



**HET
FUNDAMENT**

TRAVERS JAARVERSLAG 2009

Opdracht

FUNDAMENTEN

Waar

LEGGEN...

TRAVERS HEEFT IN 2009 HET FUNDAMENT GELEGD voor een toekomst als solide en betrokken maatschappelijke onderneming. De organisatie is in alle opzichten gezond, ook financieel. Dat biedt ons een stevige basis om te investeren in de maatschappelijke opgave waar Travers voor staat. Bij Travers dragen we bij aan de kwaliteit en de groei van de leefwereld van cliënten. We zetten ons in voor leefbare en veilige wijken met goede voorzieningen en voor het opgroeien van kinderen. Daarbij gaan wij uit van de eigen kracht en talenten van kinderen, jongeren en volwassenen in de wijk. Wij scheppen de voorwaarden om die kracht en talenten te ontwikkelen. Zo geven we handen en voeten aan de opdracht van overheid en financiers om iedereen te laten meedoen aan de maatschappij.

Mooie voorbeelden van deze manier van werken zijn te vinden in ons jongerenwerk, waarmee we in 2009 goede resultaten hebben geboekt. Onze peuterspeelzalen en kinderopvang dragen belangrijk bij aan de pedagogische voorzieningen in buurten en wijken. In 2009 hebben wij deze van een stevige basis voorzien door het versterken van de kwaliteit van het voor- en vroegschoolse aanbod. Ook is er geïnvesteerd in de toegankelijkheid van kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang. De wachtlijsten zijn daardoor veelal verdwenen, een belangrijk beleidsuitgangspunt van gemeenten.

In 2009 heeft Travers verder gebouwd aan de communicatie met klanten en belanghebbenden. Dit heeft onder andere geleid tot het invoeren van twee nieuwe labels: Travers Welzijn en Doormijn. Tenslotte hebben wij in het verslagjaar ingezet op de kwaliteit van ons werk en van onze medewerkers. Immers alleen met betrokken en competente medewerkers en met kwalitatief goede programma's kunnen wij onze missie waarmaken en daadwerkelijk een bron van groei zijn.

Ik wens u veel leesplezier.

Gideon Alewijnse
Bestuurder



DE

#1
P6

TRAVERS

1.1 Travers: samen werken aan groei	7
1.2 Kwaliteit	11
1.3 Strategisch HR-beleid	11
1.4 Medewerkers	12
1.5 Resultaten	13
1.6 Onze mensen zijn ons kapitaal	16
1.7 Ondernemend met behoud van de menselijke maat	18



INHOUDE

#2
P14

DOOMIJN

2.1 Doomijn op de kaart	22
2.2 Focus op pedagogiek	24
2.3 Kwaliteit	25
2.4 Medewerkers	26
2.5 Resultaten	27
2.6 Doomijn voor ieder kind dichtbij	28
2.7 Dit is de allerleukste BSO!	29
2.8 Pedagogiekontwikkeling op iedere locatie	30



VAN HET

#3
P24

TRAVERS WELZIJN

3.1 Een eigen label	34
3.2 Projectbureau van start	36
3.3 Diversiteit	36
3.4 Medewerkers	37
3.5 Resultaten	37
3.6 Jongeren de baas in Level-Z	38
3.7 Samen een centrum voor Jeugd en Gezin op poten zetten	40
3.8 Oranje Fonds ondersteunt projecten Travers Welzijn	42



FUNDAMENT

#4
P35

STICHTING STAD & CULTUUR

4.1 Positieve resultaten ondanks tegenwind	48
4.2 Nieuwbouw	48
4.3 Medewerkers	49
4.4 Resultaten	49
4.5 Hedon is goed voor de uitstraling van Zwolle	50
4.6 De wisselwerking tussen programma en publiek	52
4.7 Toegenomen draagvlak in de samenleving voor popcultuur	53

Colofon	54
---------	----

HET
FUNDAMENT

St
ve
rd

travers



TRAVERS ZET ZICH IN VOOR DE KWALITEIT EN DE GROEI van de leefwereld van haar cliënten en werkt aan leefbare en veilige wijken met goede voorzieningen. Ook in 2009 heeft Travers vanuit diverse samenwerkingsverbanden en netwerken een veelheid aan diensten geleverd op het gebied van welzijn, ontmoeting, participatie, kinderopvang en ontwikkeling.



TRAVERS: SAMEN WERKEN AAN GROEI

#1.1

Uit een onderzoek naar mogelijkheden tot verbetering van de informatievoorziening naar klanten en belanghebbenden, bleek dat de naam Travers voor ouders onvoldoende herkenbaar was als kinderopvangorganisatie. Om de herkenbaarheid van de dienstverlening te vergroten voert Travers daarom sinds september 2009 twee nieuwe labels. Kinderdagopvang, buitenschoolse opvang en peuterspeelzalen worden aangeboden onder de naam Doomijn en activiteiten op het gebied van welzijn worden verricht vanuit Travers Welzijn. Doomijn en Travers Welzijn zijn onder de vlag van Travers met elkaar verbonden door hun gezamenlijke missie: **Bron van groei.**

Doomijn presenteert zich als een snel groeiende en klantgerichte kinderopvangorganisatie waarbij kwaliteit hoog in het vaandel staat. Zo is in 2009 ingezet op het versterken van de inhoudelijke kwaliteit van het methodisch ontwikkelingsgericht werken en is op de BSO een kindtevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Samen met Travers Welzijn, scholen en andere partners werkt Doomijn aan verbetering van pedagogische voorzieningen in buurten en wijken.

Travers Welzijn heeft in 2009 binnen de domeinen Jeugd en Gezin, Jongeren, Volwassenen en Wijkaccommodaties een indrukwekkende hoeveelheid prestaties geleverd om straten, buurten en wijken leefbaarder te maken. Het in 2008 ontwikkelde visiedocument wijkgericht welzijnswerk heeft hiervoor een stevige inhoudelijke basis gelegd. Een van de belangrijke ontwikkelingen in 2009 was dat bij fysieke wijkvernieuwing ook de sociale wijkontwikkeling steeds meer aandacht krijgt. In de wijk Kamperpoort zijn goede resultaten behaald waar de wijkvernieuwing in Diezerpoort van zal profiteren. Verder is hard gewerkt om in maart 2010 het eerste inlooppunt van het Centrum voor Jeugd en Gezin te kunnen openen, heeft de stuurgroep koppelwerk besloten een handboek uit te brengen voor het koppelwerk en is er een projectbureau opgezet.

Poppodium Hedon levert een belangrijke bijdrage aan het culturele aanbod. Na een matig eerste kwartaal heeft Hedon gekozen voor investering in programma en publiciteit. Het aantal producties en bezoekers is hierdoor flink toegenomen. Omdat de concurrentie van grote nieuwe zalen toeneemt, is capaciteitsuitbreiding gewenst. De ontwikkelingen op dit punt in 2009 waren gunstig, maar verdere gemeentelijke besluitvorming hierover wordt pas in 2010 verwacht.



#1.2

KWALITEIT

Voor de hele organisatie is een certificeringstraject gestart. De kinderopvang van Doomijn is al jaren gecertificeerd. Travers streeft er naar dat begin 2011 ook Travers Welzijn en de Doomijn peuterspeelzalen voldoen aan de HKZ-normen. Er is in 2009 dan ook hard gewerkt om alle veranderingen die hiervoor nodig zijn door te voeren. In september 2010 zullen de peuterspeelzalen geaudit worden. Als deze voldoen aan de normen krijgen zij het HKZ-certificaat. Om eind 2010 te beschikken over een goed kwaliteitsmanagementsysteem heeft Travers Welzijn het kwaliteitsproject 'Travers Vooruit' in het leven geroepen. In kleine werkgroepen wordt hierbij gewerkt aan verdere groei en professionalisering. HKZ-certificering moet zo in 2011 relatief gemakkelijk gerealiseerd kunnen worden.

Goed opgeleide pedagogisch medewerkers vormen de basis voor een goede kwaliteit van de kinderopvang. Binnen de kinderopvang en peuterspeelzalen bestaat er echter zorg over de kwaliteit van de studierichting SPW-3, die verantwoordelijk is voor de opleiding tot pedagogisch medewerker. Doomijn neemt daarom samen met andere kinderopvangaanbieders en beide ROC's (regionale opleidingscentra) deel aan een stuurgroep onder leiding van kenniscentrum Calibris. Deze stuurgroep spant zich in om te komen tot verbetering van de aansluiting tussen werkveld en opleidingen. Naast de deelname aan de stuurgroep draagt Travers ook bij aan de opleiding van studenten uit diverse studierichtingen door stageplekken te bieden en lessen te verzorgen, zoals de lessen samenlevingsopbouw van de Gereformeerde Hogeschool.

#1.3

STRATEGISCH HR-BELEID

Bij Travers werken ruim 450 medewerkers. Het personeelsbeleid is gericht op waarborgen en ontwikkelen van hun professionaliteit, kwaliteit en betrokkenheid. In 2009 is de formatie Personeel & Organisatie (P&O) uitgebreid om dit beleid een nieuwe impuls te geven. In een startnotitie zijn de uitgangspunten voor de HR (Human Resources) strategie beschreven: medewerkers van Travers zijn competent, betrokken, klantgericht, ondernemend en werken met passie. Om dit mogelijk te maken biedt Travers goede ontwikkelingskansen en uitdagend werkgeverschap en is de stijl van leidinggeven inspirerend en coachend. Er is hard gewerkt aan het ontwikkelen en implementeren van instrumenten ten behoeve van de uitvoering van dit beleid, zoals employabilitybeleid, opleidingsbeleid, managementdevelopment en een jaargesprekkencyclus. In 2010 zal dit een vervolg krijgen.

Onder de werknemers van Travers bevinden zich ook medewerkers met een ID-baan, een gesubsidieerde arbeidsplaats. In het kader van een sociaal plan worden zij door Travers ondersteund bij het vinden van werk binnen of buiten Travers. In 2009 zijn 13 medewerkers met een ID-baan uitgestroomd. Per 1 januari 2010 zijn nog 38 ID-medewerkers in dienst bij Travers. Doel van het uitstroomtraject is per 1 januari 2011 een volledige uitstroom bereikt te hebben.

Het ziekteverzuim van Travers lag met 5,36% in 2009 wederom iets beneden het landelijk gemiddelde van 5,6%. Extra aandacht van Travers ging uit naar verzuimcijfers en -analyses, overleg met de arbodienst en verzuimpreventie.

#1.4 MEDEWERKERS



	2009	2008	2007	2006
aantal personen	453	433	429	388
aantal fte's	256,77	245,2	237,4	230,1
aantal ID-medewerkers	38	51	64	67
aantal fte's met vast contract	188,53	190,3	194,5	200
aantal fte's met tijdelijk contract	68,24	55	42,9	30,1
% vaste dienstverbanden	73,4%	78%	82%	87%
% man	12%	14%	16%	15%
% vrouw	88%	86%	84%	85%
aantal mannen	53	60	70	60
aantal vrouwen	400	383	359	328
gemiddelde leeftijd	37,5	37,5	38,9	38,7
aantal instromers	101	103	72	64
aantal uitstromers	83	70	43	23
% aantal instromers	22%	23%		
% aantal uitstromers	18%	16%		
Wajong/WAO instroom	0	0		
WIA/WGA instroom	0	2	0	0
WIA/IVA instroom	1	0	0	0
% parttime	60%	59%	55%	59%
% verzuim	5,36%	5,4%	6,3%	5,8%



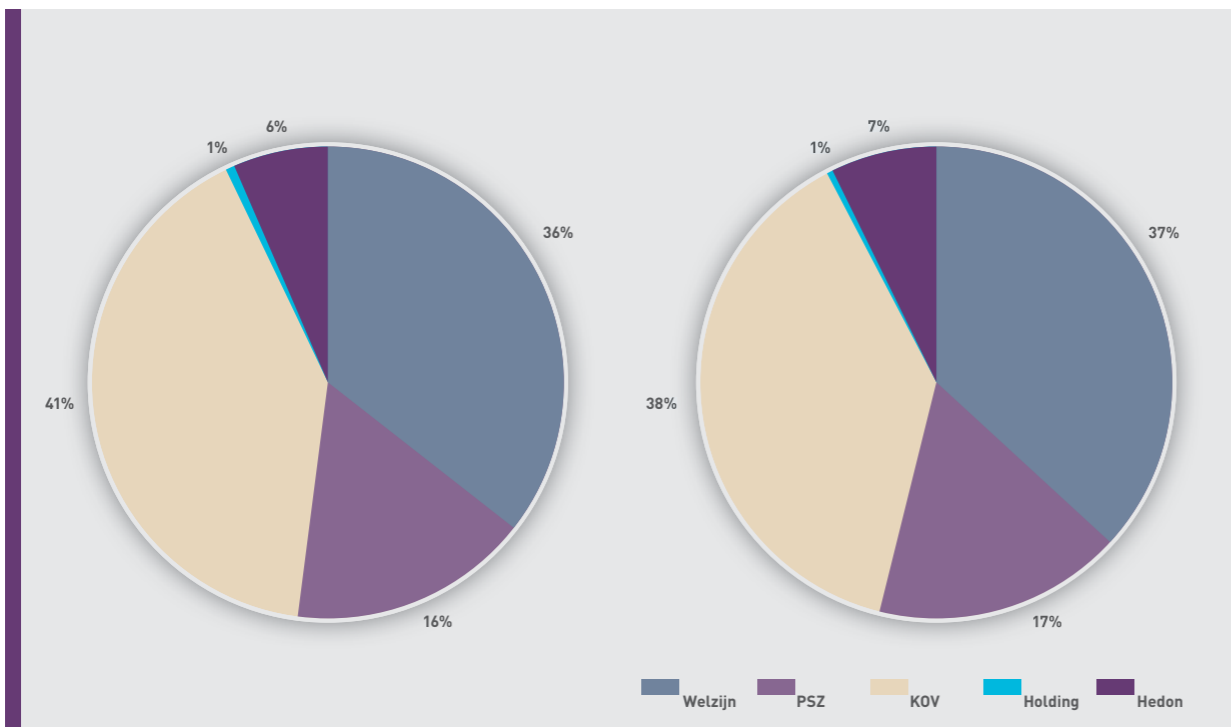
#1.5

RESULTATEN

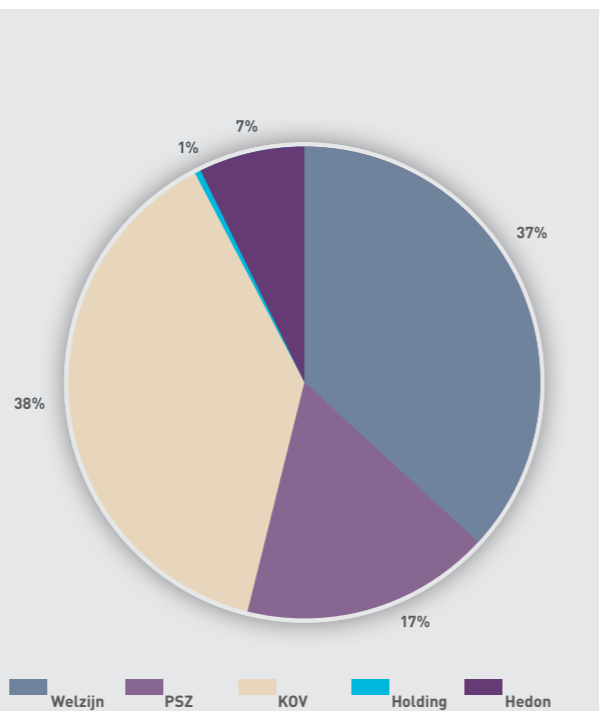
Travers is een financieel gezonde organisatie. De al eerder ingezette positieve lijn in omzet en exploitatie is in 2009 gecontinueerd. Alle sectoren hebben hieraan bijgedragen. Hiermee is een goede basis gelegd om de komende jaren van bezuinigingen met vertrouwen tegemoet te zien. Ook op het gebied van verbeteringen in de bedrijfsvoering zijn aansprekende resultaten behaald.

De omzet bedroeg in 2009 circa 17,5 miljoen euro, in 2008 was dit circa 16 miljoen euro, en is als volgt onder te verdelen naar de verschillende sectoren:

OMZET VERDELING IN 2009



OMZET VERDELING IN 2008

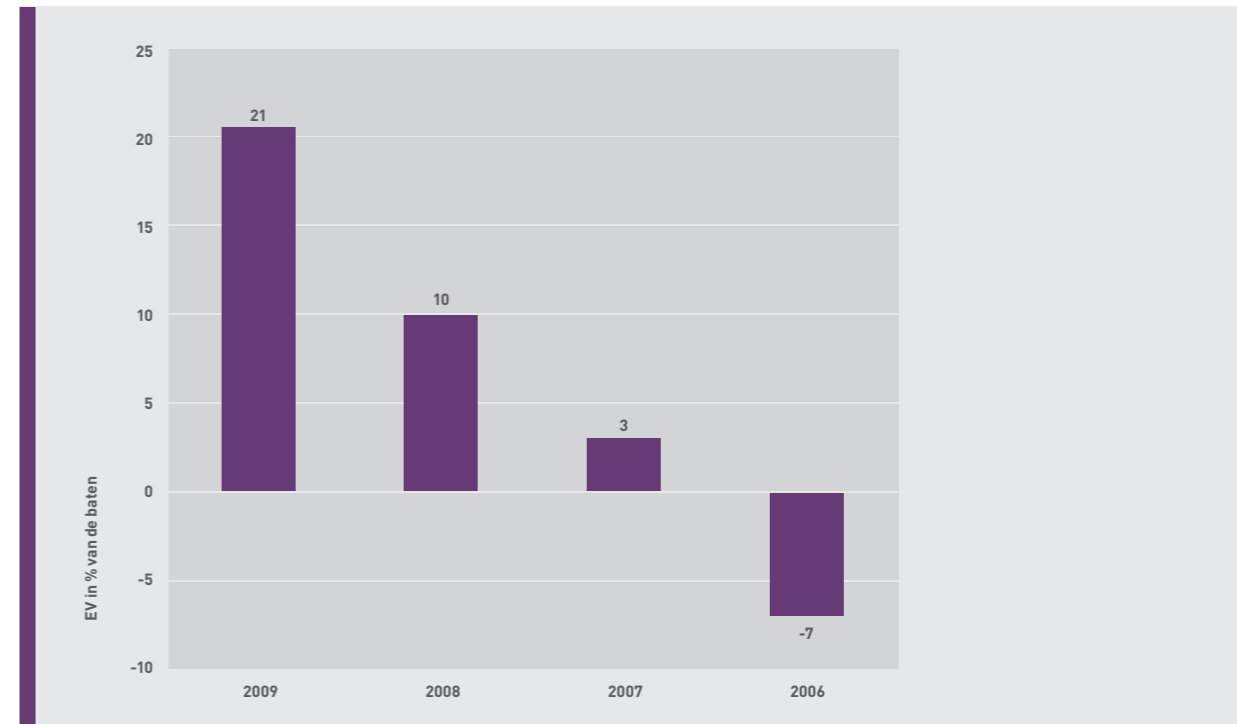


Het geconsolideerde groepsresultaat bedroeg evenals in 2008 7%. Het resultaat op gesubsidieerde activiteiten valt binnen de kaders van het gemeentelijke subsidiebeleid.



De ontwikkeling van de solvabiliteit was in 2009, vergeleken met de afgelopen jaren, als volgt:

ONTWIKKELING SOLVABILITEIT





AAN HET WOORD

NORA HACKFOORT
senior HR-adviseur

#1.6 **ONZE MENSEN ZIJN ONS KAPITAAL**

Travers ontwikkelt zich in toenemende mate tot een ondernemende, klantgerichte en professionele organisatie. De organisatiecultuur en medewerkers groeien daarin mee. In 2009 heeft de afdeling P&O daarom een nieuw personeelsbeleid in de steigers gezet. Daarin groeit de rol van de werkgever naar het bieden van uitdagingen en kansen. Dit vanuit een coachende manier van leidinggeven. Op ieder niveau moet over processen en resultaten verantwoording kunnen worden afgelegd. 'Onze mensen maken samen Travers', stelt Nora Hackfoort, senior HR-adviseur. 'Veranderingen gaan het beste als medewerkers zelf kansen zien en pakken. Organisatiedoelen worden zo je eigen doelen. Ook blij worden van je werk en met elkaar gaan voor kwaliteit geeft de uitstraling die we willen. Dat gaat echter niet altijd vanzelf. Het is dan de uitdaging om bewust en kritisch naar je werk te kijken. En te koesteren wat goed gaat. Dan ben je weerbaar, als organisatie, maar ook als medewerker.' Meer dan ooit is Travers zich bewust van de waarde van haar medewerkers. Nora is betrokken bij het proces om een personeelsbeleid te ontwikkelen waarin werkgever en medewerker samen zoeken naar een gezonde balans. Een balans tussen sturing en prestaties enerzijds en zelfsturing, maatwerk en met plezier werken anderzijds. Nora: 'Jaargesprekken zijn wat dit betreft de ruggengraat van het Human Resources (HR)-bouwwerk. In een jaargesprek denken leidinggevende en medewerker samen na over hun rol nu en in de toekomst. Dat vraagt van de medewerker zelfmanagement en zelfreflectie en dus een stuk lef!'

'Het mooiste is als je kunt zeggen:
'De organisatie, dat ben jij!'

'In 2010 staan we voor de uitdaging om het strategisch HR-beleid verder uit te werken en te implementeren', vertelt Nora. 'Denk bijvoorbeeld aan het opzetten van een employabilitybeleid, het kritisch kijken naar de werkdruk van medewerkers en het waarborgen van een goede personeelsvoorziening en goed personeelsbeheer.'

DIRK HILARIDES

voorzitter raad van toezicht

#1.7 ONDERNEMEND MET BEHOUD VAN DE MENSELIJKE MAAT

Om als organisatie te kunnen overleven is het van groot belang dat creatief en proactief op veranderingen ingespeeld wordt. Travers heeft dit in de afgelopen jaren goed begrepen.

Sinds 1 januari 2007 is er een nieuwe wet, de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). 'Als gevolg van de invoering van de Wmo is er in de wereld van het welzijnswerk meer marktwerking ontstaan', legt Dirk Hilarides uit.

Dirk was van 2000 tot april 2010 voorzitter van de raad van toezicht. 'Daardoor is het heel belangrijk geworden dat de bedrijfsvoering en de financiële positie in orde zijn. Travers staat er inmiddels financieel goed voor en kan wel een stootje hebben. Op basis van de ontwikkelingen heeft Travers de omslag gemaakt van een meer ambtelijk georganiseerde naar een ondernemende organisatie. De kinderopvang was natuurlijk altijd al commercieel, maar is in zekere zin trendgevoelig: de vraag naar kinderopvang hangt sterk samen met de hoogte van de bijdrage van de overheid aan de kosten.'

Groei, schaalvergroting en uitbreiding van het dienstpakket zijn belangrijke ingrediënten van de strategie die Travers volgt. Door schaalvergroting neemt de kostenefficiëntie toe en wordt Travers als werkgever aantrekkelijker. De keuze voor een holdingstructuur zorgt ervoor dat Travers gemakkelijker tot schaalvergroting kan overgaan zonder dat de menselijke maat verloren gaat.

Dirk: 'In 2009 is de strategie van Travers geconcretiseerd. Zo waren er ontwikkelingen waardoor het mogelijk was om in 2010 Stichting Peuterspeelzalen Nunspeet over te nemen en is een begin gemaakt met exploiteren van een nieuwe markt in de wereld van woningcorporaties. Een markant moment was natuurlijk de introductie van de nieuwe labels Doomijn en Travers Welzijn.'

'De koers van Travers moet beweeglijk zijn, op veranderingen kunnen inspelen'

AAN
HET WOORD

mois

HET
FUNDAMENT



Kinderen
groeien
bij Doomijn





Bij Travers zetten we ons in voor de kwaliteit en de groei van de leefwereld van onze cliënten. Dat doen we onder andere door het bieden van kinderdagopvang, buitenschoolse opvang en peuterspeelzalen. Om zo herkenbaar te zijn dat voor iedereen helder is wat Travers te bieden heeft, is besloten om Travers Welzijn en Travers Kinderopvang & peuterspeelzalen apart te profileren.

In september 2009 is de naam Travers Kinderopvang en Peuterspeelzalen dan ook omgedoopt tot Doomijn. De naam Doomijn is afgeleid van het Latijnse 'domus', dat huis betekent. Samen met de toevoeging 'mijn' staat Doomijn dus voor 'mijn huis', een eigen plek waar kinderen het leuk hebben en waar ze uitgedaagd worden om hun talenten te ontwikkelen. De introductie van het nieuwe label Doomijn ging gepaard met een nieuwe huisstijl en website alsmede nieuwe folders en posters. In 2010 staan diverse activiteiten voor het verder uitbouwen van de naamsbekendheid van Doomijn gepland.

DOOMIJN OP DE KAART

#2.2 FOCUS OP PEDAGOGIEK

Ieder kind is uniek en kent een natuurlijke drang om zichzelf te ontwikkelen. Nieuwe activiteiten en uitdagingen in een veilige omgeving zorgen er voor dat een kind spelenderwijs verder leert. In de visie van Doomijn kunnen kinderdagopvang, buitenschoolse opvang en peuterspeelzalen een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van kinderen. Het versterken van de inhoudelijke kwaliteit van het methodisch ontwikkelingsgericht werken is daarom een speerpunt in de organisatie. Bovendien is deze kwalitatieve groei belangrijk voor het verder verstevigen van de positie van Doomijn op de kinderopvangmarkt. De focus op pedagogiek was in 2009 onder andere zichtbaar in het aanbieden van een training pedagogisch leiderschap voor alle coördinatoren. Deze training biedt concrete handvatten om samen met de pedagogisch medewerkers op de eigen locatie te kunnen werken aan pedagogiekontwikkeling. Daarnaast volgden alle nieuwe pedagogisch medewerkers een training pedagogisch beleid en hebben de pedagogisch medewerkers deelgenomen aan diverse trainingen en bijscholingsmiddagen, speciaal afgestemd op de samenstelling van hun groep. Ook werd een training gegeven voor het werken met het piramideprogramma in de kinderopvang. De gemeente Zwolle wil zoveel mogelijk doelgroepkinderen laten deelnemen aan een VVE-programma (Voor- en Vroegschoolse Educatie) niet alleen in de peuterspeelzalen maar ook in de kinderopvang. Vanzelfsprekend werden naast de vakinhoudelijke bijscholingen ook de wettelijk verplichte trainingen aangeboden, zoals Eerste Hulp aan Kinderen en Bedrijfs-hulpverlening. Voor 2010 is een scholingsplan ontwikkeld om de medewerkers van Doomijn verder te versterken in hun professionaliteit en competenties en hen te voeden en te inspireren in hun passie voor het werken met kinderen en ouders.



#2.3 KWALITEIT: METEN EN VERBETEREN

De kinderopvang van Doomijn is HKZ gecertificeerd. In verband met de Mexicaanse griep is de certificering voor de peuterspeelzalen, die gepland stond voor 2009, uitgesteld naar september 2010. De voorbereidingen voor de externe audits zijn in volle gang.

Om de kwaliteit van de dienstverlening van Doomijn te meten worden verschillende onderzoeken gedaan. Zo is in 2009 in opdracht van Doomijn door onderzoeksbureau BMKO (Benchmark Kinderopvang) het kindtevredeheidsonderzoek 'Voel jij je happy op de BSO?' uitgevoerd. Uit de resultaten bleek dat kinderen tevreden zijn over de buitenschoolse opvang van Doomijn. Zij beoordelen deze met een 8,5. De aandachtspunten die uit het onderzoek naar voren kwamen zijn verwerkt in een plan van aanpak voor 2010. Zo zal per locatie gekeken worden naar mogelijkheden om beter aan te sluiten bij de leeftijdsgroep 8-12 jarigen.



#2.4 MEDEWERKERS

In 2009 was het verbeteren van de instroom van nieuw personeel en de invalpool een belangrijk item. Er zijn op dit punt dan ook een aantal verbeteracties doorgevoerd. Om de kwetsbaarheid te verkleinen is de inzet van de invalkrachten op een afgeschermd deel van het internet geplaatst zodat de leidinggevenden deze te allen tijde in kunnen zien. Ook wordt er gewerkt met een maandrooster. Hierdoor is het gewenste verloop eerder zichtbaar en is het makkelijker om te zorgen voor continuïteit van invalkrachten op dezelfde locatie. Vooreen aantal invalkrachten zijn de contracten vergroot, waardoor deze beter passen bij de invalvraag van de organisatie en de baan aantrekkelijker wordt. Eén van de coördinatoren heeft extra uren gekregen om extra te kunnen inzetten op het werven en begeleiden van invalpoolmedewerkers. We vragen immers veel van deze medewerkers; ze zijn op vele

plekken inzetbaar, moeten met iedere willekeurige collega kunnen werken en met diverse leeftijdsgroepen.

Het verzuim is in de kinderdagverblijven vrijwel gelijk gebleven en in de buitenschoolse opvang fors afgenomen. Hierdoor komt het totale verzuimpercentage in 2009 op 4,34% (in 2008: 5,69%). In de peuterspeelzalen was het verzuimpercentage juist hoger dan in 2008, namelijk 5,36%. Dit werd vooral veroorzaakt door een aantal langdurig zieken waarvan een groot deel met niet-werkgerelateerde klachten.

Eind 2009 is het aantal medewerkers met een ID-baan, een gesubsidieerde arbeidsplaats, afgenomen tot zes. Van hen zijn twee in 2009 gestart met de opleiding tot leidster. Drie medewerkers lopen begin 2010 een externe stage om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

aantal personen
aantal fte's
aantal ID-medewerkers
aantal fte's met vast contract
aantal fte's met tijdelijk contract
% vaste dienstverbanden
% man
% vrouw
aantal mannen
aantal vrouwen
gemiddelde leeftijd
aantal instromers
aantal uitstromers
% aantal instromers
% aantal uitstromers
Wajong/WAO instroom
WIA/WGA instroom
WIA/IVA instroom
% parttime
% verzuim

	Doomijn Kinderopvang	Doomijn Peuterspeelzalen
aantal personen	227	104
aantal fte's	107,03	40,24
aantal ID-medewerkers	2	9
aantal fte's met vast contract	61,19	37,28
aantal fte's met tijdelijk contract	45,83	2,96
% vaste dienstverbanden	57,2%	92,6%
% man	2%	0%
% vrouw	98%	100%
aantal mannen	4	0
aantal vrouwen	223	104
gemiddelde leeftijd	31,4	44,4
aantal instromers	62	13
aantal uitstromers	49	10
% aantal instromers	27%	13%
% aantal uitstromers	22%	10%
Wajong/WAO instroom	0	0
WIA/WGA instroom	0	0
WIA/IVA instroom	1	0
% parttime	52%	41%
% verzuim	4,34%	5,36%



#2.5

RESULTATEN

Doomijn heeft ook in 2009 locaties geopend om in alle Zwolse wijken diensten te kunnen verlenen en is zij voor een toenemend aantal brede scholen een belangrijke partner. Met onder andere haar vertegenwoordiging in buurtwerken, haar betrokkenheid bij het Centrum voor Jeugd en Gezin en de projectgroep ATW is Doomijn daarnaast een belangrijke ketenpartner in de zorg voor (jonge) kinderen.

In 2009 heeft Doomijn niet alleen in de kinderdagopvang maar ook in de buitenschoolse opvang (BSO) haar capaciteit uitgebreid. Het aantal kindplaatsen in de kinderdagopvang groeide met 21 naar 333, de BSO groeide met 29 plaatsen naar 609. Er werden twee nieuwe locaties geopend en er is hard gewerkt aan de voorbereiding van drie nieuw te bouwen locaties. Met een marktaandeel van 20% in de kinderdagopvang en 55% in de BSO in Zwolle is Doomijn een belangrijke partner voor bijvoorbeeld brede scholen en speelt zij een rol van belang in ontwikkelingen binnen de Zwolse MBO- en HBO opleidingen.

Ondanks de economische recessie is Doomijn financieel gezond. Ook de buitenschoolse opvang liet voor het eerst sinds jaren een financieel positief beeld zien. Door de groeiende vraag naar BSO nam de bezetting in de buitenschoolse opvang met 11% toe. De kinderdagverblijven lieten ten opzichte van 2008 een stabiele bezettingsgraad zien. Naar verwachting zullen in sommige wijken de wachtlijsten teruglopen doordat de markt daar verzadigd raakt. Hierop moet tijdig geanticipeerd worden. In andere wijken zal nog steeds gezocht worden naar mogelijkheden tot uitbreiding. In de peuterspeelzalen daalde de bezetting van 88% naar 84%. Deze daling past bij de landelijke ontwikkelingen. Begin 2010 worden enkele groepen gesloten om de bezetting op peil te houden worden. Maar ook daarna zal de bezetting van de peuterspeelzalen een aandachtspunt blijven.

ANNELIES BLANKEMA- OSKAM

Moeder van Amber (1), Marein (3) en Jan (5)

#2.⁶ DOOMIJN VOOR IEDER KIND DICHTBIJ

'Marein en Jan bezoeken allebei de in september 2009 geopende locatie Geert Grooteweg van Doomijn', vertelt hun moeder Annelies. Marein gaat er naar de peuterspeelzaal, Jan naar de BSO (buitenschoolse opvang). Bijzonder aan deze locatie is dat BSO, peuterspeelzaal en kinderdagopvang allemaal gevestigd zijn in één ruimte van de Florens Radewijnsschool. Zowel school als kinderopvang zijn heel kleinschalig. Als de kinderen van het kinderdagverblijf oud genoeg zijn, draaien ze mee op de peuterspeelzaal. 'Het kwam mooi uit dat Doomijn net de mogelijkheden in Windesheim aan het verkennen was, toen wij ons als ouders inzetten voor buitenschoolse opvang bij de school. Die BSO was niet alleen in ons belang, maar is ook nodig voor het voortbestaan van de school', vertelt Annelies. 'En de dreiging van opheffing van de peuterspeelzaal, waar we op onze voormalige peuterspeelzaal in Herxen mee kampten, is nu gelukkig ook weg. In die zin is Doomijn onze redding geweest.'

'Het is ideaal dat de locatie tegenover ons huis zit. De locatie is opgeknapt met als resultaat een heel frisse en speelse ruimte. Dat alles in één ruimte zit heeft voor- en nadelen. Ik vind het prettig dat de leidsters veel structuur en rust in de groep brengen. Ook vind ik het positief dat kinderen al vroeg bij het schoolgebeuren betrokken worden, omdat alles is in hetzelfde pand zit. Verder komt er steeds meer samenwerking met school - de BSO maakt bijvoorbeeld met veel plezier gebruik van het speellokaal van school. Al met al ben ik heel tevreden!'

'Doomijn was
in zekere zin
onze redding'



'Dit is de
allerleukste
BSO!'

AAN
HET
WOORD

JUSTIN, STIJN, MEREL, MARTIN EN DAVID

BSO Doomijn Bachlaan

#2.⁷

In 2009 is in opdracht van Doomijn een kindtevredeonderzoek uitgevoerd. Uit de resultaten bleek dat kinderen tevreden zijn over de buitenschoolse opvang van Doomijn. Zij beoordelen deze met een 8,5. De aandachtspunten die uit het onderzoek naar voren kwamen zijn verwerkt in een plan van aanpak voor 2010. Over de vraag wat ze van hun BSO - gevestigd in een ruimte van de Vrije School Michaël - vinden hoeven ze niet lang na te denken. In koor roepen ze: 'Dit is de allerleukste BSO!'

Merel: 'Ik speel het liefst op de glijbaan.'

Justin: 'Martin, David en ik spelen vaak buiten in het 'moeras' bij het plein. Daar kun je een soort van 'aliedingen' spelen.'

Martin: '... of Starwars. Alleen als het nat is mogen we niet naar het 'moeras', want dan kun je er uitglijden.'

Stijn: 'Binnen hebben we ook veel speelgoed. Er zijn genoeg kinderen om mee samen te spelen. En de leiding heeft altijd heel leuke ideeën, zoals een vlindertje knutselen, schilderen, kleien of vilten.'

David: 'Ik bouw graag, daar ben ik heel goed in. En als ik straks acht jaar ben, mag ik ook boven spelen. Daar is een computer en een voetbaltafel en er zijn spelletjes.'

Valt er dan helemaal niets te verbeteren? Een paar jongens beginnen ondeugend te lachen en ineens buitelen de wensen over elkaar heen: 'Een Wii!', 'Ik wil een Nintendo DS!', 'Een playstation!'

'Alleen al met elkaar praten over pedagogiek levert veel op. Bewust zijn is hierbij een kernwoord'

ILSE VAN LOOYENGOED

coördinator kinderopvang en peuterspeelzalen



AAN HET WOORD

#2.8 **PEDAGOGIEKONTWIKKELING OP IEDERE LOCATIE**

'Pedagogiek is de basis van de kinderopvang,' stelt Ilse van Looyengloed, coördinator kinderopvang en peuterspeelzalen. 'En toch verdwijnt het bewust bezig zijn met dit onderwerp in de beslommeringen van alledag soms naar de achtergrond. Als coördinator heb je de taak om pedagogiek telkens weer terug te laten keren op de agenda.'

In het najaar van 2009 volgde Ilse de cursus voor coördinatoren 'de goede dingen goed doen', een training in pedagogisch leiderschap. In een vervolgcursus werd het implementeren van pedagogiekontwikkeling op de eigen locatie nader uitgewerkt. Ilse: 'Het leuke is dat er al heel veel gebeurt als je alleen al met elkaar praat over pedagogiek. Je wordt je meer bewust van de manier waarop je dingen doet en vraagt jezelf af of wat je doet overeenkomt met wat je zou willen.'

Tijdens de training werden onder andere verschillende pedagogische stromingen behandeld, kwamen de visie van Doomijn op kinderopvang en het pedagogisch beleid aan de orde en werd een sterkte-zwakke analyse van de eigen locatie gemaakt. 'Theorie, discussies en interventie-achtige oefeningen wisselden elkaar af,' aldus Ilse. 'Het leuke van de oefeningen was dat ze ook heel geschikt waren om op de eigen locatie uit te voeren. Zo raakten we met elkaar in gesprek over wat kinderen

nodig hebben en wat wij hun willen bieden. De pedagogisch medewerkers spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van kinderen en hebben daar goede ideeën over. Samen hebben we gekeken waar op onze locatie kansen voor verbetering liggen. Die hebben we vertaald naar concrete verbeterdoelen zoals flexibel omgaan met het dagritme binnen de kinderopvang waarbij de behoefte van kinderen centraal staat.'

HET
FUNDAMENT

de
W

travers
welzijn



Kwaliteit en de groei
van de leefwereld
van onze cliënten.

#3.1

EEN EIGEN LABEL

Bij Travers zetten we ons in voor de kwaliteit en de groei van de leefwereld van onze cliënten. Dat doen we met name door ons wijkgericht welzijnswerk. Om zo herkenbaar te zijn dat voor iedereen in en om Zwolle helder is wat Travers te bieden heeft, is de sector Welzijn van Travers in september 2009 onder een eigen label en met een eigen logo en huisstijl in de markt gezet.



**'IEDEREEN
VOORUIT.
DE BUURT
VERSTERKEN
WE SAMEN'**



#3.2 PROJECTBUREAU VAN START

Om optimaal op de toenemende vraag naar welzijnsprojecten in te spelen heeft Travers Welzijn in 2009 een business manager in dienst genomen met als doel een projectbureau op te zetten. Dit bureau moet opdrachten voor kortlopende welzijnsprojecten verwerven. Binnen het projectbureau staat de vraag van de opdrachtgever centraal. Per opdracht wordt een projectplan opgesteld met eigen communicatielijnen en specifieke projectrapportages. Zo kan maximaal worden aangesloten op de wensen en verwachtingen van een grote verscheidenheid aan projectgebonden opdrachtgevers. In december kreeg het projectbureau haar eerste opdracht, in Zwolle: het leveren van een kwartiermaker Centrum Jeugd en Gezin.

#3.3 DIVERSITEIT

In de naam Travers Welzijn is de betekenis van ons werk versleuteld: bijdragen aan het verbeteren van welzijn van mensen in hun omgeving. Op allerlei terreinen leveren we belangrijke bijdragen om straten, buurten en wijken leefbaarder te maken. Daarbij gaan wij uit van de eigen kracht en talenten van kinderen, jongeren en volwassenen in de wijk. Wij scheppen de voorwaarden om die kracht en talenten te ontwikkelen. Zo ontstaat er een stevige basis waarmee zij kunnen werken aan de verbetering van hun eigen woon- en leefomgeving. Het werk van Travers Welzijn vindt een wettelijke basis in de Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning) en kenmerkt zich door een grote diversiteit met veel verschillende doelgroepen en door het leveren van maatwerk.

Die diversiteit blijkt wanneer teruggekeken wordt op de ontwikkelingen in 2009. Zo heeft het sociaal programma Kamperpoort, waaraan naast Travers ook het maatschappelijk werk, de woningcorporaties en de politie een bijdrage leveren, in 2009 vruchten afgeworpen. De aanpak wordt breed geprezen en zal in de komende jaren een vervolg vinden. In Holtenbroek is met de aanpak 'Samen gaan voor de Palestrinalaan' positief resultaat geboekt. In 2010 zal het opbouwwerk daarom hier intensief voortgezet worden. Bij de ontwikkeling van het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) is Travers een van de ketenpartners. Op 15 basisscholen heeft Travers Welzijn de locatiecoördinatie brede school uitgevoerd. Verder droeg Travers Welzijn ook in 2009 bij aan het opleiden van welzijnswerkers door voor de social work opleidingen van de Gereformeerde Hogeschool (GH) de lessen samenlevingsopbouw te verzorgen.

#3.4 MEDEWERKERS

Onder de werknemers van Travers Welzijn bevinden zich ook medewerkers met een ID-baan. Omdat de ID-regeling wordt beëindigd, worden zij in het kader van een sociaal plan door Travers ondersteund bij het vinden van werk binnen of buiten Travers. Hoewel door- en uitstroming niet altijd eenvoudig te realiseren is, hebben veel ID-ers van Travers Welzijn in 2009 gelukkig een nieuwe plek gevonden.

In 2009 is de managementstructuur van Travers Welzijn grondig aangepast om nog beter integraal wijkgericht te kunnen werken. Het middlemanagement is versterkt en de staffunctie 'programmamanager Opvoeden en Opgroeien' is omgevormd tot een lijnfunctiemanager Opvoeden en Opgroeien met bijbehorende verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Deze is verantwoordelijk voor het uitvoerend werk van buurtmoeders en Kinderopvang Plus. Ook is ze verantwoordelijk voor de ontwikkelingen binnen de brede scholen, educatieve programma's en het domein opvoeden & opgroeien. De wijkcentra die deel uitmaakten van het bureau bedrijfsvoering zijn per juni 2009 ondergebracht in de afdeling wijkaccommodaties van Travers Welzijn. Eén manager wijkaccommodaties is verantwoordelijk voor alle 13 wijkaccommodaties: 5 wijkcentra, 3 wijkboerderijen, 3 jongerencentra, een Dojo en een Doe het zelfgarage.

	Travers Welzijn
aantal personen	93
aantal fte's	74,65
aantal ID-medewerkers	23
aantal fte's met vast contract	60,37
aantal fte's met tijdelijk contract	14,28
% vaste dienstverbanden	80,9%
% man	35%
% vrouw	65%
aantal mannen	33
aantal vrouwen	60
gemiddelde leeftijd	42,8
aantal instromers	17
aantal uitstromers	18
% aantal instromers	18%
% aantal uitstromers	19%
Wajong/WAO instroom	0
WIA/WGA instroom	0
WIA/IVA instroom	0
% parttime	82%
% verzuim	7,34%



#3.5 RESULTATEN

Travers Welzijn heeft in 2009 stabiele resultaten behaald en er is een toename zichtbaar van opbrengsten voor overige activiteiten. Voor aanvullende commerciële dienstverlening is een projectbureau opgezet. De Accommodaties kampen nog wel met een tekort. In 2009 zijn verschillende maatregelen genomen om het tekort te beperken. Dat is goed gelukt. Met de gemeente vinden gesprekken plaats over de toekomst van de wijkaccommodaties.



'Je voelt je hier gehoord'



AAN HET WOORD

RICK CLEEF (17)
vrijwilliger Level-Z



#3.6

JONGEREN DE BAAS IN LEVEL-Z

In april 2009 is Level-Z geopend. Dit jongeren centrum neemt niet alleen in Zwolle, maar ook landelijk een bijzondere plaats in. 'Level-Z staat voor participatie door jongeren tot op het hoogste level', vertelt Rick Cleef, vrijwilliger, enthousiast. 'De jongeren zijn hier de baas. Zij hebben meer te zeggen dan de jongerenwerkers.' Tot in detail hebben de jongeren meegewerkt aan de totstandkoming van Level-Z. Ze praten mee over het beleid en beslissen zelf over de dagelijkse gang van zaken.

Al vanaf zijn veertiende is Rick actief in het jongerenwerk. Hij organiseerde activiteiten en was betrokken bij het maken van bouwplannen voor Level-Z samen met de architect. Tijdens de 'bobo'-opening en de jongerenopening hield hij zich bezig met de acts en muziek en was hij lichtjockey. Vrijwel dagelijks is hij in het architectonisch bijzondere gebouw te vinden. 'Mijn vrienden zitten hier', zegt hij. De vele vrijwilligers bij Level-Z zijn verdeeld over een aantal werkgroepen. Rick zit in de communicatie- en in de barwerkgroep. Maar bovenal is hij voorzitter van de DJ-werkgroep: 'Daar ben ik dag en nacht mee bezig!' Wat hij als vrijwilliger allemaal heeft geleerd, geeft hij weer door aan nieuwe vrijwilligers.

'Level-Z houdt jongeren van de straat', aldus Rick. 'Je voelt je hier gehoord. We zijn bij Level-Z als jongeren zelf verantwoordelijk. Daardoor zijn we actiever, spreken we elkaar eerder aan op dingen en doen we meer ons best om te zorgen dat het gebouw er goed uit ziet en alles loopt. Als jongeren hier nieuw komen, moeten ze er soms echt aan wennen dat ze ineens iets te zeggen hebben!'

JAN CEES DE GRUIJTER

projectmanager

#3.7 SAMEN EEN CENTRUM VOOR JEUGD EN GEZIN OP POTEN ZETTEN

In elke gemeente in Nederland komt een Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG). Hier kunnen ouders en jongeren met al hun vragen over opvoeden en opgroeien. Binnen het CJG werken allerlei instellingen samen. In Zwolle is in maart 2010 het eerste inlooppunt geopend aan de Democratenlaan. 'Vanaf de start ervaren bezoekers het inlooppunt als heel open en laagdrempelig', vertelt Jan Cees de Gruijter, projectmanager.

Het is de bedoeling dat er in Zwolle op verschillende plekken inlooppunten komen. Een projectgroep bestaande uit de gemeente Zwolle en diverse instanties, waaronder Travers Welzijn, organiseert de dienstverlening hiervan. De plannen van deze projectgroep moeten worden omgezet in acties. Voor het eind 2009 gestarte project bureau van Travers Welzijn werd het aanleveren van iemand die hierin de kar kan trekken de eerste opdracht.

'Ze zochten een onafhankelijk iemand die van doorpakken wist. Na een sollicitatieronde mocht ik per januari de functie van kwartiermaker gaan invullen', aldus Jan Cees. 'De opdracht die ik meekreeg, betreft zowel de fysieke realisatie van de inlooppunten, inclusief een goede spreiding van locaties en openingstijden, als het faciliteren van de teams en het borgen van afstemming en samenwerking door de betrokken professionals. Mijn rol is die van het verkennen en realiseren van de mogelijkheden om het CJG in Zwolle zo goed mogelijk van de grond te krijgen.'

'Dat ik betrokken ben bij de allereerste opdracht van het projectbureau is beslist niet nadelig. Het projectbureau is voor mij niet alleen opdrachtgever, maar fungeert ook als klankbord. Er zit bij Travers Welzijn veel expertise.'

'Het is echt pionieren.
We mikken er op om in 2010
alle inlooppunten te realiseren'

AAN HET WOORD

ELINE CRINS

projectadviseur Oranje Fonds

'Het Oranje Fonds wil betrokkenheid in de samenleving bevorderen'



#3.8 ORANJE FONDS ONDERSTEUNT PROJECTEN TRAVERS WELZIJN

Het Oranje Fonds bevordert betrokkenheid in de samenleving door projecten te ondersteunen die een duurzame bijdrage leveren aan sociale samenhang en participatie. Ook een aantal projecten van Travers Welzijn kunnen rekenen op ondersteuning. 'En die ondersteuning is niet altijd uitsluitend financieel', legt Eline Crins, projectadviseur bij het Oranje Fonds, uit. 'Het Oranje Fonds heeft ook een aanjagende functie. Signalen uit het land worden door ons omgezet tot programma's. Een mooi voorbeeld daarvan is het stimuleringsprogramma Mentorprojecten, waarbij vrijwillige mentoren gekoppeld worden aan jongeren die vroegtijdig uit het onderwijs dreigen te vallen. Door heel Nederland nemen 25 projecten deel aan dit programma. Travers Welzijn is er met het Mentorproject Goal 4 You één van. Een projectadviseur van het Oranje Fonds biedt de deelnemende projecten ondersteuning en organiseert kennisdagen.'

Nog een voorbeeld van zo'n stimuleringsprogramma van het Oranje Fonds is 'Actief Ouder'. Binnen dit programma ontvangt Travers Welzijn ondersteuning voor het project SPA (Seniorenparticipatie in de Aa-landen). 'Travers Welzijn is begonnen met een theeschenkerij voor senioren. Dit is een laagdrempelige ontmoetingsplaats waarbij geleidelijk steeds meer senioren zelf actief worden. Inmiddels is er ook een 'mobiel terras', waarmee de wijk ingegaan wordt. Een origineel initiatief!'

Een bijzondere rol kreeg Travers Welzijn met betrekking tot het bezoekvrouwenproject. Hierbij worden geïsoleerde allochtone vrouwen door bezoekvrouwen - vaak eveneens van allochtone afkomst - opgezocht en geactiveerd om het huis uit te komen. 'In 2005 won Travers met dit project het 'Appeltje van Oranje'. Dat was de aanleiding voor de voorbeeldfunctie van Travers Welzijn hierin. De succesvol gebleken aanpak is op papier gezet. Binnen een landelijk netwerk ondersteunt Travers Welzijn nu andere organisaties.'

Stad & Cultuur

HET
FUNDAMENT



Poppodium Hedon
in Zwolle wordt
geëxploiteerd
door de stichting
Stad & Cultuur.

De stichting Stad & Cultuur wordt bestuurd door Stichting Travers en maakt gebruik van de diensten van de afdelingen bedrijfsvoering en P&O van Travers. Doel van de stichting Stad & Cultuur is het bevorderen en ontwikkelen van het culturele aanbod en de culturele activiteiten en het stimuleren van de cultuurparticipatie en cultuurbeleving van met name jongeren en jong-volwassenen. Hedon brengt in dit kader een aantal vaste basis-programma's: concerten, danceparty's en cultuur-educatie. Daarnaast verhuurt Hedon haar zaal aan derden voor tal van culturele activiteiten.



**RUIMTE
VOOR
CULTUUR**



Erwin Zeemering

#4.1 POSITIEVE RESULTATEN ONDANKS TEGENWIND

Na het financieel sterke jaar van Hedon in 2008 verdwenen de grootste financiële zorgen. Helaas kreeg Hedon in 2009 opnieuw tegenwind. De economische crisis liet zich voelen en tegelijkertijd werd een algeheel rookverbod in de horeca afgekondigd. Dit had aanzienlijke gevolgen voor de bezoekersaantallen. Ook het gemiddelde horecaverbruik nam af. Daarbij waren de inkooprijzen van de horeca omhoog gegaan, stegen de CAO's en zouden de accijnzen verder stijgen. Door dit alles draaide Hedon een matig eerste kwartaal. Hedon beantwoordde deze ontwikkelingen door fors te investeren in programma en publiciteit. Dit had al snel een positief effect op het aantal bezoekers: dat steeg met ca. 5%. Het aantal bezoekers van popconcerten steeg zelfs met 20%. Daarbij stegen ook de horecabaten weer. Met name door het opstarten van culinair / muzikaal eetcafé The Melting Pot nam het aantal producties toe. De positieve tendens zette zich door naar het eind van het jaar. Daarbij werd ook het omslagpunt bereikt waarop er positieve resultaten werden geboekt. De begroting werd net niet gehaald, maar het verschil is beperkt gebleven.

#4.2 NIEUWBOUW

De concertprogrammering van Hedon is breed en de doelgroep voor concertbezoekers breidt zich nog steeds uit. Het bezoekersaantal is echter sterk gerelateerd aan de programmering en hierin krijgt Hedon steeds meer concurrentie van een aantal nieuwe zalen. Met de huidige capaciteit bestaat het risico dat Hedon de concurrentie om de mooiste bands steeds vaker zal verliezen. In 2009 is dan ook veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van een toekomstvisie over uitbreiding van de capaciteit van Hedon in de vorm van een grotere of tweede zaal. De gemeente Zwolle onderzoekt de mogelijkheden voor nieuwbouw van het poppodium. Eind 2009 heeft de gemeenteraad het programma van eisen en een richtbedrag voor nieuwbouw vastgesteld. Ook is besloten dat nader onderzoek nodig is om een goede vergelijking te kunnen maken tussen verschillende nieuwbouwlocaties. Verdere politieke besluitvorming over de capaciteitsuitbreiding wordt in 2010 verwacht.

#4.3 MEDEWERKERS

Hedon is trots op haar vrijwilligers en kan niet zonder hen. In 2009 werkte in Hedon een crew van in totaal 100 vrijwilligers. Hedon kan nog steeds nieuwe vrijwilligers verwelkomen en heeft momenteel geen gaten meer in de verschillende groepen. De vrijwilligers hebben een grote invloed op de kwaliteit van de productie. Of het nu gaat om de opvang van artiesten, verzorging van licht of geluid, het verkopen van munten en toegangskarten of het tappen van een biertje, de vrijwilligers staan er voor.

aantal personen	11
aantal fte's	6,23
aantal ID-medewerkers	1
aantal fte's met vast contract	4,73
aantal fte's met tijdelijk contract	1,50
% vaste dienstverbanden	75,9%
% man	73%
% vrouw	27%
aantal mannen	8
aantal vrouwen	3
gemiddelde leeftijd	33,6
aantal instromers	3
aantal uitstromers	4
% aantal instromers	27%
% aantal uitstromers	36%
Wajong/WAO instroom	0
WIA/WGA instroom	0
WIA/IVA instroom	0
% parttime	57%
% verzuim	2,33%

Stad & Cultuur	
	11
	6,23
	1
	4,73
	1,50
	75,9%
	73%
	27%
	8
	3
	33,6
	3
	4
	27%
	36%
	0
	0
	0
	57%
	2,33%



Bulletray.nl

#4.4 RESULTATEN

Ondanks een economisch moeilijk jaar waren de resultaten van de stichting Stad & Cultuur uiteindelijk positief. Hierdoor is het eigen vermogen verder gestegen. Toch is de buffer nog niet op het niveau dat past bij het risicoprofiel van een poppodium. Bij een capaciteitsuitbreiding is een nog grotere buffer nodig. Hedon heeft de gemeente Zwolle inmiddels laten weten dat het de intentie heeft om zelf ook bij te dragen aan de capaciteitsuitbreiding. Voor nieuw-/verbouw is dan ook een bestemmingsreserve gevormd.



'Hedon heeft
een prima
programmering,
en het geluid
is goed'

AAN HET WOORD

JUSTIN DAEMS
frequente bezoeker van Hedon



#4.⁵ **HEDON IS GOED VOOR DE UITSTRALING VAN ZWOLLE**

Justin Daems woont sinds een jaar of vijf in Zwolle. Gemiddeld één tot twee keer per maand bezoekt hij in Hedon een concert en af en toe gaat hij er naar een danceparty. 'Mijn smaak is vrij eclectisch, ik luister naar van alles en nog wat: van electro tot metal. Hedon heeft een prima programmering. En niet onbelangrijk: het geluid is goed. Dat is lang niet in alle concertzalen het geval.'

'Hedon is goed voor de uitstraling van Zwolle. Net zoals het bevrijdingsfestival aantrekkingskracht heeft op mensen binnen en buiten Zwolle. Grotere steden moeten gewoon een poppodium hebben. Als Zwolle Hedon niet had gehad, zou ik daar echt van gebaald hebben. Voor ieder concert of dansfeest moet je dan een afstand afleggen. Ik vind het pand inmiddels wel gedateerd en hoop dat Zwolle in cultuur wil investeren door een nieuwe, grote concertzaal neer te zetten. Dat biedt Hedon de mogelijkheid om meer grote acts naar Zwolle te halen en geeft zo nog meer schwung aan de stad.' Voor sommige muziek 'voor culturele fijnproevers' ontcom je volgens Justin niet aan reizen, omdat dergelijke acts in Zwolle en omgeving onvoldoende publiek trekken. 'Aan de andere kant kun je hier nog origineel zijn en zijn er mogelijkheden genoeg om de markt uit te breiden. Dat vind ik juist zo leuk aan deze stad.'

ALDWIN ENSING

PR-medewerker

'Er wordt
weer
gesproken
over
Hedon'



Hendrik Jan Oskam

#4.6

DE WISSELWERKING TUSSEN PROGRAMMA EN PUBLIEK

Ondanks de economische crisis en de ontwikkelingen in de horeca, die drukten op het bedrijfsresultaat, heeft Hedon 2009 buitengewoon goed afgesloten. 'We eindigden het jaar 2009 in de plus en hebben in vergelijking met andere zalen van soortgelijke omvang goed gescoord', zegt Aldwin Ensing, PR-medewerker van Hedon, 'en dat komt vooral doordat we hebben geïnvesteerd in een goed programma en in publiciteit. Mede dankzij advertenties in regionale kranten, postercampagnes, onze aanwezigheid in de stad en sterke profilering op het gebied van sociale media als hyves, twitter en facebook hebben we laten zien wat we te bieden hebben. Dat leverde veel nieuwe gezichten op.'

De basis van het programma van Hedon wordt gevormd door popconcerten en danceparty's. Daarnaast kunnen bezoekers wekelijks genieten van een daghap in

eetcafé The Melting Pot, waarbij een Dee-Jay de muzikale omlijsting verzorgt. De middelgrote concertzaal voor zo'n 500 bezoekers wordt regelmatig verhuurd aan scholen, bedrijven en gemeentelijke instellingen. Ook organiseert Hedon activiteiten op het gebied van kunsteducatie en evenementen zoals filmavonden en een podium op het Thorbeckegracht-festival.

'Hoe meer publiek je hebt, hoe groter de namen die je voor je programma kunt aantrekken. En omgekeerd: hoe groter de namen, hoe meer publiek er komt. In 2009 stonden bijvoorbeeld Xzibit en de heavy metalband Testament op ons programma. Het is ons streven om ieder jaar nieuwe bezoekers te trekken. Ons team van medewerkers en vrijwilligers is er klaar voor!'

JOHAN WEBER

oud-fractievoorzitter / formateur

#4.7

TOEGENOMEN DRAAGVLAK IN DE SAMENLEVING VOOR POPCULTUUR

'De behoefte aan popcultuur is in de loop van de tijd toegenomen', stelt Johan Weber. 'Niet alleen jongeren, maar ook steeds meer dertigers en veertigers gaan graag naar popconcerten. Kijk maar naar de enorme toename van het aantal festivals in Nederland. Deze ontwikkeling werd door het college van Burgemeester en Wethouders in Zwolle onderkend. Daarnaast wilde het college meer doen voor jongeren en hen meer plek in de binnenstad geven. De gemeenteraad ondersteunde dit en plaatste Hedon al in 2006 als prominent punt op de politieke agenda.'

Johan: 'Helaas zaten we financieel op dat moment in een heel andere setting. Alles kon, bij wijze van spreken. Door de economische veranderingen is de huidige gemeenteraad gedwongen om keuzes te maken. Er moet worden bezuinigd. De volumevergroting op zich is geen punt van discussie, maar de financieel-technische haalbaarheid ervan wel. Daarnaast gaat de discussie nog over de locatie. Verschillende opties zijn de revu gepasseerd. De tendens nu is een cultuurstrip te creëren langs de Burgemeester Drijbelsingel. Dat betekent nieuwbouw naast De Spiegel.'

'Een nieuw, groter Hedon zal bijdragen aan de veelkleurigheid en aantrekkingskracht van Zwolle. Volumevergroting biedt mogelijkheden voor bredere programmering met grote acts. Hedon staat op dit moment nog steeds prominent op de Zwolse politieke agenda. Ik hoop dat het lef blijft bestaan om de plannen ook daadwerkelijk te realiseren!'

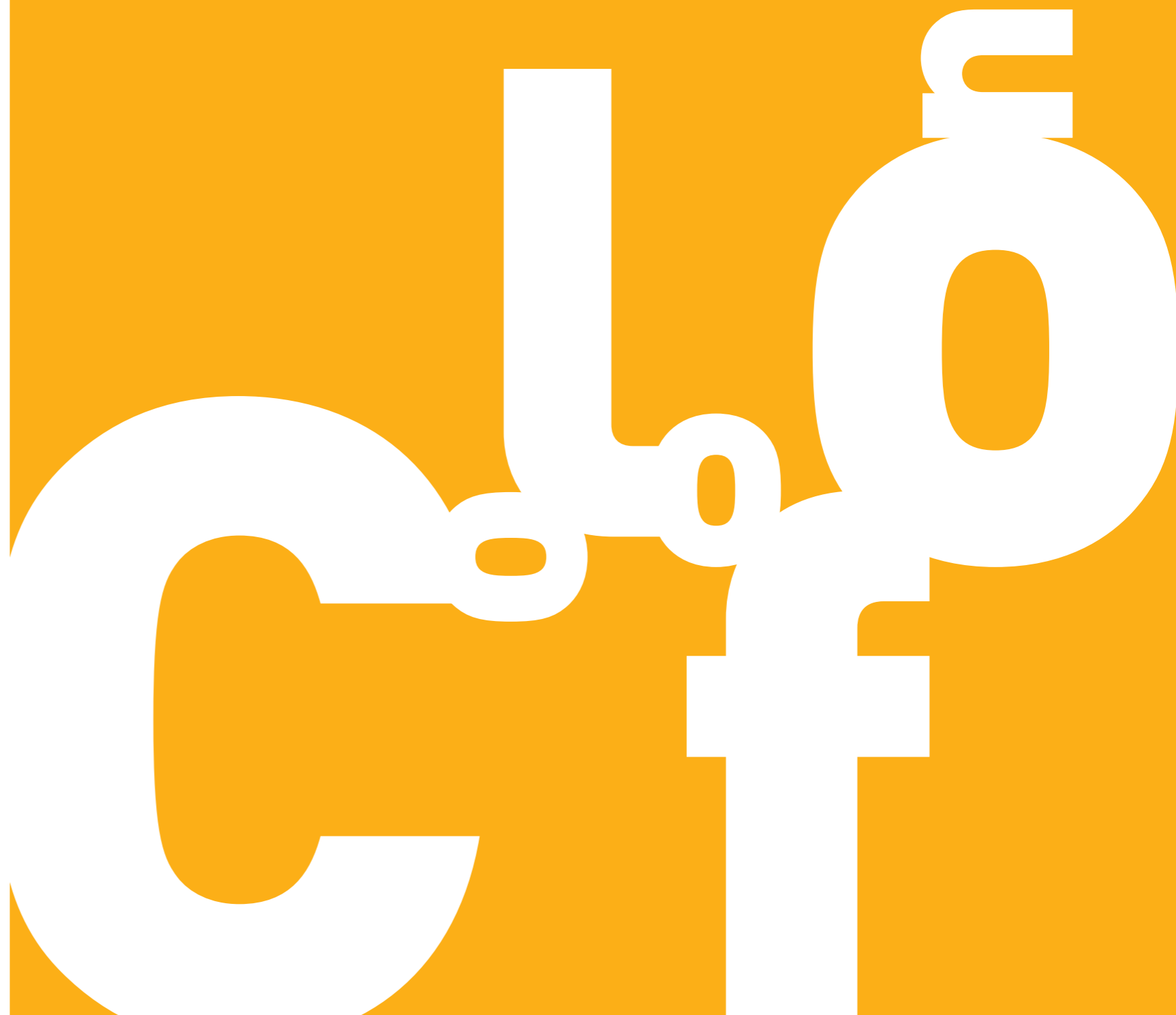
'Hedon
staat nog
steeds
prominent
op de
agenda'



TRIVERS

Postbus 1064
8001 BB Zwolle
tel. 038 750 83 00
info@travers.nl
www.travers.nl

Deze uitgave kwam mede tot stand
in samenwerking met:
Redactie: Tekstissimo
Fotografie: Fotopartners
Vormgeving: JOUW@
Drukwerk: Sonodruk



HET
FUNDAMENT

stade

WE KIJKEN UIT NAAR 2010!

