

Jaarplan 2025

Pioniersjaar K.F. Hein Fonds

≡kfheinfonds





Inhoud

1. Voorwoord	3
2. Terugblik	4
Op hoofdlijnen	4
Organisatie	4
Programma's en activiteiten	5
Beleid	5
Commissies	5
Besturen	5
3. Strategie	6
Van een reflectiejaar 2024 naar pioniersjaar 2025	6
4. Langetermijndoelen & ambities	7
Intern	7
Domeinen	8
5. Concrete acties in pioniersjaar 2025	9
Intern	9
Domeinen	10
Bijlage: Planning projecten 2025	11

A large, stylized illustration of a tree with thick, brown, wavy branches and large, green, pointed leaves. At the bottom of the tree, a small figure of a person with dark hair is shown from the back, reaching up to touch the trunk of the tree.

Missie

Zichtbaar en duurzaam **adviseren**, **initieren** en **investeren** in de werkterreinen **kunst & cultuur**, **mens & maatschappij** en **natuur & erfgoed** in de provincie Utrecht.

1. Voorwoord

Het afgelopen jaar heeft Utrecht, net als de rest van Nederland, te maken gehad met uiteenlopende uitdagingen. Economische onzekerheden hebben ook hier invloed op de samenleving. Vooral de bezuinigingen op kunst, cultuur en het sociale domein raken onze regio stevig.

Als fonds merken we dit bij onze partners en aanvragers, die vaker bij ons aankloppen voor advies, steun en nieuwe ideeën. In een tijd waarin publieke middelen afnemen, kunnen wij als fonds bijdragen aan initiatieven die de culturele en sociale veerkracht en schakelkracht van Utrecht versterken.

Onze rol is juist nu belangrijk om de dynamiek en vitaliteit van de regio te behouden. Toch kunnen we als fonds de huidige tekorten niet opvangen en dat is ook niet onze taak. Wel blijven we projecten en partners ondersteunen die gemeenschappen verbinden, kwetsbare groepen helpen en kunst en cultuur ruimte geven om te bloeien.

Onze betrokkenheid bij de regio gaat verder dan financiële steun. We geloven dat kunst, natuur, creativiteit, gemeenschapszin en duurzaamheid onmisbaar zijn voor een gezonde, veerkrachtige samenleving. De tijd vraagt om innovatie en nieuwe oplossingen.

Met dit jaarplan richten we ons op de toekomst en zetten we in 2025 concrete stappen om onze langetermijndoelen te bereiken. We willen onze rol als steunpilaar in de provincie Utrecht versterken en tegelijkertijd onze impact vergroten. De uitdagingen zijn groot, maar onze ambitie is duidelijk:

Bijdragen aan een sterke, veerkrachtige, duurzame regio met een grote schakelkracht, waarin kunst, cultuur, natuur en maatschappelijke verbinding centraal staan.

2. Terugblik

Op hoofdlijnen

Het jaar 2024 stond in het teken van reflectie en vernieuwing. Met de komst van een nieuwe directeur was er in eerste instantie behoefte aan een moment van bezinning. Na een half jaar werd duidelijk dat het herzien van de organisatiestructuur en werkwijze een belangrijk aandachtspunt zou zijn voor het fonds. Dit thema zal ook in 2025 centraal blijven staan. Er zijn nieuwe medewerkers aangetrokken, terwijl anderen het fonds hebben verlaten. Hierdoor is het noodzakelijk om een nieuwe, gezonde balans te creëren binnen het team. Dit vormt een cruciale voorwaarde voor het succes van het fonds en daarom blijven we hier in het komende jaar gericht in investeren.

Daarnaast hebben we in het afgelopen jaar veel aandacht besteed aan de herformulering van de domeinen waarin het fonds actief is. Het aantal aanvragen blijft (licht) stijgen, evenals de omvang van de gevraagde bedragen. Dit maakt het des te belangrijker om scherpere focus aan te brengen, de domeinen duidelijk te definiëren en goed af te bakenen. We hebben dit aangepakt door verschillende beleid-sessies te organiseren, waarbij het bestuur werd meegenomen, onder meer tijdens de heidag in augustus. Inmiddels zijn de domeinen aangescherpt tot Kunst & Cultuur, Mens & Maatschappij, en Natuur & Erfgoed, met drie kernwaarden als leidraad: **Schakelkracht**, **Verbinding** en **Duurzaamheid**. Deze ordening geeft een goed ankerpunt om in 2025 op voort te borduren.



Organisatie

Begin 2024 deden zich enkele organisatorische uitdagingen voor. Al geruime tijd werden er vraagtekens gezet bij de toekomstbestendigheid van het aanvraagstelsel AIMS. Dit leidde het afgelopen jaar tot een grondig onderzoek naar AIMS en de mogelijkheden voor een nieuw systeem. Uit dit onderzoek is gebleken dat we in 2025 afscheid nemen van AIMS, omdat de kosten en functionaliteiten van het systeem niet langer aansluiten bij de huidige eisen. In 2025 staat ons daarom een omvangrijke implementatie van een nieuw systeem te wachten.



Fonds inspiratiedag 2024; bezoek aan De Vechtclub, foto Paulus van Dorsten – Concretestate

In juni heeft het bestuur de vernieuwde organisatiestructuur goedgekeurd. In deze nieuwe opzet worden de projectadviseurs meer allround en krijgen ze ook meer de rol als relatiebeheerder. Met de komst van een programmamanager worden alle programma's meer centraal georganiseerd en kunnen kansen die ontstaan tussen de samenhang van programma's en projecten beter worden benut. Ook is er in 2024 een start gemaakt met een duidelijker HR-beleid. Onderdeel hiervan zijn de functieprofielen en de vernieuwde secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze zijn voor de werknemers samengevat in de H(R)EIN-gids.

Programma's en activiteiten

Vanwege de personele bezetting zijn de programma's en activiteiten het afgelopen jaar bewust beperkt gehouden om meer rust op de werkvloer te creëren. Desondanks kunnen we terugkijken op een aantal vaste activiteiten die zijn doorgegaan, zoals de Stimuleringsprijs, het K.F. Hein Stipendium, het Tuinatelier, Kunst & Monumenten, de Grensverlegger en de Pionier. Stuk voor stuk blijven deze bewezen programma's en activiteiten van grote waarde. Een hoogtepunt van het jaar was ook de publicatie van het boek: "Bewogen in beweging" afgelopen juni. Dit boek geeft weer op welke manieren het K.F. hein Fonds de afgelopen 24 jaar actief is geweest en hoe het fonds zich heeft ontwikkeld.

Beleid

De beleidssessies van afgelopen jaar hebben geresulteerd in de aanscherping van de domeinen maar ook is er nog genoeg discussie en onderzoek nodig om op bepaalde fronten uiteindelijk goede keuzes te maken. Nu het aantal aanvragen toeneemt en ook de hoogte ervan, is het van belang om duurzame keuzes te maken die voor duidelijkheid zorgen maar die geen afbreuk doen aan onze impact in de regio.

Commissies

In zowel de Kunstcommissie als de SIN-commissie zijn nieuwe leden geworven. Mohamed Boughlala is toegetreden tot de SIN-commissie, en Adinda van Wely start op 1 januari als lid van de Kunstcommissie. Voor de sollicitatieprocedure is gebruikgemaakt van een vernieuwde aanpak: in plaats van een motivatiebrief stellen we kandidaten enkele gerichte vragen. Dit zorgt voor een meer gelijkwaardige beoordeling van de kandidaten.

Besturen

In januari trad Bastiaan Vaandrager aan als nieuw lid van het Stichtingsbestuur. Aan het einde van het jaar werden verschillende sollicitatiegesprekken gevoerd voor nieuwe bestuursleden. Het doel is om ten minste één nieuw bestuurslid aan te trekken, die per 1 januari 2025 kan beginnen. Daarnaast heeft het bestuur gesproken over de toekomst van de rollen van voorzitter en penningmeester. Beide bestuursleden hebben aangegeven de komende jaren uit deze functies te willen terugtreden. Samen met het bestuur en de directeur wordt nagedacht over een zorgvuldig verloop van deze terugtreding, waarbij nu wordt gestreefd naar medio 2026.



Stichting Limoenz wint K.F. Hein Stimuleringsprijs 23/24
Maarten Mooijman

3. Strategie

Van een reflectiejaar 2024 naar pioniersjaar 2025

In 2024 hebben we de basis gelegd voor het vernieuwde inhoudelijke en organisatorische beleid. Dit houdt in dat op sommige gebieden nog verder onderzoek nodig is, terwijl we op andere fronten beginnen met het testen van nieuwe werkwijzen en projecten. De vernieuwde kernwaarden – Schakelkracht, Verbinding en Duurzaamheid – vormen de basis en ondersteunen de domeinen: kunst & cultuur, mens & maatschappij en natuur & erfgoed. Deze kernwaarden liggen ten grondslag aan alle activiteiten van het fonds en bepalen de richting van de strategieën en projecten.

Schakelkracht

gaat over het vermogen om snel in te spelen op veranderingen en verbindingen te leggen tussen verschillende thema's, domeinen, vraagstukken of processen om zo synergie en samenwerking te versterken en de impact te vergroten. Schakelkracht is niet alleen gericht naar buiten toe, maar ook intern is het een belangrijke kernwaarde die helpt om werkprocessen te optimaliseren.

Verbinding

verwijst naar het creëren van sterke relaties en samenwerking tussen mensen, organisaties. Het gaat om het bevorderen van wederzijds begrip, het delen van kennis en het samenwerken om gemeenschappelijke doelen te bereiken. Verbinding zorgt voor een brug tussen diverse partijen, waardoor synergie ontstaat en gezamenlijke inspanningen krachtiger worden.

Duurzaamheid

betekent dat beslissingen worden genomen die rekening houden met ecologische, sociale en economische aspecten. Dit kan variëren van het bevorderen van milieuvriendelijke praktijken, zoals energie-efficiëntie en afvalreductie, tot het versterken van sociale structuren, inclusie en gemeenschapsontwikkeling. Waarbij we kijken hoe projecten en initiatieven ook verduurzaamd kunnen worden, om zo op alle vlakken te werken aan een toekomst die zowel veerkrachtig als verantwoord is.



Bezoek tentoonstelling Centraal Museum
Sputten en stikken 2024

Boekpresentatie 14 juni 2024
Bewogen in beweging



4. Langetermijndoelen & ambities

De beschreven doelen richten zich op de lange termijn en kunnen in de komende jaren nog worden aangepast. In het volgende hoofdstuk leggen we uit hoe we in 2025 aan deze doelen werken.

85-jarig jubileum K.F. Hein Fonds
Marieke Wijntjes



Intern

Team

- Een lerend team dat met elkaar in verbinding staat op basis van vertrouwen.
- Medewerkers verdiepen hun kerncompetenties door gerichte opleiding en training.
- Interne werkprocessen worden verder geoptimaliseerd voor meer efficiëntie en effectiviteit en verbinding.
- Werkprocessen zijn helder uitgeschreven en worden bijgehouden.
- Elk teamlid heeft een vastgesteld en helder functieprofiel.
- Adviseurs ontwikkelen zich tot allround professionals met een bredere inzetbaarheid.

Organisatie

- Implementatie van een vernieuwd dynamisch HR-beleid dat elke twee jaar wordt geëvalueerd en aangepast.
- Modernisering van het aanvraag- en administratiesysteem voor meer gebruiksgemak en efficiëntie.
- Verbeteren van werkprocessen met behulp van vernieuwde rapportagemodellen.
- Stimuleren van meer interactie en samenwerking tussen de verschillende commissies en besturen.
- Implementeren van een integrale aanpak voor diversiteit, inclusie, gelijkwaardigheid en duurzaamheid.
- Zorgen voor heldere en effectieve toekomstgerichte governance van onze besturen en commissies.

Schakelprogrammering

- Proactief inspelen op ontwikkelingen binnen de provincie Utrecht door samenwerking met relevante partijen.
- Ons huis aan de Maliesingel 28 letterlijk meer opengooien en hiervoor een visie en plan ontwikkelen.
- Ons netwerk inzetten om partners met elkaar te verbinden en samenwerkingen te faciliteren.
- Ontwikkelen van nieuwe programma's die vallen onder DE HEI(N) (voorheen K.F. Hein Academie) die direct bijdragen aan onze missie en impact vergroten.
- Stimuleren van projecten die meerdere domeinen raken en daarmee synergie creëren.

Communicatie & Marketing

- Onze communicatie is laagdrempelig, inspireert en zet aan tot actie.
- De drie domeinen duidelijker positioneren in onze communicatie en marketinguitingen.
- We zijn benaderbaar en bereikbaar voor onze aanvragers, met transparante en toegankelijke communicatie met een bijbehorend social media en website plan.
- Onze rol als netwerkorganisatie sterker uitdragen (ook via socials).

Domeinen

Het afgelopen jaar kende het fonds een aanzienlijke groei in zowel het aantal giften als de hoogte daarvan, wat aansluit bij een landelijke trend. Externe ontwikkelingen zoals overheids-bezuinigingen, verduurzaming en digitalisering hebben direct invloed op de bestedingen binnen de drie domeinen. Daarom is het essentieel om te onderzoeken hoe, waar en op welke manier onze bijdragen de meeste impact kunnen maken. De uitdaging voor de komende jaren ligt in het versterken van het netwerk, het formuleren van duidelijke impactdoelen en het vergroten van de zichtbaarheid en effectiviteit van het fonds binnen de provincie Utrecht. Hieronder staat per domein beschreven hoe we dat willen aanpakken.

Kunst & Cultuur

Voor een breed, toegankelijk, kwalitatief kunst en cultuurklimaat

- Een bredere, geografische spreiding van onze steun in de provincie Utrecht, met speciale aandacht voor gebieden die nu ondervetegenwoordigd zijn.
- Prioriteit geven aan projecten met aantoonbare impact op de kernwaarden van het fonds.
- Onderzoeken hoe we via samenwerkingspartners de infrastructuur voor de (amateur)kunstsector kunnen versterken.
- Verkennen van mogelijkheden voor meerjarige samenwerkingen met grotere partners in de steden Utrecht en Amersfoort.

Bezoek stadstuin Food4Good van Utrecht Natuurlijk

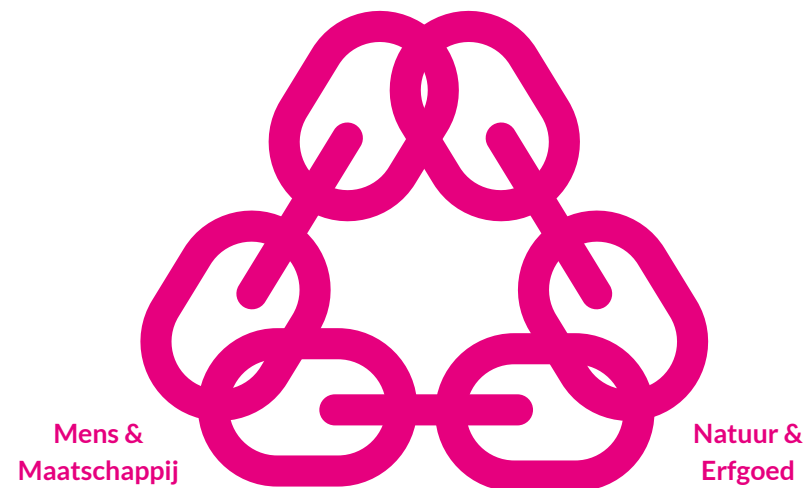


Mens & Maatschappij

Voor het investeren in mensen en het versterken van gemeenschappen

- Meer focus op het verduurzamen van initiatieven en minder op kortdurende, projectmatige oplossingen.
- Samenwerken met partnerorganisaties om structurele verandering te bevorderen.
- Behouden van directe, kortetermijnoplossingen door middel van op vertrouwen gebaseerde giften.
- Versimpelen van aanvraagprocedures en het stellen van duidelijke criteria voor toewijzing.
- Versterken van de geografische spreiding van onze steun binnen de provincie.

Kunst & Cultuur

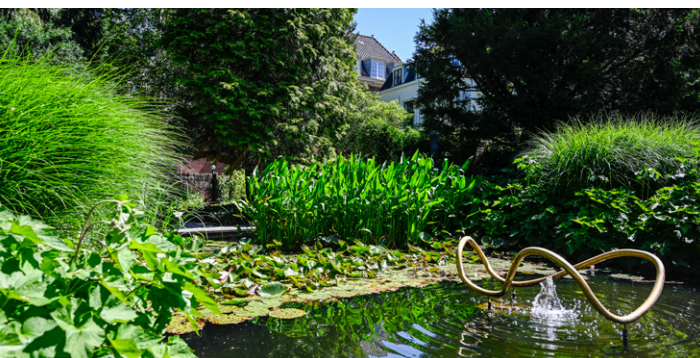


Natuur & Erfgoed

Voor de ontwikkeling van en kennis over en behoud van natuur en erfgoed

- Verdere ontwikkeling van het KIEM-loket in samenwerking met relevante partners.
- Herdefinitie van visie op het domein natuur en geschikte samenwerkingspartners zoeken voor toekomstige projecten.
- Meer kennis over natuurnetwerken in de provincie en hier actief aan deelnemen.
- Zelf initiëren van projecten samen met partners voor de versterking van natuur en erfgoed.
- Goed op de hoogte zijn van de natuurregelingen van de provincie Utrecht om zo aanvragers beter te kunnen adviseren.
- Erfgoed prominenter naar voren brengen in onze communicatie.

5. Concrete acties in pioniersjaar 2025



Intern

Team

- De functieprofielen zijn afgerond en vastgesteld.
- Het nieuwe HR beleid is in werking
- Traject teamverbinding met externe coach is afgerond.
- Inventarisatie ontbrekende werkprocessen.
- De overlegstructuren worden herbekeken.
- In gesprek met directeur wordt per medewerker gekeken op welke competenties verdieping plaats vindt.

Organisatie

- Implementatie van een vernieuwd HR-beleid dat elke twee jaar wordt geëvalueerd en aangepast.
- Implementatie van een vernieuwd aanvraag- en administratiesysteem voor meer gebruiksgemak en efficiëntie.
- Verbeteren van (financiële) werkprocessen met behulp van vernieuwde rapportagemodellen.
- Stimuleren van meer interactie en samenwerking tussen de verschillende commissies en besturen.
- De interdisciplinaire werkgroep wordt verder vormgegeven.
- Zorgen voor heldere en effectieve governance van onze besturen en commissies.

Schakelprogrammering

Ook in 2025 vinden er tal van mooie projecten plaats die we categoriseren onder de noemer schakelprojecten.

- Kunst & Ecologie Residency
- SIN Jubileum
- K.F. Hein Grensverlegger
- Kunst & Monumenten
- Kunst & Maatschappij
- Pionier
- Tuinatelier
- Brede Open Call
- Stimuleringsprijs K.F. Hein Fonds
- Her-ontwikkeling van De Hei(n)

Communicatie & Marketing

- Ontwikkelen van een extern communicatieplan dat uitvoerbaar is in 2026.
- Communicatiekanalen en daarmee de informatievoorziening tussen de commissies, bestuursleden en teamleden optimaliseren.

*Fotografie (vlnr):
Tuin Maliesingel 28 - Anne Hamers Fotografie
Bezoek Vechtclub en Beton-T - @concretestate_photography
Denise Kehoe - Arthur Martin
Uitreiking Stimuleringsprijs - Maarten Mooijman*



Domeinen

Kunst & Cultuur

- D.m.v. een extern bureauonderzoek en veldinterviews behoeften van organisaties en makers in kaart brengen, met extra aandacht voor maatschappelijke thema's en het financieringslandschap.
- Werkbezoeken in Veenendaal, Nieuwegein, Vijfherenlanden en Woerden om laag aantal aanvragen te onderzoeken en relaties te versterken.
- Evaluatie van de festivalpilot en formulering van impactdoelen voor diverse doelgroepen (publiek, makers, organisaties) met behulp van het Social Profit Canvas.
- N.a.v. de uitkomsten bepalen waar extra advies, kennisdeling, en partnerschappen impact kunnen maken, inclusief plan voor de inzet van eigen ruimtes.
- Met het jubileum van de kunstcommissie vragen we aandacht voor de positie van makers in de stad.

Mens & Maatschappij

Dit domein verdelen we onder *I. Acute noodhulp* en *II. Preventie en participatie*.

I Acute Noodhulp (SIN)

- Voor acute hulp brengen we advies uit over de huidige partners en komen met voorstel voor lange termijnpartners met ook mogelijkheden voor nieuwe partners.
- We kijken hoe we in de armoedebestrijding bij ketenorganisaties beter kunnen aansluiten.
- We richten ons meer op MBO met de tegemoetkoming studiekosten, waarbij we een klankbordgroep oprichten die ons voedt hoe we deze nieuwe doelgroep kunnen bereiken.
- Met het jubileum van SIN vragen we aandacht voor armoedebestrijding in de vorm van een symposium rondom de week van Armoede in oktober 2025.

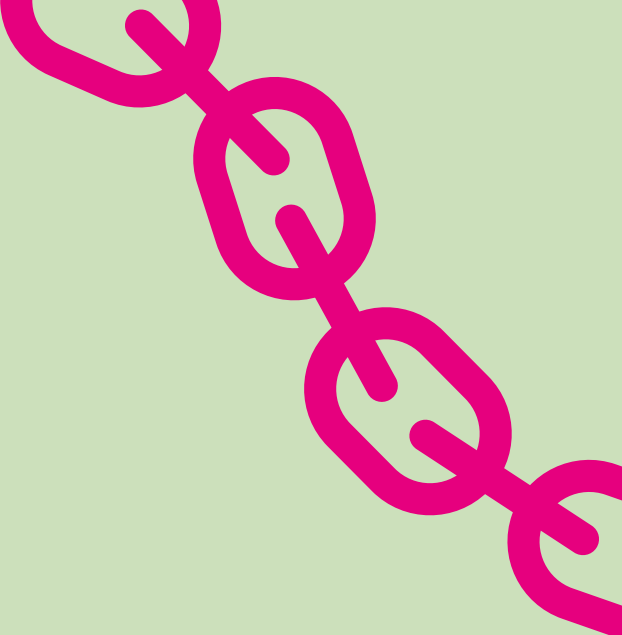
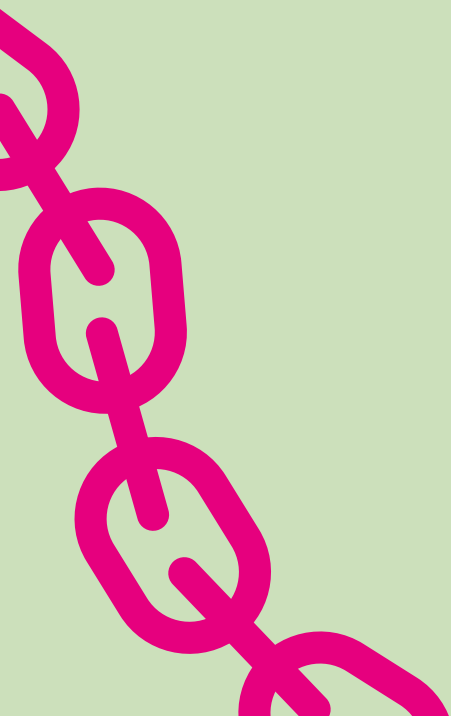
II Preventie en Participatie

- Andere opzet voor stimuleringsprijs
- Onderzoek naar behoefte aanvragers voor duurzame ondersteuning.

Natuur & Erfgoed

- De KIEM-regeling wordt herzien samen met de partners.
- Een werkgroep formeren met externe stakeholders om de visie op het natuurdomein op te stellen.
- Natuurnetwerken en -regelingen in de provincie Utrecht in kaart brengen.
- In overleg met het monumentenbestuur maken we een communicatieplan over de zichtbaarheid, activiteiten en het doel van het behoud van erfgoed.
- Een nieuwe residentielocatie vinden voor het schakelproject Kunst & Ecologie.

Fotografie (vlnr):
85-jarig jubileum K.F. Hein Fonds – Marieke Wijntjes
Buddy to Buddy Utrecht
Stichting Schaapskudde Doorn – Mark van Welzenis



≡kfheinfonds