinderen en de impact van het activiteiten ook de buitenwereld bereiken. Het laten zien van zowel het proces als de eindresultaten geven de impact aan van de activiteiten en dienen ook ter informatie voor de buitenwereld. De Vrolijkheid treedt naar buiten en is ook trots om te laten zien wat de kinderen doen en maken.

Er wordt methodiek ontwikkeld en gekeken naar activiteiten die dienen voor grote groepen kinderen. De behoefte aan het ontwikkelen van deze methodiek ligt vooral bij gezinslocaties en noodopvang. Activiteiten die grote groepen kinderen bedienen kunnen dan ook voor grotere groepen worden ingezet, zodat niet te veel kinderen lang hoeven te wachten op hun beurt of helemaal buiten de boot vallen. Dit drukt ook de kosten van de uitvoering voor locaties.

	2024	2025	2026	2027
azc's	30	32	34	36



workshops	3000	3200	3400	3600
deelnames	36000	38400	40800	43200
unieke deelnemers	3000	3200	3400	3600

Art World

In 2023 is Art World op alle locaties van de Vrolijkheid geïntroduceerd door middel van een pakket workshops waarin zowel het team als kinderen kennis maken met de mogelijkheden van Art World. Kinderen die een login hebben gekregen kunnen nu Artworld blijven spelen.

Een belangrijk doel voor de komende vier jaar is dat Art World technisch zelfstandig gaat draaien en met digitale kunstchallenges kinderen blijft prikkelen. Daarmee wordt bedoeld dat Art World ook gebruikersvriendelijk wordt buiten de workshops om. Juist kinderen die bijvoorbeeld door verhuizingen geen toegang meer hebben tot de fysieke workshops van het KunstLab of kinderen die na de wekelijkse workshops behoefte hebben aan meer, kunnen Art World zelfstandig blijven gebruiken. Artworld biedt ook mogelijkheden voor grote groepen kinderen tegelijkertijd te activeren. De belangrijkste doelstellingen voor Art World zijn verder bouwen de komende jaren om het technisch zelfstandig operationeel te maken en zoveel mogelijk kinderen te laten spelen.

KunstLab Tieners (13 t/m 16 jaar):

Tieners zal naar verwachting een groeiende doelgroep blijven van de Vrolijkheid de komende vier jaar. Deze groep krijgt op elke locatie een wekelijkse workshop. Dit blijkt soms niet voldoende, omdat op sommige plekken deze leeftijdsgroep steeds groter wordt. De komende jaren zal de Vrolijkheid kijken naar de mogelijkheden om naast de workshop uren, ruimte te maken voor een eigen studio- en werkplek waar tieners verder kunnen werken aan hun kunstwerken gedurende de week. Een deel van deze groep verblijft in Nederland als AMV-er.

	2024	2025	2026	2027
azc's	30	32	34	36
workshops	1500	1600	1700	1800
deelnames	13500	14400	15300	16200
unieke deelnemers	1050	1120	1190	1260



KunstLab Jongeren (17 t/m 23 jaar):

De doelgroep Jongeren is net als Tieners een groep die aan het groeien is. De komende vier jaar wil de organisatie naast de workshops en intensieve projecten ook jonge Alumni actief betrekken bij de Vrolijkheid. Dit kan door middel van een vaste doorstroom naar het project Meeting Point of door middel van een interne stage of opleiding tot workshopleider, programmacoördinator of vrijwilliger. De Vrolijkheid onderzoekt de mogelijkheid enthousiaste alumni zoveel mogelijk te betrekken binnen de programma's en bekijkt de manier waarop er meer aanbod voor deze groep binnen het netwerk kan worden gecreëerd. Ook voor jongeren geldt dat een workshop per week vaak niet voldoende is om de grote groep jongeren te bereiken. Net als bij tieners, zou het voor jongeren mooi zijn om een werkplek te krijgen op het azc, waar zij verder kunnen werken aan hun kunstwerken.

	2024	2025	2026	2027
azc's	30	32	34	36
workshops	1500	1600	1700	1800
deelnames	15000	16000	17000	18000
unieke deelnemers	1050	1120	1190	1260

Meeting Point

Al meer dan een decennium geven jonge alumni en jongeren die op azc's wonen trainingen en coaching sessies aan managers en leidinggevende professionals uit het bedrijfsleven, overheid en andere instanties. De jongeren ondersteunen met al hun kennis, levenservaring en talent de professionals bij een belangrijke levensvraag, leiderschapsvragen of bij het maken van een keuze. De deelnemers worden door de jongeren uitgedaagd om hun vragen vanuit een ander perspectief te benaderen. De Vrolijkheid wil Meeting Point beter uitlichten in communicatie de komende jaren en deze jongeren sterker verbinden aan de organisatie. Deze jonge mensen kunnen als klankbord fungeren voor de organisatie en doorstromen. In 2024 werkt de directie samen met de coördinator een plan uit hiervoor.

Families

De Vrolijkheid ziet families als de belangrijkste banden op het azc. Vaak is dat het belangrijkste en mooiste wat mensen na het achterlaten van hun leven in thuisland nog hebben: elkaar. De organisatie blijft inzetten op de co-creatie tussen de verschillende familieleden en kunstenaars.



	2024	2025	2026	2027
azc's	30	32	34	36
workshops (inclusief noodopvang)	510	534	558	582
deelnames	8670	6942	7254	7566
unieke deelnemers	1020	1068	1116	1164

Artist in Residence voor bewoners

De Vrolijkheid wil een plek zijn voor kunstenaars om co-creatie en experiment aan te gaan. *Artist in Residence* voor de Vrolijkheid gaat over bewoners die kunstenaar of muzikant zijn, te empoweren tot letterlijk de artiest van de residentie van dát azc. De Vrolijkheid ondersteunt deze kunstenaars in het voorzien van ruimte en materialen en vraagt om betrokkenheid en ondersteuning van lokale programma's in return. De komende jaren wil de Vrolijkheid meer diversiteit in het netwerk, wat ook mooi terug te zien is in de kunst. Meer bewoners betrekken die vervolgens weer betrokken kunnen worden bij het lokale KunstLab. Een permanente plek faciliteren voor kunstenaars die op het azc wonen versterkt het netwerk en biedt kans voor deze kunstenaars om in Nederland hun werk weer op te pakken.

Resultaten Totaal

	2024	2025	2026	2027
azc's	30	32	34	36
workshops (inclusief noodopvang)	6510	6934	7358	7782
deelnames	73170	75742	80354	84966
unieke deelnemers	6120	6508	6896	7284



Begroting

	2023	2024	2025	2026	2027
KunstLab kinderen	€ 1.028.000	€ 1.130.000	€ 1.240.000	€ 1.350.000	€ 1.460.000
KunstLab tieners	€ 470.000	€ 510.000	€ 550.000	€ 590.000	€ 630.000
KunstLab jongeren	€ 587.000	€ 630.000	€ 675.000	€ 720.000	€ 765.000
Familie	€ 242.000	€ 244.000	€ 246.000	€ 248.000	€ 250.000
Vrolijke academie	€ 219.000	€ 250.000	€ 260.000	€ 270.000	€ 280.000
Communicatie	€ 152.000	€ 157.000	€ 160.000	€ 164.000	€ 169.000
Fondsen Werving	€ 180.000	€ 185.000	€ 190.000	€ 195.000	€ 200.000
beheer en administratie	€ 176.000	€ 178.000	€ 181.000	€ 184.000	€ 188.000
	€ 3.054.000	€ 3.284.000	€ 3.502.000	€ 3.721.000	€ 3.942.000

Baten	2023	2024	2025	2026	2027
Particulieren	€ 75.000	€ 150.000	€ 250.000	€ 500.000	€ 800.000
Bedrijven	€ 25.000	€ 40.000	€ 80.000	€ 130.000	€ 180.000
Loterijorganisaties	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000
Subsidies van overheden	€ 1.400.000	€ 1.400.000	€ 1.300.000	€ 1.150.000	€ 1.000.000
Andere organisaties zonder winststreven	€ 1.125.000	€ 1.250.000	€ 1.450.000	€ 1.500.000	€ 1.550.000
Som der baten	€ 3.125.000	€ 3.340.000	€ 3.580.000	€ 3.780.000	€ 4.030.000



Toelichting Begroting

In de komende vier jaar nemen zowel de lasten als de baten toe. De toename in de lasten is het gevolg van:

- een toename van jaarlijks twee nieuwe azc's
- jaarlijks stijgende tarieven van freelancers
- Inflatiecorrectie van gemiddeld 2%.
- nieuwe activiteiten op noodlocaties

De toename aan baten komen voornamelijk voort uit een toename van particuliere donaties naar 800 duizend euro in 2027 en een toename van de baten uit organisaties zonder winststreven.

Verhogen reserves

De Vrolijkheid heeft in 2022 scherp aan de wind gevaren met betrekking tot de beschikbare liquiditeit. Er werd dat jaar onder andere voor het eerst een aanvraag ingediend voor een continu krediet bij de bank. De afwijzing van dit krediet maakte duidelijk dat de organisatie een grote behoefte heeft aan eigen reserves waarmee achteraf betaalde projectgelden voorgesloten kunnen worden. De Vrolijkheid stelt ten doel om de continuïteitsreserve jaarlijks te verhogen met minimaal 50 duizend euro per jaar.