

Jaarverslag 2025



Theater City of Wesopa
april 2026

Inleiding	3
1. Activiteiten	4
1.1 Programmering en bezoekersaantallen	4
1.2 Amateurkunstbeoefening	5
1.3 Verhuur	5
1.4 PR en Marketing	6
2. Organisatie	7
2.1 Dagelijkse (betaalde) organisatie	7
2.2 Bestuur 2025	7
2.3 Coördinatoren	8
2.4 Vrijwilligers	8
3. Beleid,ontwikkeling en bedrijfsvoering	10
3.1 Artistieke signatuur	10
3.2 Hernieuwde missie en visie	11
3.3 Bereik en diversiteit	12
3.4 Bedrijfsvoering	13
3.5 Gebouw	14
3.6 Fair Practice Code	15
3.7 Veiligheid	15
3.8 Sociale veiligheid	15
4. Financiën	16
4.2 Algemene toelichting jaarrekening	17

Inleiding

Sinds 1 januari 2025 is Theater City of Wesopa een stichting in plaats van een vereniging. De verandering van de rechtsvorm is een stap richting professioneler functioneren, maar het gevoel van "wij" is gebleven. We hebben weer een jaar met zijn allen de schouders eronder gezet om Weesp en omgeving te voorzien van een mooi en passend cultureel aanbod.

Twee andere grote stappen betreffen het vaststellen en starten van het diversiteits- en inclusiebeleid en het vaststellen van de pijlers onder het artistieke beleid en de bedrijfsvoering.

Het theater werd ook dit jaar goed bezocht en de trend van stijgende bezoekerscijfers heeft doorgezet. In de laatste vier maanden van 2025 (de eerste van het seizoen) waren er 18 voorstellingen uitverkocht. Veelbelovend dus! De programmering was breed en divers en, dankzij de pijlers, meer gekaderd. De ambitie om donderdag tot en met zondag open te zijn is inmiddels niet meer alleen een toekomstbeeld maar steeds meer realiteit. De nieuwe ambitie is dat de Weesper voor een avondje uit eerst aan City of Wesopa denkt, en dan pas aan bijvoorbeeld Amsterdam.

In 2025 is een tweetal nieuwe medewerkers gestart: een ervaren kantoormanager voor 28 uur, met in haar profiel ook het verbeteren van processen. Daarnaast is een jong en zeer capabel hoofd marketing en PR gestart voor 8 uur. Zij brengt kennis mee van social media en heeft een breder perspectief op marketing dan we eerder in huis hadden. Dubbel winst dus voor Wesopa. Ook is plaatsvervangend voorzitter Jill Pisters gestopt als bestuurder. Veel dank aan Jill voor het waarnemen van de voorzitters plek. Onze nieuwe voorzitter, Kitty Jong, is in september gestart.

We zijn trots op de plek die het theater heeft in de Weesper samenleving en op de grote groep vrijwilligers die het theater draagt.

Het bestuur van Theater City of Wesopa,
Mechteld Bannier, directeur-programmeur
April 2026



1. Activiteiten

1.1 Programmering en bezoekersaantallen

In 2025 heeft het theater wederom een zeer breed programma gerealiseerd. Het streven om de totale bezettingsgraad te verhogen (2023: 52%, 2024: 62%) naar hoger dan 62% is gelukt. In 2025 was de gemiddelde bezetting 66%.

De bezettingsgraad vertaalt zich naar 130 professionele voorstellingen en films en een bezoekersaantal van 8500. In 2024 waren er 116 voorstellingen en films en waren er 8000 bezoekers.

Naast het professionele aanbod vonden er ook samenwerkingen met andere aanbieders of groepen uit Weesp plaats. We noemen dit Stadsprogrammering:

- Filmfestivals (sport en muziek)
- Pubquizzes (maandelijks)
- Het dierenfeest (voor kinderen)
- Vechtstede toneel (een week lang repeteren en spelen)
- Paleis Wesopa (amateurtoneel)
- Open Monumentendag (live muziek)
- Weesp gastvrij (live muziek)
- Sluis en Bruggenfeest (jongeren en jeugd evenement i.s.m. Versa)
- Science café (Weesper wetenschappers)
- Vriendenvoorstelling (voor de Vrienden van Wesopa)
- Harry Potter (twee dagen themafeest door Weesp en in Wesopa)
- Kindermuziekweek
- Muziektuin wekelijkse repetities en banddagen
- Zone 1380/jeugdtheaterschool Tij, wekelijkse kinderlessen
- Queer films
- 24 uur Weesp Evenement
- Weesper wandelbeleving
- Stadsgesprek
- Pezzi Pazzi boekenfeest



Daarnaast zijn er verschillende amateurs die het theater gebruiken voor repetities en

voorstellingen en vinden er jaarlijks ongeveer 50 verhuringen plaats. In totaal genereren deze activiteiten nog ongeveer 8500 bezoekers. In totaal komt dat op 17.000 bezoekers.

Op dit moment heeft het theater vier programmeurs. Madelief Klunder is sinds seizoen 24-25 verantwoordelijk voor de cabaret programmering, Door Vriend al jaren voor de stadsprogrammering en Mechteld Bannier sinds 24-25 voor al het andere podiumaanbod als toneel, muziek en "hokjes loze" voorstellingen. De Krakeling programmeert de voorstellingen voor jeugd. Madelief Klunder is werkzaam bij het Amsterdams Kleinkunst Festival en impresariaat Sjoegel waardoor ze zeer goed op de hoogte is van het aanbod en de opkomende cabarettalenten. Door Vriend is een vat vol ideeën, geworteld in Weesp. Ze kent iedereen en zoekt altijd de verbinding tussen mensen, bedrijven en bijvoorbeeld de voetbalclub of de Moskee. Lieke Hillebrand is programmeur bij de Krakeling en verzorgt het jeugdaanbod van City of Wesopa. Mechteld Bannier is, naast directeur-programmeur, muzikant, theatermaker en adviseur bij het FPK, waardoor ze goed weet wat er speelt op het gebied van podiumaanbod. Films worden geprogrammeerd door vrijwillige programmeurs met veel kennis van films dan wel jeugdfilms. Mechteld Bannier is eindverantwoordelijk voor de hele programmering.

1.2 Amateurkunstbeoefening

Er vinden wekelijks repetities en trainingen plaats, onder meer:

- repetities Paleis Wesopa, volwassenen toneelgroep,
- trainingen Paulien Adriana, Presence en Visibility,
- lessen en optredens de Muziektuin,
- lessen en voorstellingen jeugdtheaterschool Zone 1380/jeugdtheaterschool Tij,
- repetities met Nova Forte, strikensemble,
- trainingen openbaar spreken The Messenger.



1.3 Verhuur

Verhuringen worden uitgevoerd door een aparte ploeg betaalde jongeren, aangestuurd vanuit kantoor en op de vloer begeleid door volwassen krachten die al langer voor het theater werken. Dit levert geen extra kosten op voor het theater omdat deze worden doorberekend aan de klant. In 2025 hebben er ongeveer 50 verhuringen plaatsgevonden, 10 meer dan in 2024. Verhuringen lopen meer gestroomlijnd dan voorheen. Communicatie/informatievoorziening gaat sneller en meer gestructureerd



dankzij vaste formulieren en appgroepen, en de jongeren doen hun werk goed.

1.4 PR en Marketing

De zichtbaarheid in Weesp en omstreken is goed. Dit is mede te danken aan de sterke huisstijl die zeer herkenbaar is en passend bij het theater.



Ook in seizoen 24/25 was ons seizoen "in tweeën gesplitst"

om zo twee momenten te creëren waarop de verkoop een boost kan krijgen. De eerste start verkoop (juni 2025) werd ondersteund door het verspreiden van onze brochure in Weesp op alle adressen. Het tweede moment (november 2025) hebben we voornamelijk digitaal gepromoot via banners en advertenties in het WeesperNieuws. Dit laatste bleek een zeer effectieve methode die direct tot stevige kaartverkoop heeft geleid.

De vaste communicatiemiddelen worden standaard ingezet: de wekelijkse nieuwsbrieven bereiken 3328 mensen en de maandladder had een bereik van 3883. Een fijne bevestiging is dat elke keer direct na het versturen van de nieuwsbrieven de kaartverkoop een stijging vertoont.

We bereiken steeds meer mensen via onze socials, sinds november is dit aantal nog weer vergroot.

Over heel 2025:

- Instagram: 1437 duizend volgers per 31 december 2025, wat betekent 194 volgers erbij. Er waren 1300 bezoeken, 107 klikken op een link, 925 interacties met content, bereik 18100, en 74000 weergaven.
- Facebook: 1483 duizend volgers per 31 december 2025, wat betekent 59 volgers erbij. Er waren 3600 bezoeken, 557 klikken op een link, 1300 interacties met content, en 88000 weergaven.
- LinkedIn is pas in november opnieuw in gebruik genomen en kende 85 volgers per 31 december 2025. LinkedIn heeft in de laatste twee maanden 2914 impressies, 29 reacties, 2 comments en 1 repost gehad.

De groep volgers op social media groeit gestaag maar ook "papier" blijft een zeer nuttig marketinginstrument. Posters door de stad bij evenementen lijken direct meer bezoekers op te leveren. Daarnaast werken we met posters van alle activiteiten in onze vitrine, maandposters verspreid door de stad en flyers op verschillende plekken.

Ook werken we samen met Theaterwijzer, die het aanbod per drie maanden van het theater en de Van Houtenkerk verspreidt over horeca en middenstand.

In oktober is het hoofd PR en marketing gestopt en direct opgevolgd door een jonge, maar zeer ervaren marketeer, die meteen aan de slag is gegaan met een nieuw marketingplan waarbij ook de positionering van het theater, waarover later meer, is meegenomen.

2. Organisatie

2.1 Dagelijkse (betaalde) organisatie

De dagelijkse organisatie van het theater bestond in 2025 uit:

- Mechteld Bannier: directeur/programmeur, 20 uur per week, op ZZP-basis
- Lique Jobben: kantoormanager, verhuur coördinatie sinds de zomer, 28 uur per week in dienst
- Mike Willemsen: hoofd techniek/facilitair, 12 uur per week, op ZZP-basis
- Melissa Lagerburg (tot oktober Simone Lensink): hoofd Marketing en Communicatie 8 uur per week, op ZZP basis
- Technici op tijdelijke inhuur basis
- Schoonmakers 5 uur per week
- Zes jongeren en twee volwassenen in de horeca bij verhuringen
-

2.2 Bestuur 2025

Alle bestuursleden hebben een eigen expertise die ze inzetten voor het theater. Het bestuur werkt onbezoldigd en vergadert één keer per maand.

Naam	Benoemd	Discipline	Aftreding
Jill Pisters	juni 2020	Waarnemend-voorzitter	juni 2025 afgetreden
Kitty Jong	sept 2025	Voorzitter	september 2028
Tim Roeleveld	juni 2022	Penningmeester	juni 2028 (tweede termijn)
Hein Strijker	juni 2024	Secretaris	juni 2027
Judith Kortland	juni 2020	Algemeen	juni 2026 (tweede termijn)
Merlijn van Lindenberg	feb 2024	Algemeen	februari 2027
Sandra Doelman	feb 2024	Algemeen	februari 2027
Margriet Euverman	nov 2025	Kwaliteitszetel	november 2028

- Kitty Jong is een professioneel bestuurder met een groot netwerk. Ze is jarenlang actief geweest in de Weesper gemeenschap; in de gemeenteraad, maar ook in organisaties die kwetsbare groepen en buurten met de rest van Weesp proberen te verbinden.
- Tim Roeleveld is hoofd bedrijfsvoering bij Stichting Fonds 1818.
- Hein Strijker is meer dan 25 jaar werkzaam in marketing, managing director van reclamebureau Campagne en lid van oudercomité Kidswereld.

- Judith Kortland is voorzitter van Stichting Centraal Wonen Hilversumse Meent en bestuurslid bij Senver (Seniorenvereniging Hilversum), ook is ze vrijwilliger bij Filmtheater Hilversum en gepensioneerd als hoofd van de bibliotheek Weesp.
- Merlijn van Lindenberg is jurist en docent HBO-Rechten aan Windesheim in Almere.
- Sandra Doelman is meer dan 20 jaar werkzaam op het terrein van Diversiteit en Inclusie (D&I). Sinds 2017 werkt zij als expert, adviseur en trainer bij Stichting Talent naar de top met als doel om D&I binnen Nederlandse organisaties te bevorderen.
- Margriet Euverman heeft verschillende functies vervuld in de psychiatrie en de zorg voor mensen met een verstandelijke beperking, als professional en later vooral als leidinggevende en consultant. De focus lag bij kwaliteit, organisatie en (intersectorale) samenwerking.

2.3 Coördinatoren

De coördinatoren zijn deels vrijwillige, deels betaalde medewerkers. Maandelijks komen ze bij elkaar om alle lopende zaken te bespreken.

- Lique Jobben : officemanager
- Mike Willemsen : hoofd techniek, facilitair, bouwploeg
- Bert Kortbeek : horeca
- Marina Heilbron : vriendenbeleid
- Marion Visser : publieksbegeleiding en kassadienst
- Mechteld Bannier : programmering
- Melissa Lagerburg : publiciteit en marketing
- Floris Bongaerts : film
- Arend Mesman : filmprojectie
- Door Vriend : stadsprogrammering en evenementen
- Aaltje Snijder : financiële administratie

2.4 Vrijwilligers

In de uitvoering waren ook in 2025 weer meer dan honderd vrijwilligers beschikbaar. Dankzij al onze vrijwillige medewerkers kunnen wij al meer dan dertig jaar bestaan en meedraaien als, inmiddels, volwaardig theater in het culturele circuit van Nederland. Vrijwillige medewerkers zijn onontbeerlijk in de cultuursector. Zij dragen niet alleen bij aan het werk dat verricht moet worden binnen de organisatie maar ook aan de maatschappelijke functie die een cultuurpodium heeft.

In Wesopa zijn afgelopen jaar de volgende functies door vrijwilligers bekleed:

- Financiële administratie
- HR-adviseur (vacant)
- Systeembeheerder

- Coördinator horeca
- Coördinator bouw- en klusploeg
- Coördinator publieksdiensten
- Coördinator evenementen
- Programmeurondersteuning/advies
- Programmeurs en projectie films en jeugdfilms
- Kantoormedewerkers
- Horecamedewerkers
- Medewerkers publieksdiensten
- Medewerkers bouw- en klusploeg
- Technici
- Medewerkers PR en marketing
- Medewerker educatieve activiteiten
- Medewerkers evenementen
- Bestuursleden

Voor alle functies zijn profielen en takenlijsten beschikbaar. We organiseren kassa- en BHV trainingen voor de uitvoerende vrijwilligers. Barvrijwilligers zijn verplicht de cursus Verantwoord Alcohol Schenken te volgen. In 2025 waren de vier medewerkersbijeenkomsten en trainingen wederom in de jaarplanning opgenomen. In 2025 waren de bijeenkomsten gericht op het delen van informatie, diversiteit en inclusie en de pijlers van het theater. De laatste bijeenkomst was zoals altijd gericht op een kleine terugblik met een kerstpresentje. Standaard is er tijd voor een hapje en een drankje.

We zijn wederom ontzettend trots op hoe het theater zich ook afgelopen jaar heeft ontwikkeld. De inzet, creativiteit en het doorzettingsvermogen van alle betrokkenen hebben het theater een nog grotere plek in de Weesper samenleving gegeven.

Wel lopen we aan tegen hetzelfde: de hoeveelheid betaalde vaste krachten (4) is nog niet in verhouding tot de hoeveelheid onbetaalde medewerkers (100). Het is ingewikkeld hier balans in te vinden. Het structureren van processen bleek ook dit jaar weer lastig en het gemis van projectleiders en een HR adviseur/vrijwilligerscoördinator waren ook dit jaar weer merkbaar. Vrijwilligers in de uitvoering is een prima situatie, maar vrijwilligers in de aansturing blijft, hoewel fantastisch dat mensen bereid zijn zoveel tijd in het theater te stoppen, een lastige kwestie. Omdat de coördinatoren ook vrijwilligers zijn, is er niet altijd sprake van voldoende autoriteit om zaken te veranderen.

3. Beleid,ontwikkeling en bedrijfsvoering

3.1 Artistieke signatuur

Op het vlak van artistieke signatuur hebben we in 2025 forse stappen gezet. We hebben een traject opgezet om tot programmapijlers te komen. Dit hebben we gedaan aan de hand van een viertal sessies met een vaste groep mensen; twee bestuursleden, twee marketeers, twee Weespers waarvan één het theater lang kent en de ander juist niet en de directeur-programmeur. De sessies werden geleid door een professional op het gebied van organisatieverandering uit ons netwerk. Een vijfde en afrondende bijeenkomst heeft in december plaatsgevonden waarbij alle coördinatoren, bestuursleden, programmeurs en marketeers aanwezig waren.

De uitkomst is dat we vier programma pijlers hebben gedefinieerd.

Programma pijlers Wesopa:

1. Startpodium
2. Verbinding (door ons te richten op gastvrijheid en lokaal)
3. Verdieping
4. Ontspanning



1. Startpodium vertaalt zich in het feit dat we een TRY OUT plek zijn voor veel artiesten, dat we veel startende cabaretiers programmeren, en de (halve) finalisten van het AKF, maar ook dat we ruimte bieden aan de jeugdtheaterschool, de bandjes-school, de voorstellingen van de basis- en middelbare scholen uit de omgeving en een Weesper amateurtheatergezelschap. Daarnaast richten we ons steeds meer op jeugdtheater.

2. Verbinding, gastvrijheid, lokaal geeft aan dat we ons vooral richten op de mensen in en rondom Weesp. We zijn het enige theater in de buurt en willen graag dat alle Weespers zich bij ons thuis voelen. Ons diversiteit- en inclusiebeleid valt hier ook onder (waarover straks meer). Ook zoeken we verbinding met verschillende verenigingen, clubs en groepen uit de omgeving om samen te programmeren voor Weesp.

Een voorbeeld van lokale verbinding is het Sportfilmfestival waarbij de voetbalclub en de vechtsportvereniging betrokken zijn. De laatste nam bijvoorbeeld kaarten af voor hun leden en organiseerde een spreker over vechtsport als inleiding bij de film The Smashing Machine.

3. Verdieping gaat over programmering die meer prikkelt. Dat hoeft niet altijd zo te zijn, maar moet wel deel uitmaken van het totale aanbod. Dit kan zijn in de vorm van toneel, een kritische

cabaretier, een literair programma, een inleiding bij een film. Ook programmeren we komend seizoen een aantal keer spoken word en storytelling. De films die wij standaard draaien vallen in het genre Arthouse (light). Met verdieping beogen we eveneens verbinding tot stand te brengen. Science café is een nieuw initiatief waarbij een Weesper wetenschapper komt vertellen over zijn/haar expertise.

4. Theater is wat ons betreft ook echt bedoeld om te ontspannen en je te vermaken. Cabaret sluit daar goed bij aan, muziek, film, muziektheater en ook toneel kan daar prima onder vallen.

We denken dat onze programmering door deze pijlers meer samenhang is gaan vertonen. Nog steeds zijn wij het enige theater in Weesp waardoor we nog steeds redelijk breed willen zijn maar de kaders zijn inmiddels wel helderder. Wij staan voor ontwikkeling, kwaliteit, voor zowel vermaak als verdieping en hebben de rol van verbinder in Weesp heel hoog in het vaandel.

Gezelschappen en spelers die bij ons passen zijn bijvoorbeeld:

- Jeugd: Bonte Hond, De Zaak A, Artemis, Simone de Jong, Makiko Ito, Grote Haay, maar ook Dirk Scheele.
- Cabaret: Johan Goosens, Remy Evers, Kiki Schippers, Niek & Guy, Kees van Amstel, Andries Tunru, Ayoub Karkhach, Wina Ricardo, Lotte Velvet, Yunus Aktas, AKF halve en hele finalisten.
- Toneel: Olga Zuiderhoek, Theatertroep, Raymi Sambo Speelt, Zeevlam, Eran en Co.
- Muziek: Ocohar, Eric Vloeimans, Harry Sacksioni, Beatrice van de Poel, Undercover Sessies, Joost Spijkers, Janne Schra, Maria de Fatima.



Bonevacia, Manu van Kersbergen, Saman Amini, Sahand Sahebdivani.

- Muziektheater: Jeannine La Rose, Christiaan Kuitert, Joost Oomen, Jaco Benckhuijsen.
- Dans: Ish, Tappin' it, ICK.
- Populairder: Bram Bakker, Zamarra Kok, Lev en Nabil, Pop Choir, Jos en Roel Maalderink, Sexzusjes.
- Prikkelend: Laura van Dolron, Yannick Jozefszoon, Hoge Fronten, Derek Otte, Gershwin

3.2 Hernieuwde missie en visie

Door het proces van het vaststellen van de pijlers, zijn visie en missie aangescherpt.

De aangescherpte missie luidt: Theater City of Wesopa is het podium van Weesp en omstreken. Het theater biedt ruimte aan professionals en lokaal talent. City of Wesopa draagt bij aan de kwaliteit van de directe omgeving door te focussen op ontwikkeling, verbinding, verdieping, ontspanning en

vermaak. Het is een toegankelijke plek waar iedereen met belangstelling voor theater, muziek en film zich thuis voelt, waar je geïnspireerd wordt om je horizon te verbreden of je te vermaken; een avondje uit maar ook een avondje aan.

En de aangescherpte visie is:

Wij streven ernaar om een gastvrije en toegankelijke plek te zijn waar mensen zich thuis voelen. Dit betekent dat het aanbod afgestemd moet zijn op de smaak en interesses van de diversiteit binnen de Weesper samenleving, en dat het vrijwilligersbestand een afspiegeling moet zijn van de inwoners.

De balans tussen uitdagende voorstellingen/films en publiekstrekking is goed en er is ruimte voor ontwikkeling. Je kunt in City of Wesopa naar voorstellingen van aanstormend talent tot nieuwe werken van grotere theaternamen. We werken samen met een breed scala aan partners in en om Weesp.

3.3 Bereik en diversiteit

Sinds oktober 2025 zijn er twee marketeers aan boord, een betaalde en een vrijwillige, die samen met de directeur en het bestuurslid met deze portefeuille, het marketingbeleid en de uitvoering nieuw leven hebben ingeblazen. Het marketingplan staat in de steigers en de zichtbaarheid van het theater, met name online, is nu al enorm toegenomen. Dat wordt door bezoekers opgemerkt en is terug te zien in de kaartverkoop. Focus van het marketingplan is een relatie aangaan met de directe omgeving. Het plan richt zich op het podium zijn voor Weesp en omstreken.

We hebben tijdens de eerder genoemde sessies gewerkt met het Culturele Doelgroepen Model om een eerste opzet voor onze doelgroepen te maken.

Wat we nu in huis hebben zijn:

- Klassieke cultuurliefhebbers (leven het goede en verfijnde leven, incl. klassieke kunsten, 55+)
- Proevende buitenwijkers (tussen modern feestelijk en toegankelijk, randje subcultuur, 40 - 70)
- Lokale vrijetijds genietters (kalmpjes aan, buurtbewoner op leeftijd 65 - 80)
- Kindrijke cultuur vreters (jonge gezinnen 35 - 45, die prat gaan op culturele uitjes)

Uit een grote plenaire sessie waar een heel groot deel van de vrijwilligers bij aanwezig was, is een opzet voor het diversiteit- en inclusiebeleid voortgekomen. Dit is uitgewerkt en opgepakt door twee bestuursleden en de directeur om verder vorm te geven en acties te ondernemen.

De vier P's van diversiteit zijn verder uitgewerkt:

1. Publiek: Het aanbod spreekt een breder publiek aan of een breder geïnteresseerd publiek. We hebben in kaart gebracht wie we missen qua doelgroepen. Het idee is om zowel andere groepen te

bereiken als in de programmering ook de doelgroepen die al komen mee te nemen in een breder spectrum.

2. Programmering: Iedereen moet zich kunnen herkennen op het podium. De programmeurs houden hier rekening mee en kijken naar wie er op het podium staan. Dit was eigenlijk afgelopen twee jaar ook het geval, het is voor de programmeurs vrij vanzelfsprekend om op deze manier te werken.



3. Personeel: We willen een gemengde groep vrijwilligers, en richten ons, ter aanvulling van het huidige vrijwilligersbestand, specifiek op een ander soort vrijwilliger dan we nu in huis hebben. Vervolgens zullen we ervoor zorgen dat zij zich thuis voelen. Er hebben afgelopen jaar verschillende gesprekken plaatsgevonden met bijvoorbeeld de oprichter van Stichting Vrouwen van Weesp, een stichting waarin meer dan 70 culturen verenigd zijn. Met hen hebben we gesproken over het afstemmen van aanbod en werven van vrijwilligers. In het theater gaan we werken met een buddy-systeem, waarbij een ervaren vrijwilliger gekoppeld zal worden aan een nieuwe vrijwilliger.

4. Partners: We zijn gestart met de zoektocht in Weesp naar andere samenwerkingen. Zo zijn we nu bijvoorbeeld in gesprek met de Braziliaanse gemeenschap en met de nieuwe dansschool die vooral op Latin gericht is. Ook zijn we in gesprek met de voetbalvereniging, de vechtsportschool en bijvoorbeeld het mathematisch instituut over hoe we elkaar kunnen versterken.

We zijn vooral gericht op Weesp en omgeving maar concurreren daardoor in zeker zin wel met Amsterdam. Wij willen graag de Weespers naar ons theater halen, wat betekent dat ze niet naar Amsterdam "hoeven". Continuïteit in kwaliteit is dan ook een heel belangrijk ingrediënt. We hebben daarom afstand genomen van amateurgezelschappen in de reguliere programmering of gezelschappen die we een betaald podium boden (verhuurconstructie) maar waar we wel publiciteit voor maakten.

3.4 Bedrijfsvoering

De focus lag afgelopen jaar vooral op

- het ontwikkelen van een visie op het artistieke profiel en de pijlers,
- het ontwikkelen van beleid t.a.v. diversiteit en inclusie,
- het ontwikkelen van een strategie t.a.v. marketing en zichtbaarheid,

- het ontwikkelen van vrijwilligersbeloningsbeleid,
- het ontwikkelen van een financieel gezonde bedrijfsvoering met een gebalanceerde financieringsmix.

In de tussentijd hebben er wat veranderingen plaatsgevonden. Zo is de stichting al iets meer dan een jaar een feit. Na een kleine verkiezing is sinds november 2025, de kwaliteitszetel in het bestuur ingevuld door een ervaren vrijwilliger. Zij zal onder andere in de interne communicatie een rol gaan spelen. De voormalige kantoormanager is uit Weesp vertrokken en de nieuwe is in maart gestart. Ze heeft naast goed inzicht in haar werk, veel oog voor verbeteringen en weet deze ook door te voeren. Er is na de zomer een nieuwe voorzitter aangetreden die veel bestuurlijke kennis en een groot netwerk meebrengt. Het bestuur is nu op volle sterkte en heeft naast bestuurlijke ervaring, expertise op juridische kwesties, diversiteit en inclusie, financiën en bedrijfsvoering, marketing en sponsoring, en vrijwilligers en communicatie.

De bedrijfsvoering loopt verder naar omstandigheden goed. De omstandigheden zijn dat we nog steeds met vier betaalde krachten en honderd vrijwilligers de organisatie draaien. Dat betekent dat het bestuur veel praktische zaken op zich neemt en dat de groep coördinatoren (vrijwilligers) grote verantwoordelijkheid hebben.

Wel is 2025 afgesloten met een fors financieel tekort. In hoofdstuk vier wordt hier nader op ingegaan, maar in het kort kunnen we stellen dat dit tekort zit in minder horecaomzet (dat is een landelijke trend) maar ook in kleinere marges op voorstellingen en horeca dan we gewend waren en daardoor begroot hadden. Daarnaast was er sprake van achterstallig onderhoud en een tekort aan vrijwillige techniekmedewerkers. Door deze zaken zijn de begrote uren van techniek en facilitair overschreden. Inmiddels zijn er twee nieuwe techniek vrijwilligers in opleiding.

3.5 Gebouw

Afgelopen jaar is er weer geïnvesteerd in het theater. De kozijnen en vensterbank in de bovenzaal en de kozijnen van het kantoor zijn vervangen door de gemeente Amsterdam. Helaas is het project nog niet afgerond, en brengt de afwerking extra kosten voor het theater met zich mee.

In de theaterzaal is een aantal extra, verplaatsbare, tribunestoelen aangeschaft dankzij een bijdrage van het BPD fonds. Er zijn nu 124 zitplaatsen in de zaal, 4 meer dan voorheen.

De vloer in bovenzaal is weer geschuurd en gelakt, de vorige lak bleek minder sterk dan verwacht.



Er zijn wat koelkasten vervangen achter de bar in het café. Er was het nodige gepland en helaas ook ongepland onderhoud. De keuringen aan installaties hebben plaatsgevonden.

3.6 Fair Practice Code

Theater City of Wesopa maakt afspraken met impresariaten op basis van garantiesommen en partage deals. Wij houden een eerlijke betaling en verdeling hierbij goed in het oog. Afgelopen jaar zijn de garantie- en uitkoopsommen gestegen. Het theater heeft hier niet direct een kaartprijsverhoging aan gekoppeld maar dat zal volgend jaar wel moeten. De baten van de programmering wogen dit jaar niet op tegen de kosten.

Bij openbare evenementen heeft het theater normaal gesproken niet de financiële draagkracht om met betaald aanbod te werken. We deden daarom meestal een beroep op amateurs of op bevriende professionals. In 2025 hebben we ons gericht op professionals die bijvoorbeeld iets wilden uitproberen waardoor we voor lage bedragen afspraken konden maken, of partners zoals de Muziektuin.

Een vrijwilligersvergoeding hebben we nooit gehanteerd. Medewerkers werken over het algemeen vanuit andere motivaties dan een vergoeding. Ze genieten wel andere voordelen, zoals gratis toegang bij films en voorstellingen, cursussen en budget voor een jaarlijkse borrel/bbq. Afgelopen jaar is het vrijwilligersbeloningsbeleid geactualiseerd, uitgewerkt en, in goed overleg met de vrijwilligers, vastgesteld.

Alle betaalde krachten worden marktconform vergoed voor hun inzet (zie jaarrekening).

3.7 Veiligheid

In het voorjaar van 2025 heeft de BHV-cursus weer plaatsgevonden waaraan ruim 30 medewerkers hebben deelgenomen, dit aantal is vergelijkbaar met het jaar ervoor.

Het theater is in het bezit van een AED. Instructies om deze te gebruiken komen bij de BHV-cursus altijd voorbij, maar zijn ook heel duidelijk aangegeven op het apparaat.

In oktober heeft het bedrijf Van Houten en Partners een RI&E uitgevoerd. Dit is de start voor het ARBO beleid dat in 2026 uitgewerkt wordt.

3.8 Sociale veiligheid

Een sociaal veilige en gezonde werkomgeving is een omgeving waarin men respectvol met elkaar omgaat en de afspraken ten aanzien van gedrag helder en vanzelfsprekend zijn.

Het theater heeft eind 2022 een beleidstraject ten aanzien van sociale veiligheid opgestart. We hebben toen ook een tweetal vertrouwenspersonen aangesteld en de afspraken over gedrag zijn op schrift gezet, als onderdeel van het algehele beleid.

De gedragscode die in het beleidsdocument is opgenomen, beschrijft het gewenste gedrag binnen de City of Wesopa. Er is vastgelegd hoe wij omgaan met collega's, bezoekers en eigendommen van de organisatie.

In de gedragscode zijn afspraken opgenomen over:

- Hoe je onderling met elkaar omgaat
- Hoe je met vertrouwelijke informatie omgaat
- Hoe je met veiligheid omgaat
- Hoe je met ongewenst gedrag omgaat
- Hoe je met e-mail omgaat.

De gedragscode bepaalt het gedrag en de cultuur binnen de City of Wesopa. Het zijn bindende afspraken waar je als medewerker aan committeert.

De escalatieniveaus zijn opnieuw bepaald in 2024. Veel afspraken binnen de organisatie waren verouderd waardoor rollen bij mensen terechtkwamen die daar niet op geselecteerd waren en zo een te zware verantwoordelijkheid jegens anderen of zichzelf droegen. Coördinatoren hebben daarom sinds 2024 geen rol meer bij escalatie van mogelijke conflicten.

In 2025 zijn de vertrouwenspersonen niet benaderd door medewerkers uit het theater.

4. Financiën

Ondanks dat een van de speerpunten van 2025 was om het theater financieel gezond te krijgen en een goede financieringsmix te bereiken, sluiten we het jaar toch af met een flink tekort. De oorzaken daarvoor zijn onder meer te vinden in

1. achterstallig onderhoud,
2. vervanging van inventaris waardoor de afschrijvingen zijn gestegen,
3. lagere marges op ticketverkoop en horeca
4. een subsidie die gelijk is gebleven maar waar wel een grote ontwikkelopdracht aan gekoppeld is,
5. gestegen prijzen bij inkoop.

4.1 Inkomsten

Het theater heeft vijf inkomstenbronnen:

- Podiumactiviteiten (cultureel en commercieel)
- Verhuur
- Subsidies en fondsen
- Horeca
- Vrienden

Podiumactiviteiten

Theater City of Wesopa is het enige theater in Weesp en heeft als missie voor een zo breed mogelijk publiek te programmeren. Mede dankzij de SKIP-subsidie is dit mogelijk. Uiteraard geldt hierbij dat de programmering van professionele kwaliteit moet zijn. In 2025 heeft de focus gelegen op programmering die beter aansloot bij het artistieke profiel en die meer divers en inclusiever van aard was.

Verhuur

Het aantal verhuringen is de afgelopen vijf jaar gestegen van 25 naar 50. Het werken met betaalde jongeren, goede formulieren en appgroepen en het feit dat de kantoormanager de verhuringen onder haar hoede heeft, heeft met zekerheid geleid tot dit hogere aantal. In 2024 was het aantal gedaald t.o.v. eerder, maar dit is meer dan hersteld in 2025.

Subsidies en Fondsen

In 2025 hebben de volgende fondsen onze doelen helpen realiseren:

- SKIP-subsidie (Fonds Podiumkunsten)
- Gemeente Amsterdam/Weesp
- AFK
- Rabo Clubsupport
- BPD Fonds

Horeca

De inkomsten vanuit horeca zijn minder dan begroot. Gedurende het jaar zijn de verkoopprijzen verhoogd vanwege de gestegen inkoopprijzen. De prijsstijging is echter onvoldoende geweest waardoor de marge op de horeca lager was dan begroot.

Vrienden

Een nieuw vriendenbeleid, waarbij structurele schenkingen voor langere tijd worden gedaan, leidde al in 2024 tot een grotere groep Vrienden. De bijdrage van de Vrienden was daarmee van €3.150 in 2019 toegenomen naar €14.780 in 2024.

In 2025 is het aantal Vrienden wederom gestegen en het bedrag kwam daarmee op €16.600. Dit gaat grotendeels om Hartsvrienden die zich voor 5 jaar committeren. De inzet was afgelopen jaar om de meer vrijblijvende vrienden zich te laten registreren als Hartsvriend. Dit heeft niet heel veel teweeg gebracht. De meeste nieuwe Hartsvrienden zijn echt helemaal nieuw als Vriend van het theater.

4.2 Algemene toelichting jaarrekening

De jaarrekening bestaat uit de Balans en de Winst- en Verliesrekening. De balans wordt

gepresenteerd ten opzichte van de cijfers van 2024. De Winst- en Verliesrekening bevat daarnaast ook de begrotingscijfers van 2025.

Vanwege de subsidieverplichting van de gemeente Amsterdam, is de jaarrekening gecontroleerd door een externe accountant.

Bijlage: Jaarrekening 2025

