

BESTUURSVERSLAG TAFEL VAN VIJF 2020

Inleiding	2
1. Maatschappelijke Meerwaarde	3
2. Activiteitenverslag	4
3. Omvang en samenstelling publiek	9
4. Reacties op ons werk	10
5. Stakeholders van Tafel van Vijf	11
6. Organisatie en financiën	12
7. Bestuur en Directie	15
8. Codes	17
8.1. Code Governance Cultuur	17
8.2. Code Fair Practice	21
8.3. Code Culturele Diversiteit	21
8.4. Amsterdams actieplan diversiteit en inclusie	21
9. Nabije toekomst	25
10. Prognose cijfers 2021	26

INLEIDING

2020 was een jaar met grote gebeurtenissen. Allereerst de komst van corona, die ertoe leidde dat de theaters lange tijd gesloten waren. Door de lockdown in het voorjaar moest Tafel van Vijf (Tv5) voorstellingen annuleren. 2020 was ook het jaar waarin de Black Lives Matter-beweging de herneming van de voorstelling *Black Memories* onmogelijk maakte. De merendeels zwarte cast kon niet meer achter de inhoud staan en eiste aanpassing van de voorstelling. Dat lukte niet zondermeer; met een deel van de cast, vier musici en de hoofdpersoon danser Perry Gits, maakten we een geheel nieuwe voorstelling, een belangrijke leerervaring voor Tv5.

In 2020 presenteerde Tv5 twee producties, beide voor de midden- en kleine zaal:

BLACK PRESENT BLACK FUTURE

KING BI (herneming)

Met de nieuwe versie van *Black Memories* met de titel *Black Present Black Future* zetten we een belangrijke stap in onze artistieke ontwikkeling. We werkten voor de tweede keer met dans als het primaire expressiemiddel. Perry Gits maakte een persoonlijke weerslag in dans en muziek van zijn persoonlijke strijd als zwarte danser. De nieuwe versie met andere cast werd in feite een hele nieuwe productie.

Tv5 wil eigentijds theater maken dat inzicht en reflectie biedt aan hedendaags publiek/jongeren, door parallellen te trekken met situaties in de geschiedenis. De herneming van *King Bi*, over koning Willem II in samenwerking met Paleis Het Loo in Apeldoorn, bleek opnieuw van grote betekenis voor het aansnijden van 'homoseksualiteit' in het voortgezet onderwijs.

In 2020 hebben we ondanks de lockdown 11 voorstellingen kunnen spelen. *Black Present Black Future* werd negen keer gespeeld, precies tussen de eerste en tweede lockdown. *King Bi* twee keer, zeven voorstellingen moesten in het voorjaar worden geannuleerd.

Ons meerjarenplan 2021-2024 werd in augustus zeer positief beoordeeld door het Fonds Podiumkunsten. Het Amsterdamse Fonds voor de Kunsten wees onze helaas aanvraag af. Voor de periode 2021-2024 zullen we één voorstelling per jaar kunnen produceren.

1. MAATSCHAPPELIJKE MEERWAARDE

Publiek & Programma

Tv5 richt zich op jongeren en maakt hedendaags muziektheater over actuele thema's: *King Bi* gaat over homoseksualiteit en de grondwet. Onze doelgroep wordt getrakteerd op integraal muziektheater. Jongeren, maar ook volwassenen, kunnen door onze voorstellingen homoseksualiteit leren bespreken en hun eigen positie heroverwegen.

Met *Black Present Black Future* geeft Tv5 een podium aan een jonge zwarte maker om zijn perspectief op de noodzaak van vrije zelfexpressie te laten zien.

De essentie van het protest van de zwarte podiumkunst artiesten in de zomer van 2020 naar aanleiding van de Black Lives Matter-beweging was dat zij binnen de structuur van de podiumkunsten te weinig kans kregen zich op autonome wijze te laten zien en te manifesteren. Die schreeuw is door Tv5 gehoord en beantwoord. Waar we normaal gesproken met onze voorstellingen inzicht en reflectie willen bieden met behulp van parallellen in de geschiedenis, was het bij *Black Present Black Future* ons expliciete doel Perry Gits rechtstreeks een stem te geven om zijn verhaal op autonome wijze te vertellen.

Partners

We spelen onze voorstellingen in samenwerking met (kunst)historische musea, waar onze woorden en muziek tastbaar worden door hun historische objecten en verhalen. Voorstelling en museumbezoek vinden bij voorkeur op één dag plaats, dan werkt de combinatie van theater en museum optimaal.

Doordat Paleis Het Loo momenteel gerenoveerd wordt, was die combinatie voor toeschouwers van *King Bi* helaas niet mogelijk.

Voor *Black Present Black Future* werkten we opnieuw samen met het Rijksmuseum, maar ook daar moest de combinatie met museumbezoek helaas vervallen. Bij de herneming in 2021 komt de samenwerking weer tot leven, in dubbel opzicht zelfs. Naast een bezoek aan het museum in Amsterdam wordt ook een reizende tentoonstelling ontwikkeld die met de voorstelling meereist.

2. ACTIVITEITENVERSLAG

2.1 KING BI

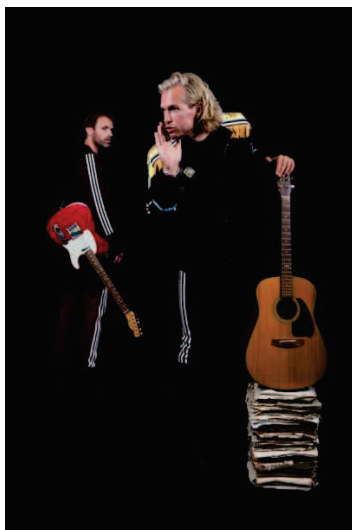
King Bi speelt in de tijd van koning Willem II, rond het midden van de 19^e eeuw. Willem II is de koning die in 1848 de nieuwe grondwet invoerde, geschreven door Thorbecke. De thema's vrijheid en (homoseksuele) liefde staan centraal. *King Bi* is geschreven door Ad de Bont.

De voorstelling *King Bi* werd in oktober 2017 voor het eerst gespeeld op het Geschiedenis Festival in Haarlem. In 2018 en 2019 is de voorstelling hernomen, met een nieuwe acteur in de hoofdrol: Milan Sekeris die ook in 2020 de voorstellingen speelde samen met componist/multi-instrumentalist Michiel Schreuders. Deze muzikale klassenvoorstelling van een lesuur voor het middelbaar onderwijs (van vmbo t/m vwo vanaf klas 3;15+) is in 2020 twee keer gespeeld. *King Bi* speelde vooral op Paleis Het Loo.

INHOUD

Het is 1848 en Koning Willem II staat op een kruispunt in zijn leven. Hij is zelf ernstig ziek en Nederland staat er economisch slecht voor. Tot overmaat van ramp dreigt er, net als in de rest van Europa, een revolutie. Wat moet hij doen? Kiezen voor het volk of kiezen voor de belangen van zijn familie?

In zijn gedachten praat hij met zijn overleden vriend adjudant Alexander Gordon. Alexander is tijdens de Slag bij Waterloo overleden naast het ziekbed van Willem, en sindsdien zijn stille geliefde. Samen kijken zij terug op Willems leven. Zijn roerige jeugd, het gearrangeerde huwelijk met Anna Paulowna en zijn rol in de Slag bij Waterloo. Samen bezingen zij de onbereikbare liefde.



FOTO'S: BAS DE BROUWER

MOTIVATIE

Homoseksualiteit is in de klas vaak een taboe. Net als in de 19e eeuw, toen er niet over gesproken kon worden. Met deze voorstelling wil Tv5 bijdragen aan de bespreekbaarheid ervan.

De repercussies van een eventuele ontdekking waren destijds desastreus: een normaal leven was vervolgens onmogelijk. Homoseksualiteit is nog steeds een moeilijk te hanteren onderwerp, mede doordat religieuze jongeren er veel weerstand tegen hebben. Jonge mensen anno 2020 ervaren drempels om hun seksuele geaardheid te uiten, zeker als ze in een orthodox religieuze omgeving verkeren. Dan volgt vaak ontkenning en zelfverwerping. De voorstelling wil in de klas een discussie oproepen. Kan dat, koning én homo zijn? Kun je homo zijn en je vrij voelen? Niet kunnen zijn wie je bent en niet kunnen zeggen wat je denkt, zijn twee kanten van dezelfde medaille: onderdrukking.

Na iedere voorstelling is er een gesprek over concrete stellingen. Stel dat kroonprinses Amalia lesbisch is, zou ze dan kunnen trouwen met een vrouw? Stel je beste vriend of vriendin komt naar je toe en zegt dat hij/zij gay is, zou dat iets veranderen in jullie vriendschap? Stel, jij vertelt thuis dat je gay bent zouden je ouders daar problemen mee hebben?

MUZIEK

De gebruikte muziek is van Nobelprijswinnaar Bob Dylan. Protestliederen die steeds opnieuw de vraag stellen: waarom nemen mensen elkaar hun vrijheid af? Michiel Schreuders heeft ze herschreven en gearrangeerd naar twee stemmen en twee gitaren.

Daarnaast zijn er soundscapes ontwikkeld van elektrische gitaar en een *loopstation*, waarmee live verschillende muzikale lijnen over elkaar heen kunnen ontstaan. We gebruiken een contactmicrofoon op een map geplakt, waarmee het geluid van de zee wordt gemaakt, als een toeschouwer met zijn of haar nagels over de map te krast. Ook maken wij met contactmicrofoons een marcherende beat met een kopje en potlood. Zo creëren wij een soundscape met alledaagse voorwerpen die op elke locatie voorhanden zijn.

VORM

De leerlingen zitten in een enkele of dubbele kring om de spelers en speelruimte. Er is geen decor, slechts wat hulpstukken/props en muziekinstrumenten. Met stoelen en tafels wordt de mise-en-scène gemaakt. De acteurs dragen een theaterkostuum, ontworpen door Dieuweke van Reij.

Door deze vorm is er voor de toeschouwer 'geen ontkomen aan': je zit op de speelvloer, direct in de actie van de voorstelling. Op gezette momenten wordt aan het publiek gevraagd een eenvoudige handeling te verrichten, zoals het starten van een geluidssample of het bewaren van een brief. Met deze interactie wordt de betrokkenheid reëel en de toeschouwer onderdeel van de handeling.



DOELGROEP

De voorstelling is bedoeld voor iedereen vanaf 14 jaar. Als schoolvoorstelling speelden we vanaf het derde jaar voortgezet onderwijs. De inhoud sluit aan bij de vakken geschiedenis, maatschappijleer, Nederlands en CKV.

We zijn erin geslaagd met deze voorstelling die bijna een uur duurt, leerlingen van verschillende niveaus van begin tot het einde te boeien. De groepsgrootte varieerde van 25 tot 60 leerlingen. We speelden met succes voor vmbo'ers, havo/vwo en gymnasiasten. De voorstelling heeft vaart, afwisseling en aansprekende eigentijdse muziek.

In de nagesprekken werd duidelijk hoe moeilijk bespreekbaar homoseksualiteit voor deze leeftijdsgroep is. Wij ontmoetten onverwacht veel leerlingen die hun vinger opstaken bij de vraag of hun ouders problemen zouden hebben met homoseksualiteit. Ook is ons opgevallen dat in gemengde klassen soms segregatie zichtbaar is van zwarte en witte groepen. Jongeren met een uitgesproken christelijke of islamitische achtergrond hebben, zoals te verwachten viel, de meeste moeite met homoseksualiteit. Het effect van de nagesprekken is dat leerlingen zichzelf moeten verhouden tot homoseksualiteit nadat ze zich hebben ingeleefd in de personages van de voorstelling. Daardoor ontstaat er meer nuance en begrip, en beseffen leerlingen hoe ingewikkeld het voor sommige mensen kan zijn om te zijn wie ze zijn.

Digitale video opdracht i.s.m. Paleis het Loo

Omdat de combinatie met museumbezoek in 2020 niet mogelijk was wegens de verbouwing van Paleis het Loo en scholen vanwege corona hun programma's deels digitaal moesten uitvoeren, is een educatieopdracht met video's rondom *King Bi* ontwikkeld. In een digitale versie van het schilderij van de inhuldiging van Willem II, zitten videolinks en tekstballonnen. In zes video's vertelt Willem II over macht, chantage, homo- en biseksualiteit en de grondwet van 1848, de basis voor onze parlementaire democratie. En er is een eindopdracht met de vraag: *wat is vrijheid voor jou?*

Deze 'schoolsnack' is bestemd voor leerlingen van het VO en MBO en gratis te downloaden

<https://www.paleishetloo.nl/onderwijs/voortgezet-onderwijs/schoolsnacks/>

Hiermee werden de scholen benaderd die al geboekt hadden en niet naar de voorstelling konden komen. Tegelijkertijd was de schoolsnack een nuttige tool om nieuwe scholen te interesseren en aan Tv5 te binden voor het komende project in 2022.

2.2. BLACK PRESENT BLACK FUTURE

In het najaar van 2020 stond de reisetour van de Zwaan-genomineerde voorstelling *Black Memories* op het programma. (zie: [Black Memories](#)) Deze coproductie van AYA, BackBone en Tv5 is een dansvoorstelling voor jongeren over de pijnlijke geschiedenis van het Nederlandse slavernijverleden en de rol van hedendaags racisme in onze samenleving. Dit thema bleek in 2020 actueler dan ooit toen in de zomer de Black Lives Matter- protesten oplaaiden. Hoewel Tv5 dacht met *Black Memories* constructief bij te dragen aan het agenderen van de discussie over racisme, gaven de performers te kennen zich onvoldoende te herkennen in de voorstelling. Terugkijkend op het productieproces zagen zij een voorstelling óver in plaats van ván mensen met een huidskleur, solist en danser Perry Gits voorop. Tv5 erkende hun bezwaren en besloot dat de voorstelling in deze vorm niet langer gespeeld kon worden en annuleerde de tour.

We zagen in dat deze crisis hét bewijs is dat we deze discussie juist een plek moeten geven in het theater. We gingen met de cast in gesprek en boden hen de ruimte om vanuit hun éigen perspectief de voorstelling te hernemen. Tijdens de oriënterende gesprekken in de herfst kwamen we tot overeenstemming over een aangepaste cast en concept. We zijn blij dat we de kans hebben gekregen en gegrepen om jonge kunstenaars die dicht op de huid van deze actualiteit staan een grotere stem te geven.

Insteek

Uniek aan dit proces is dat Tv5 Perry Gits *carte blanche* gaf om een stuk te maken vanuit zijn persoonlijke vragen. We realiseerden ons dat niet wij moesten bepalen dat het stuk moest gaan over de problematiek van gekleurd zijn, slavernij, pijn van een samenleving die niet inclusief is. Onze

aannames daarover hebben we ontmanteld en waren niet meer leidend. We hebben ons open en dienstbaar opgesteld en zo onze machtspositie doorbroken en een breder gesprek over diversiteit en inclusie te voeren. Zo ontstond ruimte voor een concept vanuit de identiteit van Perry Gits, vanuit *black culture* en niet over *black culture*.

Deze aanpak bleek voor de cast een inspirerende:

‘Het creatieve proces weerspiegelt de complexiteit van de strijd die de zwarte mens heeft moeten voeren tot vandaag de dag. De spelers willen daarvan niet slechts de pijn en het leed weergeven, maar juist ook de kracht en rijkdom in de vorm van dans en muziek. Het stuk bevat meer lagen waarin de kijker zichzelf kan ontdekken, zowel in abstracte tijdloze vorm als via een visueel prikkelende en actuele vertolking. Activisme zou intersectioneel moeten zijn wil het daadwerkelijk de maatschappij kunnen transformeren. Dat wil zeggen dat alle vormen van onderdrukking, dus niet alleen gebaseerd op ras maar ook seksualiteit en identiteit, overwogen moeten worden. Perry Gits is daarom de uitgelezen persoon om de performance te dragen, als zwarte én queer maker.’

Rory Ronde – gitarist

2.2 Voorstelling

In deze voorstelling geeft danser en jonge maker Perry Gits op autonome wijze uitdrukking aan zijn persoonlijkheid en ook wat hij daarvoor nodig heeft; de vrijheid om een geheel eigen danstaal te ontwikkelen. Als onder meer zwart en gay wil hij, wars van conventies, tradities en verwachtingen, een eigen manier van uitdrukking geven aan zichzelf, die bovendien ook anderen aanmoedigt een eigen weg te zoeken.

De voorstelling is het product van Perry Gits' persoonlijke en permanente reis naar een zelfverkozen identiteit. Met zijn zelfexpressie als rode draad danst hij door de tijd, dimensies, rituelen en tradities, en keert zijn binnenste naar buiten. Krachtig en kwetsbaar tegelijk en in alle eerlijkheid en openheid. Wat zien de jongeren/toeschouwers als ze kijken naar deze man, die zwart en gay is? Wat denken, voelen, herkennen ze? Waarin is hij anders maar toch ook hetzelfde? Hoe zou het zijn als verschillen tussen mensen – gender, zwart-wit, afkomst, opleiding et cetera – niet zo'n grote rol zouden spelen? Hoe vrij zouden zij zich dan voelen om zichzelf te zijn?

2.3 Proeves december 2020

Coronamaatregelen wijzigden alle plannings en zo kon de gedachte ontstaan om tussentijds in december een aantal proeves van de voorstelling als *work in progress* te spelen. Op deze manier kreeg de cast en Tv5 inzicht in de artistieke uitwerking van dit eigenzinnige concept op publiek. Het was verrassend en prachtig om te zien hoe bezoekers open staan voor een deels abstracte dans- en muziek performance. De vorm en inhoud appelleert rechtstreeks aan een gevoelswereld, zonder dwingende verhaallijn of structuur.

Al snel bleek dat de vrijwel tekstloze voorstelling een inleiding en context nodig had en om goede feedback te krijgen hebben we ook een nagesprek ingevoerd, beide geleid door Jeritza Toney. De inleiding werkt goed om de verwachtingen mee te geven en de blik van bezoekers/jongeren te openen. Omdat de voorstelling als direct en confronterend kan worden ervaren, is het nagesprek een waardevolle aanvulling op de beleving gebleken. Bezoekers, leerlingen en docenten benoemen wat ze zagen en voelden, welke bedoelingen/betekeningen ze hebben ervaren en hoe iedereen het persoonlijk heeft beleefd. Dit alles in een veilige sfeer, die in de inleiding al is neergezet, waardoor er ruimte is voor ieders eigen verhaal. Doordat er ook ruimte is om leerlingen direct en persoonlijk aan te spreken en serieus te nemen, ontstaat in korte tijd grote betrokkenheid.

De vele bijzondere publieksreacties en de ambitie en progressie bij de cast, gaven iedereen het enthousiasme dat we aan een bijzondere voorstelling werken. Met vertrouwen ontwikkelen we de productie verder om in het najaar van 2021 op tournee te gaan.

Ook kreeg de al beoogde samenwerking met het Rijksmuseum een naadloos vervolg. De inhoud van de voorstelling past uitzonderlijk goed bij de fototentoonstelling 'Wie ben jij?'. Het concept daarvan werd door een aantal leerlingen gezien in combinatie met de theatervoorstelling. Deze tentoonstelling wordt verder ontwikkeld, ook als reizende presentatie die met de voorstelling mee kan op tournee.

'De voorstelling en tentoonstelling hebben me aan het denken gezet. Ik ben voor de spiegel gaan staan en heb naar mezelf gekeken: wie ben ikzelf eigenlijk? Ik werd daar emotioneel van. Het heeft me heel erg geraakt...'

'Tijdens het nagesprek vond ik het heel mooi hoe onze klas reageerde. Ik denk dat ik meer ga stilstaan bij hoe mensen om me heen zich voelen en beter ga nadenken voordat ik iets zeg, omdat wat je zegt best veel pijn kan doen.'

Reacties leerlingen Zuiderlicht College Amsterdam, 10 december 2020

Tijdens de proeve is gewerkt met groepen van 30 leerlingen, passend in het geldende coronabeleid. In de uitwerking wordt rekening gehouden met een normale zaalbezetting van 180 en de consequenties voor de wisselwerking met het publiek.

3. OMVANG EN SAMENSTELLING PUBLIEK

In totaal ontving Tv5 in 2020 390 bezoekers bij 11 voorstellingen:

- *Black Present Black Future* negen voorstellingen voor 270 toeschouwers
- *King Bi* twee voorstellingen voor 120 toeschouwers

Ambities standplaats Amsterdam

In 2020 hebben we in Amsterdam 270 bezoekers gehad bij negen voorstellingen van *Black Present Black Future* in Theater de Krakeling.

JAAR	VOORSTELLING	AANTAL	TOTAAL	WAARVAN IN A'DAM	TOTAAL A'DAM
2017	King Bi	25	25	8	8
2018	King Bi	19		3	
	Vergeten Zoon	32	51	14	17
2019	King Bi	28		2	
	Black Memories	33		11	
	Rembrandt	46	107	22	35
2020	King Bi	2		0	
	Black Present BF	9	11	9	9
TOTALEN			194		69

Verkoop

De verkoop van de voorstelling *King Bi* was in handen van Paleis het Loo. Deze samenwerking smaakt naar meer. Voor 2022 als de renovatie van het paleis gereed is zijn er jaarlijks 30 nieuwe voorstellingen gepland, over stadhouder/koning Willem III en zijn vrouw Mary Stuart II.

De verkoop van *Black Present Black Future* was in handen van Tv5.

Voor *Black Memories* waren 1200 leerlingen geboekt, in combinatie met het Rijksmuseum. Deze boekingen konden niet doorgaan vanwege de corona maatregelen. Deze reserveringen hebben we kunnen behouden voor volgend jaar. De scholen mochten dit jaar gratis met 30 leerlingen naar de proeves van *Black Present Black Future*.

Samenstelling publiek

King Bi

De schoolvoorstellingen van *King Bi* werden wegens corona niet gespeeld op Paleis Het Loo maar op een school in Amersfoort, de Amersfoortse Berg.

Black Present Black Future

Black Present Black Future werd in Theater de Krakeling gespeeld, acht keer voor scholen en één keer voor programmeurs van theaters, telkens maximaal 30 bezoekers vanwege de corona beperkingen.

4. REACTIES OP ONS WERK

Programmeurs van theaters zijn over het algemeen gecharmeerd van onze artistieke ontwikkeling op het gebied van muziektheater, waarbij tekst en muziek – en bij *Black Present Black Future* ook beweging - gelijkwaardig zijn en waarbij we historische situaties in eigentijdse geabstraheerde decors en kostuums situeren.

Het onderwijs is nog steeds enthousiast over *King Bi* en ook *Black Present Black Future* werd goed ontvangen, mede door de nagesprekken. De combinatie van muziek, spel en beweging blijkt een goede ingang te zijn om lastige thematiek toegankelijk en eigentijds te presenteren.

Erg sterk en verfrissend. Fijn dat de ballroom en queer wordt vertegenwoordigd, ik hou persoonlijk erg van vogueing en waacking bewegingsvocabulaire in het theater. De eigenheid van bewegen van de danser! Authentieke performer.

Sterk kostuumontwerp, sterke performer, goede muziek en muzikanten.

Lynn Bartels, Meervaart Amsterdam

Mijn collega en ik vonden de voorstelling indrukwekkend.

Hij bleef nog lang in mijn hoofd zitten.

De leerlingen vonden de voorstelling moeilijk, maar wel interessant.

Het voorgesprek en nagesprek hebben er wel toe bijgedragen dat leerlingen meer betrokken waren bij het stuk. Dus heel prettig en goed gedaan.

Saenredam College Zaandam

Emanciperend, extravert, eindelijk eens niet truttig, uitbundig, iedereen mag er zijn, als we het hebben over inclusief: show it! Prachtige stuwende muziek: geweldig.

Marjan van Huystee, Podium Hogewoerd

Als hij iets probeert te zeggen/zingen, maar niet uit zijn woorden komt. Hij wordt steeds belemmerd. Ik voelde verdriet en boosheid, was geraakt. Het zette mij wel aan het denken over het onderwerp. Kostuums zijn mooi en het decor vind ik futuristisch.

Laila Dahouche, Berlage Lyceum Amsterdam

5. STAKEHOLDERS VAN TAFEL VAN VIJF

Vanwege de wederkerige samenwerking en afzetmogelijkheid zijn de musea belangrijke samenwerkingspartners voor ons. De belangrijkste en meest gerenommeerde zijn het Rijksmuseum en Paleis Het Loo.

Tv5 houdt kantoor bij Theaterbureau STIP, maakt gebruik van de diensten van hetzelfde administratiekantoor ASK en maakt flexibel gebruik van administratieve en publicitaire krachten.

Tv5 heeft een groep van 10 Tafelgenoten, particulieren, die ons gezelschap per jaar gezamenlijk ca. € 10.000,- schenken. Het zijn enthousiaste fans, die we in de laatste fase van de repetitie uitnodigen om een doorloop bij te wonen en met wie we reflecteren op ons werk.

6. ORGANISATIE EN FINANCIËN

6.1 Organisatie

De interne organisatie van Tv5 is klein. We werken met een artistiek leider een zakelijk leider in loondienst en een publiciteitsmedewerker en een medewerker sales / educatie (beiden op ZZP-basis). Omdat alle medewerkers ook andere opdrachtgevers hebben is een nauwkeurig planning noodzakelijk, maar niet altijd makkelijk. Het werken voor theater kent bovendien sterke pieken. De interne organisatie is daardoor kwetsbaar.

Met de kleine kernorganisatie houdt Tv5 de overhead laag. We werken ten behoeve van de risicobeheersing met een tijdige artistieke, zakelijke en fondsenplanning; producties gaan pas van start als de financiering zeker is.

Overeenkomsten met ZZP'ers en leveranciers worden pas formeel aangegaan als de financiering rond is en de speellijst vaststaat. Ervaring heeft geleerd dat bij ziekte of andere calamiteiten voorstellingen niet worden afgelast, we gaan op zoek naar alternatieven/vervanging. De afzet van onze voorstellingen vraagt grote inspanning.

De verkoop is in eigen hand. Onze voorstellingen hebben elk een eigen USP en vragen om een specifieke doelgroep. Dit kunnen we het beste zelf uitleggen aan theaters, musea en historische locaties.

De interne bedrijfsprocessen met taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van Tv5 zijn beschreven in een AO/IC-document dat wordt bijgehouden door de zakelijk leider.

6.2 Eigen inkomensquote

De totale baten bedragen 2020 € 338.426,- De eigen inkomstenquote EI is 6,11 %. We hebben een onstuimig jaar achter de rug door corona en de annulering van de tournee van *Black Memories*. Maar we zijn er productief uit gekomen, want *Black Present Black Future* heeft geleid tot een tournee volgend seizoen en een intensievere samenwerking met het Rijksmuseum. Alle reserveringen zijn behouden voor het volgend seizoen. De reserveringen zijn al wel betaald, deze inkomsten worden geboekt op 2021.

6.3. Exploitatieresultaat

Tv5 heeft in 2020 een positief exploitatieresultaat van € 70.018,-

6.4. Verschil begroting FPK en AFK

We hebben een mager jaar achter de rug.

AFK kende ons de afgelopen 4 jaar jaarlijks € 80.000,- toe. Onderstaand de interne jaarverdeling in relatie tot de productie van grote voorstellingen in 2018 en 2019.

€ 30.000,- in	2017
€ 80.000,- + €50.000,- in	2018
€ 80.000,- + €50.000,- in	2019
€ 30.000,- in	2020

6.5. Analyse verschillen begroting en resultaat

Baten

Publieksinkomsten

De inkomsten zijn uiteraard zeer beperkt door de annuleringen wegens corona. Het aantal bezoekers bij *Black Present Black Future* was beperkt tot 30. De ca. 1200 boekingen in combinatie met het Rijksmuseumbezoek zijn behouden voor volgend jaar.

Bijdragen particulieren

Tv5 heeft een groep vrienden die ons financieel ondersteunen: de Tafelgenoten. In 2020 zijn de bijdragen particulieren iets achter gebleven. Soms vallen er vrienden af en soms komen er vrienden bij. We streven naar een gemiddelde van €10.000,- per jaar.

Lasten

Beheerslasten

De beheerslasten zijn lager dan begroot, doordat we de vaste staf beperkt hebben kunnen houden. Als kleine organisatie kunnen we de huisvestingskosten laag houden. Kantoorruimte huren we bij Stip theaterproducties. De digitalisering heeft als positief effect dat we weinig print en kantoorkosten hebben.

Activiteitenlasten

De activiteitenlasten zijn lager dan begroot. Dit komt doordat er minder voorstellingen zijn gespeeld dan begroot.

Eigen vermogen

Aan het begin van periode 2017-2021 had Tv5 een relatief laag eigen vermogen van € 19.470. We streven naar een groter eigen vermogen als buffer en werken daartoe met een management rapportage waarin we de hele periode 2017-2021 te monitoren. De productiekosten van voorstellingen zijn niet evenredig over de jaren verspreid, terwijl de subsidies wel evenredig binnenkomen. Inmiddels zijn wij vier jaar verder en het eigen vermogen bedraagt € 84.859,- Dit is bereikt met een goede jaarbegroting en steeds bijgewerkte prognoses. Daar komt bij dat er voorstellingen zijn weggevallen en daardoor minder kosten zijn gemaakt. Zo hebben wij een bestemmingsreserve opgebouwd van € 50.000,- om de tekorten door het wegvallen van structurele subsidie van AFK te kunnen opvangen. In 2019 was €10.000,- toegevoegd en in 2020 is nog een dotatie van € 40.000,- gedaan.

Liquiditeit en Solvabiliteit

Door de toename van het eigen vermogen van € 19.470 begin 2017 naar € 84.859,- eind 2020 zijn onze liquiditeit en solvabiliteit verbeterd. Omdat 2020 een positief resultaat gaf te zien, zal de liquiditeit en solvabiliteit nog verder verbeteren. Dat geeft Tv5 een goede startpositie voor de nieuwe periode ondanks het wegvallen van onze structurele subsidie bij van het AFK.

6.6. Speellijst en spreiding

Door alle maatregelen hebben we slechts 11 voorstellingen gespeeld, waarvan de meeste in Theater de Krakeling in Amsterdam.

De geannuleerde voorstellingen in de Apeldoorn van *King Bi* zijn gecompenseerd door een bijzondere educatie-video opdracht voor scholen die gratis is aangeboden door Paleis het Loo. Zo hebben scholen die geboekt hadden voor de voorstelling toch een band gehouden met Paleis het Loo en Tv5.

6.7. Communicatie

Sinds juni 2018 werkt Iris Knapen als communicatiemedewerker en medewerker verkoop voor de vrije voorstellingen voor Tv5. Ze heeft een netwerk in de museum- en erfgoedwereld. De materiële kosten voor de publiciteit waren bestemd voor goed foto- en videomateriaal, dat snel gedeeld kan worden op social media en kant-en-klaar is voor lokale media en nieuwsbrieven van onze vaste partners. De samenwerking met Bas de Brouwer voor videoregistratie zetten we voort. Voor het campagnemateriaal voor onze komende producties hebben we fotograaf Ahmet Polat aangetrokken.

Kijk voor een compilatie van trailers en lesvideo's: <https://vimeo.com/388272407>

6.8. Educatie

Ons educatieve aanbod bestaat uit een museumbezoek met rondleidingen, onderdeel van ons unieke combinatie aanbod, aangevuld met een lesvideo en lesbrief. Daarnaast werken we met voor- en nagesprekken met leerlingen bij de voorstellingen.

De rondleidingen worden geproduceerd door het betreffende museum waarbij Tv5 altijd inhoudelijk mee-ontwikkelt. De grootste educatieve kostenpost is de inkoop van rondleidingen in musea. Zij brengen de kosten voor de rondleiders bij ons in rekening. De ontwikkelingskosten, hun eigen communicatie en productionele begeleiding, berekenen zij niet door en vormen een niet nader gekapitaliseerd deel van ons partnerschap.

6.9. Eigen analyse

Na de positieve beoordeling door FPK en de afwijzing door AFK, hebben we aangepaste plannen en begrotingen gemaakt, met een eigen analyse en prioritering van onze ambities en bijbehorende resultaten.

6.10. Bereik scholen

Als gevolg van de coronamaatregelen was het schoolbereik zeer gering. *Black Present Black Future* speelden we voor 270 toeschouwers, waarvan 240 scholieren. *King Bi* speelden we voor 120 scholieren.

6.11. Risico's

TV5 werkt met een kleine en flexibele organisatie zonder onroerend goed en langlopende contracten. We werken met een tijdige artistieke, zakelijke en fondsenplanning. We gaan pas productionele verplichtingen aan als de financiering rond is. Het risico dat baten uit de publieksinkomsten lager zijn dan begroot hebben we de afgelopen zes jaar tot beheersbare omvang teruggebracht. Daarnaast hebben we reserves opgebouwd om risico's op te kunnen vangen. Nieuwe regelgeving voor ZZP'ers brengt naar verwachting meer dienstverbanden met zich mee, met langlopende verplichtingen. Schoolvoorstellingen die onvoldoende zijn geboekt vervallen. Vrije voorstellingen op partagebasis met te weinig afname worden afgelast. Voor de openluchtvoorstelling is een evenementenverzekering (o.a. 'slechtweer-verzekering') voorzien. Corona brengt nog grote onzekerheid met zich mee met o.a. het risico dat scholen in de boekingsperiode april t/m juni 2021 nog niet kunnen boeken. We zetten daarom in op een langere wervingsperiode voor het seizoen 21-22.

7. BESTUUR EN DIRECTIE

Tv5 is een kleine organisatie met een bestuur dat de dagelijkse leiding van de stichting heeft gedelegeerd aan de zakelijk leider en de artistiek leider (de directie). Het personeel, ook de directie, wordt op projectbasis aangesteld. De directie stelt het beleid op (missie, strategie, beleidsplan en begroting) dat vervolgens wordt vastgesteld en gecontroleerd door het bestuur.

Het bestuur vergadert minimaal vier keer per jaar volgens een vaste agenda. Bestuursleden en directie hanteren de Code Cultural Governance, de Code Fair Practice en de Code Culturele Diversiteit. Zie hoofdstuk 9.

Het bestuur

De bestuursleden zijn geselecteerd op basis van hun ervaring en kwaliteiten binnen de gewenste functiegebieden en hun betrokkenheid bij het werkgebied van Tv5. Ze worden benoemd voor een eerste termijn van vier jaar met de mogelijkheid van eenmalige verlenging naar een tweede termijn. Er is een rooster van aftreden.

Alle leden werken onbezoldigd voor Tv5. Het bestuur heeft geen aandeel in de dagelijkse gang van zaken, is onafhankelijk en handelt transparant en zorgvuldig. Het stuurt op resultaat, reputatie en risico en controleert beleid, besluitvorming en uitvoering van de directie.

Voorzitter is Ineke Middag, hoofdredacteur nieuwe museum bij Beeld & Geluid. Ineke Middag is kunst- en architectuurhistoricus en heeft ruime ervaring in zowel de media, museale en de erfgoedsector (Van Gogh Museum, AVRO, Singer Laren, Het Hof van Nederland Dordrecht). Zij is tevens bestuurslid van de Stichting Hermitage aan de Amstel.

Wegens onverenigbaarheid van hun functies met het bestuurslidmaatschap met het oog op belangenverstrengeling, hebben we eind 2019 onverwacht afscheid moeten nemen van penningmeester Johanna Somers en secretaris Corien Baart. Dat bood ons de kans ons bestuur nog diverser te maken. Begin 2020 zijn drie nieuwe bestuursleden bereid gevonden aan te treden. Penningmeester is Lucas Bonekamp, manager projectbureau en lid MT in het Stedelijk Museum, secretaris is Simion Blom, raadslid Groen Links Amsterdam en projectcoördinator bij het COC. Als algemeen lid trad aan Laila Dahouche, docent geschiedenis en maatschappijleer Berlagelyceum Amsterdam.

ROOSTER VAN AFTREDEN	toetreding	einde eerste termijn	einde tweede termijn
voorzitter Ineke Middag	27-02-2016	27-02-2020	27-02-2024
secretaris Simion Blom	15-03-2020	15-03-2024	15-03-2028
penningmeester Lucas Bonekamp	05-03-2020	05-03-2024	05-03-2028
algemeen bestuurslid Laila Dahouch	15-03-2020	15-03-2024	15-03-2028

Directie

De directie werd in 2020 gevormd door Herman van Baar, artistiek leider sinds 2005, en Michiel Schreuders, zakelijk leider sinds 2014. Van Baar is verantwoordelijk voor het artistiek beleid en de uitvoering. Schreuders voor organisatie, verkoop en financiën. Daarnaast is Michiel artistiek

verantwoordelijk voor het project *Black Present Black Future*. De bedrijfsvoering verloopt aan de hand van een beschrijving van de administratieve organisatie en interne controle. De boekhouding is in handen kantoor ASK.

Werkgeverschap

Tv5 hanteert de CAO Toneel en Dans. De medewerkers van de geannuleerde tour *Black Memories* zijn 80% gecompenseerd in goed overleg met de coproducten. Voor de weggevallen speelbeurten van *King Bi* hebben wij de acteur gecompenseerd.

8. CODES

8.1 Code Governance cultuur

8.1.1. Realiseren van een maatschappelijke doelstelling

Tv5 realiseert haar maatschappelijke doelstelling door jongeren in- en doorzicht in het leven te geven via muziektheatervoorstellingen, die aan de hand van een actueel onderwerp een duik in de geschiedenis nemen, waarin herkenning van een persoonlijke strijd in een politieke conflictsituatie centraal staat.

Tv5 maakt muziektheatervoorstellingen voor jongeren tussen 12-24 jaar, die we bereiken via onderwijsinstellingen. De diversiteit van jongeren vraagt diverse voorstellingen over diverse onderwerpen. We vertalen diversiteit in deze kunstenplanperiode naar voorstellingen die identiteit, migratie, gender en klasse via theatrale verbeelding aan de orde stellen.

Tv5 heeft een professionele directie en een bestuur voor toezicht en geeft ruimte aan betrokkenheid van belanghebbenden. Tv5 realiseert haar maatschappelijke doelstelling op een duurzame en bedrijfsmatig verantwoorde wijze en waarborgt de artistieke en zakelijke integriteit. Tv5 kent een integere en open cultuur. Directie en toezichthouders dragen dat uit en vervullen aldus een voorbeeldfunctie.

De maatschappelijke omgeving van Tv5 is divers, evenals de kring van externe belanghebbenden. Directie en bestuur zijn zich hiervan bewust en gaan bij het realiseren van de maatschappelijke doelstelling zorgvuldig en op evenwichtige wijze om met de verschillende belangen.

Bij (mede)financiering door private partijen staat altijd de maatschappelijke doelstelling van de organisatie centraal. Eventuele exploitatieoverschotten vloeien terug naar het eigen vermogen van de organisatie en worden uitsluitend voor het bereiken van de doelstellingen aangewend. Van financiers wordt verlangd dit te respecteren.

8.1.2. Toepassen en/of toelichten

Tv5 past de principes van de Governance Code Cultuur toe.

In de organisatie hebben de directie en het bestuur ieder hun eigen verantwoordelijkheid voor het naleven van de Code. De directie neemt het initiatief voor het verankeren van de Code in de organisatie en draagt zorg voor het naleven van de Code door de organisatie. Het bestuur houdt toezicht op het naleven van de Code en evalueert dit jaarlijks.

Het jaarverslag maakt melding van de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie.

De verantwoording in het jaarverslag – dat op de website van de organisatie wordt gepubliceerd – betreft ten minste de volgende zaken: • de wijze waarop de organisatie de principes en aanbevelingen van de code heeft toegepast; • de wijze waarop de organisatie overleg heeft gevoerd met de interne en externe belanghebbenden; • het functioneren van de directie en het bestuur en de wijze waarop is omgegaan met dilemma's en situaties van belangenverstremgeling of tegenstrijdig belang; • de toepassing van het beleid ten aanzien van risicobeheersing en interne controle; • het beloningsbeleid, de beloning, contractduur en (neven)functies van de directie.

8.1.3. Onafhankelijkheid en integriteit

Directie en bestuur zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstremgeling, vermijden ongewenste belangenverstremgeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.

Directie en bestuur zorgen voor een cultuur van openheid en aanspreekbaarheid binnen de organisatie.

Directie en bestuur vergewissen zich van de onafhankelijkheid van hun leden. Directie en bestuur hebben geen zakelijke of artistieke belangen of relaties met de organisatie anders dan als directie en bestuur. De directie aanvaardt zonder voorafgaande goedkeuring van het bestuur geen (neven)functies die gezien de aard of het tijdsbeslag raken aan hun functioneren.

Een voormalig lid van de directie kan gedurende een periode van vier jaar geen bestuurslid van de organisatie zijn.

Directie en bestuur laten het belang van de organisatie prevaleren boven eigen belangen en onthouden zich van persoonlijke bevoordeling van henzelf of hun naasten.

De organisatie hanteert spelregels om belangenverstrengeling in een zo vroeg mogelijk stadium te signaleren, om ongewenste belangenverstrengeling te vermijden en om te waarborgen dat directie en bestuur op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met eventuele tegenstrijdige belangen.

Directie en bestuur melden elke vorm van (mogelijke) belangenverstrengeling en (potentieel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter van het bestuur en verschaffen haar daarover alle relevante informatie. Het bestuur besluit dan buiten de aanwezigheid van de betrokkene of er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. Het bestuur geeft hierover openheid binnen de organisatie en naar externe belanghebbenden.

Als op basis van een melding geconstateerd wordt dat er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling zorgt het betrokken directielid of bestuurder ervoor dat deze belangen verstrengeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Het bestuur ziet hierop toe en neemt maatregelen wanneer het betrokken directielid of bestuurder hierin nalatig is.

Als er sprake is van tegenstrijdige belangen neemt het betrokken directielid of bestuurder niet deel aan de voorbereiding, beraadslaging, besluitvorming en uitvoering van deze zaken.

Besluiten tot het aangaan van transacties of relaties waarbij tegenstrijdige belangen van directie of bestuur (kunnen) spelen, behoeven vooraf goedkeuring door het bestuur. Het bestuur legt deze besluiten schriftelijk en met een motivering vast en rapporteert hierover in het jaarverslag.

8.1.4. Rolbewust handelen

Directie en bestuur zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.

De directie stelt de rechtsvorm en het besturingsmodel van de organisatie vast na overleg met en instemming van het bestuur. De organisatiestructuur en financiële inrichting zijn helder en maken een eenduidige toedeling mogelijk van de verantwoordelijkheden van de directie en de bestuurlijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Bestuurders nemen geen taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden over die tot de verantwoordelijkheid van de directie behoren.

De directie zorgt ervoor dat de het bestuur zijn toezichthoudende rol volledig en naar behoren kan uitoefenen en treedt niet in de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de bestuurders. De directie legt verantwoording af aan het bestuur en geeft deze alle informatie die nodig is voor het goed kunnen functioneren als bestuur. De directie doet dit gevraagd, ongevraagd en tijdig. Over de informatievoorziening zijn schriftelijk afspraken gemaakt.

De bestuurders hebben gezamenlijk en ieder afzonderlijk een eigen verantwoordelijkheid om alle informatie te vragen die zij nodig hebben om hun rol goed te kunnen vervullen. Het bestuur kan informatie vragen aan de directie, aan overige functionarissen van de organisatie en aan de externe accountant.

De directie rapporteert aan het bestuur over contacten met de externe belanghebbenden. Het gaat dan om de aard, inhoud en resultaten van deze contacten. Dit maakt het mogelijk dat het bestuur bij het uitoefenen van zijn toezicht daarmee rekening kan houden, daar tijdig en effectief op kan anticiperen en waar nodig, in overleg met het bestuur, zelf contact kan hebben met deze relaties.

Directie en bestuur zorgen dat zij vanuit het belang van de organisatie conflicten met (een lid van) de directie, binnen de directie, binnen het bestuur of tussen de directie en het bestuur onderling actief

beheersen en zo snel mogelijk oplossen. Arbeidsconflicten met directieleden worden door het bestuur opgelost.

Directie en bestuur bevorderen, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, de betrokkenheid van de medewerkers bij het beleid van de organisatie.

8.1.5. De verantwoordelijkheid van het bestuur

De directie is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.

De directie handelt bij de vervulling van zijn taak steeds vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. De directie weegt daarbij de artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en die van de interne en externe belanghebbenden op zorgvuldige en evenwichtige wijze af.

De directie zorgt ervoor dat de artistieke integriteit en onafhankelijkheid die voor een culturele organisatie wezenlijk zijn, worden gewaarborgd. Het bestuur doet dit zowel intern als in de verhouding met subsidiënten, sponsors, private en overige financiers.

De directie bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden.

De directie stelt vast wie de belangrijke externe belanghebbenden zijn en voert daarmee periodiek overleg, gericht op het verwerven van vertrouwen, draagvlak en legitimiteit.

Herman van Baar is eindverantwoordelijk op artistiek gebied en Michiel Schreuders is zakelijk eindverantwoordelijk. Michiel werkt bovendien als componist en muzikant aan enkele voorstellingen. Zijn artistieke rol scheidt hij daarin van zijn zakelijke. Het bestuur controleert beide leiders en hun belangen.

Directieleden zorgen dat zij goed toegerust zijn voor een adequate vervulling van hun functie en blijven daartoe steeds aan hun eigen ontwikkeling werken.

8.1.6 Zorgvuldig en verantwoord omgaan met mensen en middelen

De directie gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.

De directie is verantwoordelijk voor de naleving van wet- en regelgeving, het artistiek en zakelijk beleid en het beheersen van de risico's die verbonden zijn aan de activiteiten van de organisatie en haar medewerkers. De directie voert hierin een op de organisatie toegesneden beleid, in het bijzonder voor risico beheersing en controle.

De directie handelt als goed werkgever: zij schept de randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving, betreft hierbij de interne belanghebbenden. De Code Diversiteit & Inclusie en de Fair Practice Code zijn hierbij richtinggevend.

De directie maakt het mogelijk dat medewerkers vermoedens van misstanden en onregelmatigheden zonder risico voor hun positie kunnen melden bij een vertrouwenspersoon of bij de voorzitter van het bestuur als deze onregelmatigheden de directie of het bestuur zelf betreffen.

Het beloningsbeleid voor de medewerkers van de organisatie past bij de aard, omvang en maatschappelijke doelstelling van de organisatie en stemt overeen met wettelijke voorschriften en (waar van toepassing) subsidievoorwaarden.

8.1.7. Professioneel en onafhankelijk toezicht houden

Het bestuur voert zijn toezichhoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit. Het bestuur vervult zijn rol vanuit het perspectief van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie. Het bestuur toetst of de directie bij de uitoefening van zijn taken een zorgvuldige en evenwichtige afweging heeft gemaakt van de artistieke en zakelijke belangen van de organisatie en de belangen van de interne en externe belanghebbenden.

De leden van het bestuur houden actief, kritisch en op stimulerende wijze toezicht. Zij bewaken de maatschappelijke doelstelling en de continuïteit van de organisatie. Het bestuur geeft de directie de

ruimte voor ondernemerschap vanuit het besef dat besturen het maken van keuzes is waaraan kansen én risico's verbonden zijn.

De toezichthoudende taak heeft in ieder geval betrekking op:

- het realiseren van de maatschappelijke doelstelling van de organisatie;
- de strategie, identiteit en continuïteit van de organisatie;
- de verhouding met publieke en private financiers;
- de dialoog met de interne en externe belanghebbenden;
- de naleving van wet- en regelgeving;
- de bedrijfsvoering, het risicobeheer en het zakelijk beleid.

Het bestuur benoemt, mede op advies van de directie, de externe accountant, telkens voor een periode van maximaal vier jaar. De externe accountant brengt ten minste eenmaal per jaar in de vergadering van het bestuur verslag uit van zijn bevindingen. De externe accountant krijgt vanuit de organisatie geen opdrachten die zijn onafhankelijke controlewerkzaamheden in gevaar zouden kunnen brengen. Het bestuur rapporteert jaarlijks aan de directie over de relatie met de externe accountant en eventuele ontwikkelingen daarin.

Het bestuur heeft in overleg met de directie contact met de belangrijke publieke en private financiers van de organisatie.

Het bestuur adviseert de directie, zowel anticiperend als reflecterend op beslissingen van het bestuur. Hij doet dat gevraagd en ongevraagd.

Vanuit de werkgeversrol beslist het bestuur over de profielschets, benoeming, arbeidsvoorwaarden en beloning, beoordeling, schorsing en ontslag van de leden van de directie. Bij de benoeming van een directeur toetst het bestuur diens integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de bestuursfunctie.

Toezichthouders treden op als ambassadeur en representeren in overleg met de directie de organisatie bij externe gelegenheden.

Het bestuur is verantwoordelijk voor zijn eigen functioneren. In een reglement legt het bestuur de onderlinge taakverdeling en zijn werkwijze vast. Iedere toezichthouder moet voldoende tijd hebben voor een goede taakvervulling.

Het bestuur bespreekt zijn functioneren ten minste eenmaal per jaar buiten aanwezigheid van de directie. Eens per drie jaar doet hij dat onder externe begeleiding. Aan de orde komen: het functioneren van het bestuur, de samenwerking tussen het bestuur en de directie en de onderlinge samenwerking tussen de leden van het bestuur. Het bestuur rapporteert hierover in het jaarverslag. Het bestuur bespreekt ten minste eenmaal per jaar met de directie het functioneren van het bestuur en de onderlinge samenwerking.

De voorzitter heeft bijzondere taken: zij bereidt de agenda voor, leidt de vergaderingen en zorgt voor een zorgvuldige besluitvorming in het bestuur. De voorzitter bewaakt het goed functioneren van het bestuur, collectief en individueel. De voorzitter is eerstverantwoordelijke voor de evaluatie van het bestuur. De organisatie zorgt voor een goede ondersteuning van de voorzitter.

In situaties waarbij sprake is van (mogelijke) belangenverstrengeling, tegenstrijdig belang, onderlinge conflicten of calamiteiten bevordert de voorzitter een zorgvuldige behandeling en besluitvorming door het bestuur. Zij is in zulke situaties het eerste aanspreekpunt voor het bestuur, de directie en externe belanghebbenden.

8.1.8. Samenstelling bestuur

Het bestuur is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

Het bestuur bestaat uit ten minste drie leden. De samenstelling is zodanig dat hij zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol naar behoren kan vervullen. Het bestuur waarborgt de onafhankelijkheid, deskundigheid en diversiteit in zijn samenstelling. De aandacht gaat onder meer uit naar kennis van het culturele veld met name jongerencultuur, de zakelijke aspecten van de organisatie en ondernemerschap, kennis van de maatschappelijke diversiteit.

De organisatie maakt vacatures in het bestuur openbaar en werft nieuwe toezichthouders op basis van profielschetsen en via een transparante procedure. Periodiek herijkt het bestuur de profielschetsen op basis van externe omstandigheden en aan de hand van de actuele strategische koers van de organisatie.

Elke bestuurslid moet het algemeen, artistiek en zakelijk beleid van de organisatie op hoofdlijnen kunnen beoordelen. Daarnaast draagt elk bestuurslid met eigen specifieke deskundigheid bij aan de kennis en expertise waarover het bestuur overeenkomstig zijn profielschets moet beschikken. De maximale zittingstermijn voor bestuursleden bedraagt tweemaal een periode van ten hoogste vier jaar. De organisatie legt dat statutair vast. Herbenoeming van een bestuurslid vindt plaats via een zorgvuldige procedure. Een evenwichtige samenstelling van het bestuur, de actuele profielschets en een evaluatie van het functioneren van de betrokken bestuurder vormen hiervoor de basis. Er geldt een zodanig rooster van aftreden dat niet te veel leden tegelijkertijd aftreden zonder herbenoembaar te zijn. Het rooster van aftreden is openbaar en wordt op de website van de organisatie gepubliceerd.

Nieuwe bestuursleden krijgen na hun benoeming een introductieprogramma aangeboden. Het programma gaat in op verschillende aspecten die voor hun functioneren als toezichthouder relevant zijn. Jaarlijks bespreekt het bestuur in welk opzicht de bestuurders individueel of collectief behoefte hebben aan verdieping of verbreding van hun kennis.

8.2 Code Fair Practice

Tv5 onderschrijft en hanteert de Code Fair Practice. Wij houden ons aan de collectieve (auteursrecht)afspraken en erkennen het belang van collectieve verantwoordelijkheid voor eerlijke betaling. Alle contracten die we afsluiten, zowel vast als flexibel/tijdelijk, zijn conform de CAO theater. We passen wet- en regelgeving toe, houden rekening met de daaruit voortvloeiende financiële risico's, lasten en plichten, o.a. de nieuwe Wet DBA.

Op elk niveau van de organisatie voorzien de contracten in afspraken over verzekering en pensioenen, zodat duurzame zekerheid van alle voor ons werkenden geborgd zijn. Wij hebben vertrouwen in de 'outcome', toewijding, kwaliteit en integriteit van de mensen waar we mee werken, dat zijn de waarden die we samen onderschrijven en de voorwaarden voor succes. We betrachten openheid in beleid en bedrijfsvoering, om vertrouwen en inzicht in elkaars belangen en mogelijkheden mogelijk te maken.

We vinden het belangrijk te investeren in menselijk kapitaal voor de podiumkunstensector en maken daarom ruimte voor ontwikkeling van jong talent, om te acteren, musiceren, schrijven en componeren. Kwaliteit is bij ons het primaire uitgangspunt.

8.3 Code Culturele diversiteit

Tv5 reflecteert op en is zich zoveel mogelijk bewust van zijn positie als het gaat om inclusie en diversiteit. Onze nulmeting heeft ons goed inzicht gegeven. Als gezelschap dat zich primair op jongeren richt, zijn we in organisatie, repertoire en expressie een afspiegeling van onze doelgroep. Dat impliceert dat we divers en inclusief moeten zijn in onze missie, visie en werkwijze. Deze doelstellingen en onze activiteiten zijn expliciet integraal onderdeel van ons beleid. Tv5 werkt aan continue verbetering van haar resultaten op het gebied van culturele diversiteit en richt de organisatie en monitoring hier op in.

We kiezen voor diversiteit in onze organisatie, medewerkers op toneel, in de verhalen die we vertellen en de wijze waarop we dat doen. We casten nadrukkelijk acteurs met een etnisch culturele achtergrond, zonder ze in de stereotypische rol van de vreemdeling of de ander te laten spelen. In onze repertoirekeuze agenderen we onderwerpen die spelen in de wereld van jongeren, zoals etnische cultuur, gender, opleiding, in- en uitsluiting.

De werving, selectie en doorstroom van makers, personeel, toezichthouders en partners is gericht op gelijke kansen en behandeling voor iedereen, ongeacht gender en etnisch culturele achtergrond.

We willen dat ons publiek zich kan herkennen in wie we zijn en alles wat we doen. Dat is een permanent proces waarbij we ons graag laten uitdagen door andere perspectieven. Daarom werken we samen met verschillende makers, musea, scholen en maatschappelijke partners. We nemen de Code Diversiteit en Inclusie in acht. Het bestuur van Tv5 stimuleert actief en ziet toe op de naleving van de code.

8.3.1 Amsterdams Actieplan diversiteit en inclusie

Met behulp van de actiepunten Programma, Publiek, Personeel en Partners uit het Actieplan diversiteit en inclusie, geven we verdere ontwikkelingen concreet vorm. De formulering legt de focus op Amsterdam maar Tv5 past de actiepunten onverkort toe op haar werk buiten Amsterdam.

8.3.1.1 Algemeen

Tv5 is een Amsterdams gezelschap dat een derde deel van haar voorstellingen in die stad afzet. De stad is meerkleurig en op de meeste scholen vormt de leerlingenpopulatie een bonte etnische, culturele en kansenmix. Om aansluiting te blijven vinden met hen zal in alle voorstellingen een derde deel van de artiesten een niet-Nederlandse achtergrond hebben. Zo vergroten we niet alleen de herkenbaarheid en identificatie van hen met onze onderwerpen, maar is deze strategie tegelijk effectief in inspirerende artistieke en creatieve verjonging en vernieuwing.

Missie-visie

Tv5 is een gezelschap voor alle jongeren in de stad. We vertellen verschillende verhalen, vanuit verschillende perspectieven; inzicht geven in het denken en voelen van de ander verbindt. We zorgen ervoor dat jongeren zich gerepresenteerd voelen in wie wij zijn en wat we maken. We geven de variatie in herkomst van alle Amsterdammers een plek, zowel in de samenstelling van de uitvoerende teams als in de keuze van de onderwerpen die we aansnijden.

Omgeving werkveld

Tv5 is een Amsterdams gezelschap dat voorstellingen maakt, in de eerste plaats voor jongeren. Daarbij richt het zich op alle niveaus van het voortgezet onderwijs. Met verschillende Amsterdamse scholen onderhouden wij een meerjarige relatie en samenwerking. De leerlingen daarvan zijn zeer divers. Wij willen dat jongeren in en buiten Amsterdam zich in ons werk kunnen herkennen. Daarnaast werken we samen met verschillende musea en theaters in en buiten de stad die naar vergelijkbare diversiteit streven. Ook deze samenwerkingen zijn meerjarig en intensief.

Prioriteiten

Tv5 zorgt dat haar diverse publiek zich gehoord en gezien voelt en richt zich op wat verbindt. Daarom produceren we voorstellingen met onderwerpen die diversiteit en inclusie expliciet aan de orde stellen, waarbij we oog hebben voor verschillende perspectieven. We maken voorstellingen over culturele identiteit, benoemen ons Nederlands koloniaal verleden en zwart-wit tegenstellingen en stellen kansenongelijkheid aan de orde. We werken expliciet multidisciplinair, met een diverse cast op de vloer, om ruimte te maken voor diverse en aansprekende expressies, tekst, muziektheater, dans, beweging en *spoken word*. Daarnaast zoeken we zowel in ons kleine bestuur als in de kleine organisatie naar de grootst mogelijke diversiteit in bezetting.

Uitdagingen

De uitdaging is het verschil in culturele identiteit en de historische achtergrond voor alle verschillende groepen inzichtelijk en invoelbaar te maken, zodat ze elkaar daarin kunnen herkennen. Dat is uitdagend voor ons publiek, maar ook voor onszelf. Door meer interculturele onderwerpen te

programmeren, ambiëren we ook ons eigen perspectief te verruimen en ons bewust te worden van onze eigen blinde vlekken en vooringenomenheid.

Het vinden van de juiste betrokken en enthousiaste mensen om deze ambities waar te maken is een tweede uitdaging, waar we naar uitkijken. Om daarmee ook nog een breed en divers publiek te bereiken is de derde uitdaging, maar we hebben ervaren dat we het kunnen en geloven erin.

8.3.1.2 Programma

Artistiek inhoudelijke keuzes

Diversiteit is hét uitgangspunt in de keuze van de thema's voor onze voorstellingen. We benaderen die vanuit de vraag naar identiteit. We maken voorstellingen over zwart zijn en gediscrimineerd worden, over vrouw zijn en belemmerd worden in je talent en over drugshandel en Marokkaan zijn. De gespletenheid die je kunt ervaren, ergens en nergens bij te horen, komt op verschillende manieren terug. We onderzoeken het begrip 'identiteit' in al ons werk.

Ook in vorm en vertelwijze brengen we een grotere diversiteit aan. We kiezen naar expressie met nog meer verschillende disciplines, interactieve vertelvormen en wereldmuziek en -instrumentatie. We maken meer ruimte voor aanspreken en deelnemen van ons publiek.

Gebruik externe expertise

Musea en ons publiek voeden ons in onze inhoudelijke keuzes. Musea voelen net als Tv5 de urgentie van diversiteit en zoeken naar nieuwe meer inclusieve invalshoeken. Samen werken we aan nieuwe vormen en we delen elkaars ervaringen en expertise. Daarnaast gebruiken we de expertise van makers met een etnisch culturele achtergrond en kennisorganisaties, zoals culturele instituten. Voor de locatievoorstellingen dragen ook de regionale partners en locaties bij met hun expertise. Voor vormexperimenten zoals bijvoorbeeld interactie, zoeken we passende technologische-interactie kennis. Verder betrekken we docenten en leerlingen van vaste partnerscholen in ons werkproces. Daarmee willen we monitoren of we het juiste perspectief kiezen om voldoende te blijven aansluiten bij de leefwereld van onze doelgroep en op tijd bij te kunnen sturen waar nodig.

Doelstellingen

Ruimte maken voor onvertelde verhalen. We willen dat ons gemêleerde publiek zich in onze stukken kan herkennen en dat inzicht in de verschillen in herkomst verbindend kan werken. We willen een nóg grotere diversiteit aanbrengen in onze vormen en vertelwijze: meer verschillende disciplines, interactieve vertelvormen, meer ruimte voor participatie van onze toeschouwers. Op muzikaal gebied putten we uit een werelds scala van stijlen en instrumentatie.

8.3.1.3. Publiek

Nieuwe doelgroepen

We willen een groter en breder publiek bereiken, ook buiten Amsterdam. Behalve op onze bestaande doelgroep jongeren, die we met succes bereiken, richten we ons de komende periode ook op vrij publiek. Met hen willen we de band bestendigen. We merken dat er, buiten scholen, veel belangstelling is voor onze insteek van historische en diverse vertellingen, als metafoor voor thema's die ook vandaag spelen. Reflectie op de historische rol is een actueel thema in de media en het brede publiek wil daarin meegenomen worden om zich een mening te kunnen vormen. We gaan ook extra inspanningen doen om publiek met een niet-Nederlandse achtergrond aan te trekken. We kunnen dat vasthouden door kwaliteit te bieden en een herkenbaar profiel.

Aanpassingen t.b.v. nieuwe doelgroepen

We gaan voorstellingen produceren op historische locaties: in 2022 in en met Paleis Het Loo in Apeldoorn, in op Landgoed Elswout in Overveen, eigendom van Staatsbosbeheer. Met deze nieuwe partners, bereiken we hun grote achterban, ons nieuwe publiek. Voor de op identiteit gerichte voorstellingen maken we gebruik van gerichte doelgroep marketing.

Doelstellingen nieuwe doelgroepen

We produceren klassenvoorstellingen voor jongeren op scholen en in musea en een middelgrote voorstelling op locatie buiten voor een breed 13+ publiek. We streven naar een meerkleurig en divers publiek. Op de scholen in Amsterdam is dat al het geval, buiten Amsterdam geven we dit doel expliciet aandacht onze marketing-samenwerking met locaties, musea, scholen en theaters.

8.3.1.4. Personeel

Werksfeer

We zijn een kleine organisatie en werken permanent aan een veilige en inclusieve werksfeer.

Werving

Diversiteit speelt bij het zoeken naar nieuw personeel een belangrijke rol, juist omdat onze doelgroep zo divers is. Dan moet er ook intern gesproken worden over en vanuit verschillende perspectieven. Gezien de geringe omvang van onze organisatie is een diversiteitsslag in onze personele bezetting niet onmiddellijk effectief. We zoeken daarom naar diversiteit in casting en productie. We werken gestaag aan een divers netwerk.

Ontwikkelkansen medewerkers

Ontwikkelmogelijkheden zijn binnen onze kleine organisatie slechts beperkt. Wij voeren jaarlijks met ons personeel een ontwikkel- en functioneringsgesprek. De directie heeft jaarlijks een ontwikkelgesprek met het bestuur. Wensen en ambities worden zo veel mogelijk benoemd, gestimuleerd en gehonoreerd.

Diversiteitsdoelstelling

Door onze beperkte personele kern zijn we beperkt in ons streven, maar bij een nieuwe vacature geven we voorrang aan een diverse medewerker. In de casting willen we 33% diverse bezetting en elke vorm van etnische typecasting vermijden. We vertellen verhalen uit het verleden, we willen dat elke geschikte acteur, ongeacht haar/zijn kleur of achtergrond, een iconisch historisch figuur kan representeren.

Met nieuwe bestuursbenoemingen hebben we de diversiteit binnen ons bestuur vergroot.

8.3.1.5. Partners

Samenwerkingen

Maatschappelijke relevante thema's als diversiteit en inclusie staan hoog op ieders agenda. De samenwerkingen die we met musea zijn aangegaan continueren we. Musea zijn net als wij op zoek naar de manier om diversiteit en inclusie te programmeren. Waar mogelijk komt diversiteit expliciet aan de orde.

Per voorstelling zoeken we de passende partners. Musea, maar ook maatschappelijke partners om onze producties van meer inbedding te voorzien en nieuwe publieksgroepen (achterban van partners) aan te spreken. Voor de komende jaren zijn de belangrijkste: Rijksmuseum, Paleis Het Loo, Staatsbosbeheer, eigenaar van Landgoed Elswout in Overveen, De Nederlandse Bank en het Smartphone Orchestra.

Doelstellingen met betrekking tot partners

Samen meer inzicht in de ander en een verbindend effect genereren. Dat is wat we met onze voorstellingen beogen. Een specifieke geschiedenis blijkt allerlei thema's te bevatten waarin we ons kunnen herkennen. We ambiëren onze partners inhoudelijk betrokken te maken en ze deelgenoot te maken van het belang om al deze verschillende verhalen te vertellen aan ons brede publiek. Middels de juiste partners kunnen we samen ons publiek verder diversifiëren en voor hen relevanter worden. We zoeken partners die onze voorstelling van inhoudelijke context kunnen voorzien. Het geeft ons verhaal een grotere maatschappelijke inbedding. Tegelijkertijd hebben musea profijt van onze theatrale vertelwijze. We brengen geschiedenis tot leven.

9. Nabije toekomst

In 2021 produceren we de finale versie van *Black Present Black Future*, onder de nieuwe titel: *PERRY*

Tegelijkertijd maakt de directie met de betrokken partners een artistieke en zakelijke productieplanning, risicoanalyse met verschillende scenario's en een fondsenwervingsplan, voor de voorgenomen voorstellingen in het meerjarenbeleidsplan. Het Fonds Podiumkunsten heeft Tv5 steun toegezegd voor de periode 2021-2024. Voor aanvullende ondersteuning gaan we werven bij andere fondsen.

De volgende producties staan op het programma.

- DE MONARCHVLINDER - voorjaar 2022/voorjaar 2023/voorjaar 2024, i.s.m. Paleis Het Loo
- WEDUWE BORKSI – zomer 2023, op landgoed Elswout in Overveen, i.s.m. Wolter Lommerde van productiebureau Lommerde-Tonen en eigenaar Staatsbosbeheer
- DE NEDERLANDSE COCAÏNEFABRIEK (DNC) – najaar 2024, i.s.m. Smart Phone Orchestra



10. Prognose cijfers 2021

	begroting
BATEN	2021
Totaal directe opbrengsten (publieksinkomsten)	28.000
Bijdragen particulieren	10.000
Structurele subsidie (FPK)	200.000
TOTALE BATEN	238.000
LASTEN	
Beheerslasten materieel	
Beheerslasten personeel	2021
Totale beheerslasten	31.350
	59.180
Totale activiteitenlasten materieel	90.530
<i>BPBF</i>	58.225
Activiteitenlasten materieel voorbereiding	
	11.777
<i>BPBF</i>	11.777
Activiteitenlasten materieel uitvoering	
<i>BPBF</i>	33.030
Marketing	33.030
<i>BPBF</i>	8.850
Educatieve activiteiten	8.850
Activiteitenlasten personeel	4.568
<i>algemeen artistieke directie + marketing</i>	4.568
<i>BPBF</i>	132.628
Activiteitenlasten personeel voorbereiding	32.864
<i>algemeen artistieke directie + marketing</i>	34.000
<i>BPBF</i>	66.864
Activiteitenlasten personeel uitvoering	32.864
Totale activiteitenlasten	32.900
TOTALE LASTEN	65.764
SALDO uit bedrijfsvoering	190.853
Rentebaten en rentelasten	281.383
EXPLOITATIE RESULTAAT	-43.383
	0
	-43.383