

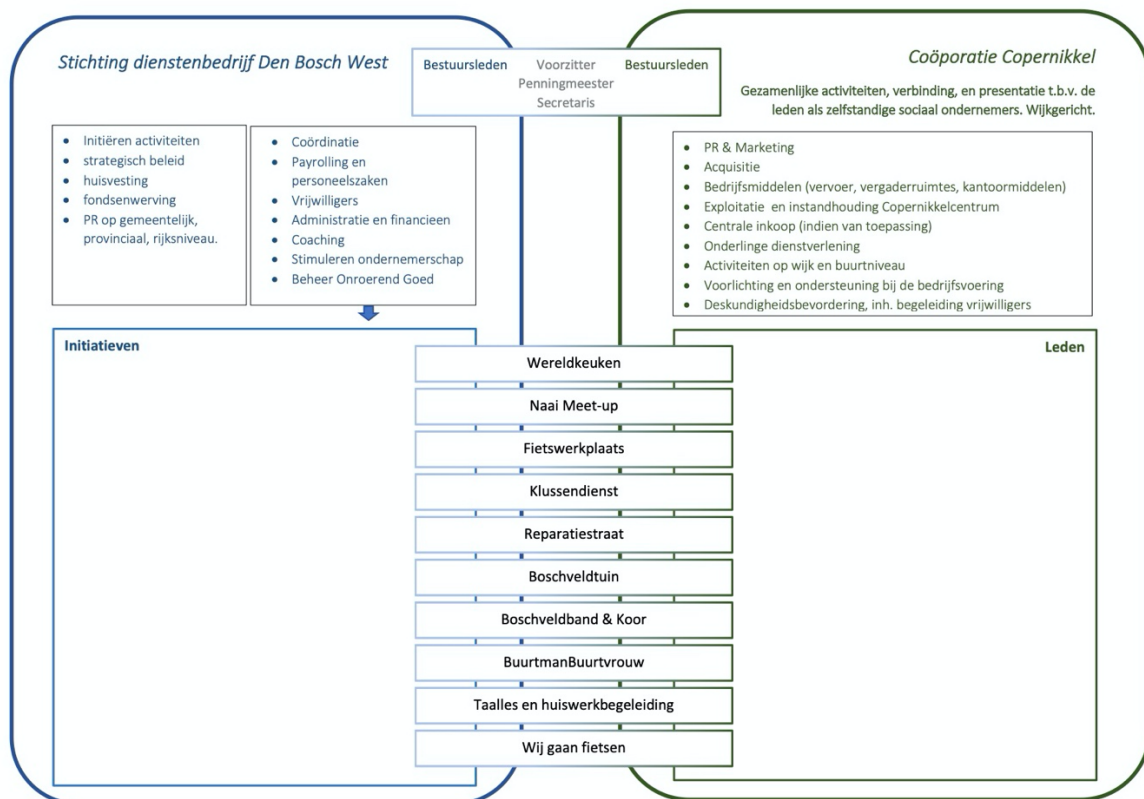
## Bestuurlijk jaarverslag Copernikkel 2021 – als bijlage bij de jaarrekening

2021 was een jaar waarin de organisatie na het eerste coronajaar 2020 de draad probeerde op te pakken. Het werd gekenmerkt door de opluchting en de blijdschap om voorzichtig aan met elkaar weer dingen te doen, maar ook door teleurstellingen en tegenvallers omdat geplande activiteiten door nieuwe maatregelen toch niet door konden gaan.

Bestuurlijk borduurde Copernikkel in 2021 voort op de reeds ingezette weg waar de organisatie groeide vanuit een pioniersfase in de richting van een meer volwassen en professionele bedrijfsvoering. Echter, zonder daarbij het informele, laagdrempelige en inclusieve karakter te verliezen dat zo van meerwaarde is voor Boschveld en haar bewoners.

Financieel teerde de organisatie flink in op haar reserves, en dreigde zelfs onder nul te geraken. Mede door goede gesprekken met de gemeente en een intern zoeken naar de juiste balans is er hard gewerkt aan het opzetten van een gezonde structuur voor de organisatie. Dit met het doel de vaste (echt noodzakelijke) basis door de gemeente en een stuk eigen inkomsten te financieren en extra zaken en projecten uit aanvullende fondsen en middelen. Dat proces was eind 2021 nog niet afgerond, maar al wel voor een belangrijk deel gaande.

Een belangrijke stap om een heldere kijk te krijgen op hoe die basis er nu uit moet komen te zien, was inzichtelijk maken hoe stichting en coöperatie zich tot elkaar verhouden (zie onderstaande afbeelding). In het kort betekent dit dat de stichting vooral faciliterend is aan de coöperatie, waar de uitvoering en de activiteiten vooral plaatsvinden. Daarbij hoorde ook een meer gespecificeerde begroting, plus inzicht per initiatief wat kosten/baten zijn. Bovendien hoorde daar ook bij hoeveel personele inzet daar vanuit de stichting is, rekening houdend met dat publieke middelen gezond besteed worden: wat is echt nodig om de kwaliteit en continuïteit te garanderen, en waar is het eerder een nice-to-have? In dat proces bleek dat de boekhouder die sinds enkele jaren aan Copernikkel verbonden was, niet (meer) de gewenste kwaliteit kon leveren en hebben we een andere boekhouder aangetrokken en ingewerkt. De penningmeester die daarbij mede aan het roer stond is helaas na een klein jaar afgezwaid: onze beider werkwijzen bleken geen goede match.



Bij het op orde brengen van de financiële kant van de organisatie vond ook een herijking plaats van de Copernikkel basisprincipes: wat willen we als organisatie bereiken? Hoe willen we werken? Waartoe dient personele inzet? De basisprincipes van de organisatie bleven ongewijzigd, maar het gaf wel inzicht in waar we professionals op in willen/dienen te zetten om die principes na te kunnen leven. Verder kwam het inzicht naar voren dat we 1) de verschillende initiatieven zo zelfstandig mogelijk willen laten en dat 2) professionele ondersteuning vooral gericht is op het coachen van vrijwilligers, zodat zij vooruit kunnen. Dat verklaart ook waarin er in de begroting relatief veel personele kosten zijn.

Als organisatie maken we ons zorgen over de toegenomen regeldruk en bureaucratie. Dat soupeert veel tijd op. Zo ging er in 2021 veel tijd uit naar het aanleveren van allerlei stukken inzake registratie bij de bank, de WBTR en UBO.

2021 was tevens het laatste volle jaar waarin Copernikkel steun ontving van het Oranjefonds (het project eindigt op 1 mei 2022). Niet alleen in financiële zin, maar vooral ook in inhoudelijke ondersteuning. Onderwerpen waar in diverse werksessies aandacht besteed zijn:

- Impactpad/verandertheorie (resultierend in een Copernikkel Theory of Change - zie bijlage)
- Inzoomen op financiële, organisatorische, methodische duurzaamheid van de organisatie

- Een meerdaags live-event met workshops, lezingen, uitwisseling andere initiatieven: een mooi moment om pas op de plaats te maken en uit te zoomen en de organisatie naar een hoger plan te tillen.
- ‘Copernikkel werkt’ – als bijzonder spin-off van het Oranjefondsprogramma, waarbij individuen binnen de context van Copernikkel gecoacht worden in hun eigen leerlijn en gestimuleerd worden deze verder te ontwikkelen, in de richting van (betaald) werk, opleiding, en het wegnemen van belemmeringen daarin.

Verder is er in 2021 concreet een begin gemaakt met de inhoudelijke overdracht van het werkgeverschap van de projecten BuurtManBuurtVrouw (BMBV) en de Fietsenwerkplaats (FWP). Dit betekende dat de samenwerking op inhoudelijk gebied met Copernikkel werd aangetrokken en dat er ook begeleiding vanuit Copernikkel werd geboden. Uiteraard in overleg met stichting Loods, waar de projecten formeel ondergebracht zijn. Stichting Loods blijft ook in 2022 voorlopig nog technisch werkgever, maar ook daarin worden stappen gezet om dat naar Copernikkel toe te halen. Dat vraagt echter een zorgvuldige voorbereiding omdat het betekent dat Copernikkel werkgever moet worden, met alle bijkomende kosten, diensten en organisatie van dien (personeelsadministratie, loonbelasting, Cao + functiehuis, arbodienst, verzuijverzekering). Dat proces loopt.

Met verschillende partners in de wijk zijn er gesprekken gevoerd over hoe Copernikkel gebruik zou kunnen maken van de BBS, en met name de Activiteitenkeuken. De Afhaalmaaltijd van vrijdag is onder de pannen bij de BBS, maar voor de cateringtak is de Wereldkeuken nog altijd zoekende naar een geschikte locatie, dat kan niet in de BBS helaas. Op verzoek van de gemeente (wijkmanager) neemt Copernikkel zitting in het overleg om de BBS meer ‘van de wijk’ of ‘doorleefd’ te laten zijn. Dat blijft een uitdaging gezien de enorme druk op activiteitenruimten en de vragen die in de buurt leven, alsook de (politieke) keuzes die gemaakt zijn mbt het beheer van de BBS. Als organisatie blijven we daar positief-kritisch in meedenken.

Tot slot heeft de organisatie een tweetal onderwerpen op de agenda geplaatst: Het eerste betreft ‘inclusiviteit’, want hoewel we bij veel activiteiten een diverse doelgroep weten te bereiken, vertaalt deze inclusiviteit zich maar met mate richting het bestuur en projectleiderschap. Dat wil het bestuur graag kantelen en verdient om die reden bijzonder aandacht. Een manier om dat te kunnen tackelen is om deelnemers aan Copernikkelactiviteiten meer te gaan opleiden zodat er meer doorstroming komt, ook naar de coördinerende functies. Voorlopige werktitel daar is ‘Copernikkelacademie’.

Het tweede onderwerp is ‘Copernikkel voor dummies’, waarin de organisatie op zoek gaat naar creatieve manieren om beter uit te leggen wat de organisatie doet en hoe ze werkt. Dat is ingegeven door het grote aantal aanvragen om een keer te komen kijken en dat wat efficiënter vorm te geven, en anderzijds door de behoefte om te delen van wat Copernikkel doet en andere te inspireren om ook te zoeken naar manieren om op een informele manier de samenleving een beetje mooier te maken en mensen vooruit te helpen die anders tussen wal en schip zouden vallen.

Dit was een overzicht van de belangrijkste bestuurlijke zaken die zich in 2021 voordeden. Deze vonden vooral achter de schermen plaats en zijn randvoorwaardelijk om hetgeen zich voor de schermen afspeelt te laten gebeuren. En het is vooral dat waar het om gaat: de activiteiten die zich bij de verschillende initiatieven afspelen en waar bewoners en vrijwilligers van binnen (en ook buiten) de wijk hun talenten kunnen ontdekken en elkaar vooruit kunnen helpen. Klik op onderstaande link: <https://copernikkel.email-provider.nl/web/ry06afcqvchswdebdazi/3hfsvdfwkw/z00exrojgy> voor een overzicht van wat zich in 2021 voor moois heeft afgespeeld en laat je inspireren!

Marc Eysink Smeets,  
Voorzitter bestuur stichting Copernikkel,

Boschveld, 's-Hertogenbosch, 23 april 2022