

2019-2023

# Beleidsplan Stichting MovieLearning



If you follow your bliss, doors will open where you did not even think there were doors.

- Joseph Campbell

Dat wat we geen plaats geven in ons eigen bewustzijn, komt ons vanuit de buitenwereld als noodlot tegemoet.

- toegeschreven aan Carl Jung

Stichting MovieLearning



# Inhoud

1. Voorwoord.....	2
2. Inleiding.....	3
3. Visie en missie .....	3
4. Ambities van stichting MovieLearning .....	5
5. Sterktes en zwaktes, SWOT analyse.....	6
5.1. De sterktes .....	6
5.2. De zwaktes .....	6
5.3. De kansen .....	6
5.4. De bedreigingen.....	6
6. De strategische doelstelling 2030 en stappenplan 2019-2023 .....	7
6.1. Doelstellingen 2030 .....	7
6.1.1. Sturen vanuit inspiratie en betekenis .....	7
6.1.2. Urgentie benutten van de problemen in sturing en andere oplossingen bieden .....	7
6.1.3. Problemen in samenwerking tegen gaan .....	7
6.1.4. De kracht van het Double Helix model uitbouwen .....	7
6.2. Doelstellingen 2019-2023 .....	8
6.2.1. Financiële doelstelling:.....	8
6.2.2. Bestendigen bedrijfsvoering:.....	8
6.2.3. Double Helix academie activeert beïnvloeders.....	8
6.2.4. Het inhoudelijk vormgeven van een Academie voor Leiderschap en Levenskunst. ....	8
7. Lopende en toekomstige activiteiten .....	8
8. Financiën en bestuur .....	9
8.1. Financiën .....	9
8.2. Bestuur .....	10



# 1. Voorwoord

Drie en dertig jaar geleden, najaar 1985, had ik een gesprek met mijn toenmalige mentor, Bernard Lievegoed. Hij liet me weten dat er hoognodig een kaart van de menselijke ziel moest komen. Deze zou een overzicht bieden van de mogelijke ontwikkeling die elk mens op geheel eigen wijze kan doormaken in zijn of haar leven. Dit model zou mensen kunnen aanmoedigen om naar zelfverbetering, loutering en transformatie te blijven streven, zoals de toen al 80-jarige Lievegoed dat zelf ook tot op zijn laatste dag is blijven doen.

Hij had een groot deel van zijn leven besteed aan het in kaart brengen van zeven niveaus van ontwikkeling in de menselijke levensloop. We waren het er beiden over eens dat elk niveau nog eens zou moeten worden verrijkt met twaalf ontwikkelingsfasen. Het zou een soort zeven bij twaalf matrix moeten worden, maar dan rond.

Ik werd enthousiast omdat ik al bezig was met het bestuderen van twaalf verschillende behoeften bij kinderen en ik beloofde dat ik die map of the human soul zou uitwerken. Lievegoed glimlachte en zei: 'Besef je dat je dat alleen kunt klaarspelen als je er elke dag van de rest van je leven aan werkt?'

Overmoedig antwoordde ik: 'Geen probleem!'

Ik ging aan het werk en ontdekte dat ik niet alleen was. Over de hele wereld waren onderzoekers aan het werk om fasen en niveaus van de menselijke ontwikkeling in kaart te brengen. Piaget, Vygotsky, Erikson, Jung, Kohlberg en later kwamen daar nog Barrett, Kegan en Wilber bij. Joseph Campbell bracht - vlak voor zijn dood - een boek uit onder de naam 'The Inner Reaches of Outer Space'. In dat boek reikte hij zeven niveaus van bewustzijn aan, vergelijkbaar met die Lievegoed ook al had besproken. Ik vond dat belangrijk omdat Joseph Campbell ook al grote invloed op mijn denken had met zijn theorie over de universele, circulaire Monomythe. Mijn werk kreeg een ongekende impuls toen Christopher Vogler de complexe monomythe van Joseph Campbell terugbracht tot twaalf centrale fasen van het universele verhaal. Alles viel toen op zijn plek. Indirect had Campbell dus de matrix met de twaalf fasen en de zeven niveaus al voorbereid. Dit werd de basis van het Double Healix model dat we ontwikkelden.

Ik ging aan de gang met verzamelen van kenmerkende voorbeelden van specifiek menselijk gedrag in films en documentaires. Sylvia, mijn echtgenote, had zojuist haar onderzoekswerk afgerond, zag hoe hard ik werkte en besloot me te gaan helpen. Eerst nog verzamelden we beelden op VHS en Betamax videobanden, later op DVD en nog later alleen digitaal. Aanvankelijk gebruikte ik het materiaal vooral in lezingen over film, in psychotherapie-sessies en in de zogenaamde All-Round Persoonlijkheidstraining waaraan ook leidinggevenden deelnamen. Zij ervoeren hoe effectief de filmbeelden werken.

Nu staan we aan de vooravond van weer een grote transitie: de basisstructuur van MovieLearning begint volwassen te worden en onze map of the human soul is ver genoeg ontwikkeld om de wereld te gaan dienen.

Manfred van Doorn - Double Healix, 29 november 2018



## 2. Inleiding

Voor u ligt het eerste beleidsplan van stichting MovieLearning. Samen met de werkorganisatie Double Healix willen we de komende vijf jaar benutten om onze doelstellingen voor een groter deel te realiseren. In dit beleidsplan wordt met de blik vanuit 2018 gekeken naar kansen en bedreigingen tegen de achtergrond van onze sterkten en zwaktes. Vanuit onze visie en missie is gekeken wat we willen bereiken. De combinatie van waar we nu staan en wat we willen heeft geleid tot dit plan.

## 3. Visie en missie

Stichting MovieLearning heeft de *missie* om een wereldwijde beweging te zijn die mensen helpt om op een meer duurzame en vreedzame manier samen te leven. Daarvoor hanteert de stichting het Double Healix Ontwikkelingsmodel dat voortbouwt op het werk van Joseph Campbell. Oprichter Manfred van Doorn heeft aan de hand van diens werk al ruim 30 jaar de onderliggende patronen van menselijke interacties op verschillende niveaus van samenwerken en samenleven bestudeerd. Dit heeft geresulteerd in een uniek narratief model voor de menselijke ontwikkeling. Met het Ontwikkelingsmodel (zie bijlage 1) wil de stichting helpen erfahrbaar maken hoeveel diepte er in elke gebeurtenis te beleven valt en hoeveel waarden erin meeklinken. Deze aandacht voor de unieke combinatie van universele kenmerken maakt het mogelijk om een brug te slaan tussen het individu (uniek) en de hele mensheid (universeel). Leren met het Double Healix model moedigt mensen aan om - vanuit hun unieke combinatie van universele eigenschappen - bij te dragen aan de samenleving als geheel. Door de verbinding te leggen tussen het unieke en het universele helpt stichting MovieLearning vorm te geven aan een meer duurzame en vreedzame manier van samenleven. Want als mensen zich gerespecteerd voelen in hun uniciteit en tegelijkertijd inzien hoeveel ze met elkaar gemeenschappelijk hebben, kan verwacht worden dat er minder destructieve conflicten in de wereld optreden.

Wij willen met onze organisatie bijdragen aan wat wij een ecologie van betekenis noemen. Dit is een samenleving waarin we onze behoeften op een zodanige manier bevredigen dat we daarmee de behoeftebevrediging van andere- en ook toekomstige levensvormen niet in gevaar brengen.

Met onze live- en online lezingen en trainingen, aan de hand van het model en de methode MovieLearning (zie later), proberen we mensen te helpen om bevrediging en geluk te ervaren met wat voorhanden is en met wat dienstbaar is aan het grotere geheel. Het gaat om het nog beter leren genieten van datgene wat er is en waarmee we volgende generaties niet belasten. Leren meer te genieten van de dagelijkse bezigheden, waarbij we een nieuwe ambachtelijkheid terugbrengen in het onderwijs, de zorg en de (land)bouw.

Ons model en de door ons gekozen aanpak via de video leeromgeving MovieLearning is om een aantal redenen bij uitstek geschikt om de overgang naar een ecologie van betekenis te ondersteunen.

- 1. Universeel:** doordat we ons baseren op de gemeenschappelijke structuur die te herkennen is in verhalen door alle tijden en culturen heen, kunnen we een samenhangend, herkenbaar en troostend narratief bieden. Ons model is dus meer dan een theoretisch schema. Het is een goed herkenbaar verhaal op zich.
- 2. Beeldend:** doordat we naast theorie, zelfreflectie en oefeningen ook werken met krachtige en helder gestructureerde filmbeelden, is er sprake van diep en meervoudig leren.
- 3. Positief:** doordat we nadruk leggen op een meerderheid aan positieve, inspirerende voorbeelden uit films en documentaires helpen we ook voldoende ontwikkeling op gang te brengen. Deelnemers aan onze trainingen geven aan dat ze in cruciale situaties zich vaak een specifieke filmscène herinneren en daar hun gedrag op baseren.
- 4. Cyclisch:** doordat we werken met cyclisch denken, wekken we bewustzijn voor wat zich telkens als les aan ons opdringt. Het werken met cirkels en kringen sluit goed aan bij het toenemende belang van het grotere geheel en het kringloop denken.



**5. Niveaus:** het model biedt een enorm overzicht aan ontwikkelingsmogelijkheden. Doordat de cyclus in wezen steeds hetzelfde is, kunnen deelnemers verbanden leren waarnemen tussen de niveaus die ze kennen en de niveaus die nog ontsloten kunnen worden. Dit perspectief maakt het haalbaar en aantrekkelijk om voor innerlijke ontwikkeling te gaan. Deze combinatie van cycliciteit en niveaus van ontwikkeling sluit goed aan bij het denken in upcycling: het niet alleen hergebruiken van goederen, maar ze zelfs bij het hergebruik naar een hoger niveau tillen.

**6. Schaalbaarheid:** de op steeds hogere niveaus terugkerende cyclus maakt het model goed toepasbaar in grotere verbanden. Managers, teams en leiders kunnen op verschillende niveaus scholing krijgen terwijl ze wel een gemeenschappelijk idioom hanteren. Ook voor het onderwijs heeft het grote voordelen als de pedagogische modellen goed zijn op te schalen naar wat er door de leraren, docenten en leiding aan concepten wordt gehanteerd.

**7. Synchroon:** doordat we de ontwikkelingsfasen in een cirkel plaatsen, is er automatisch bewustzijn voor de tegenoverliggende fasen. Zomer tegenover winter, lente tegenover herfst. Tijd is dan ruimtelijk weergegeven. Dit synchrone aspect wordt in het model behandeld met het begrip 'Mutual Arising Principle'. Hiermee benadrukken we het belang van verzoenen van tegenstellingen en het creatief hanteren van spanningsvelden vanuit een krachtig verbindend midden.

**8. Sequentieel:** het stap voor stap karakter van het narratief model helpt leiders het grotere perspectief te gebruiken om te weten wat ze kunnen verwachten en daar innerlijk voor klaar te zijn. Het model is dan niet alleen een checklist, maar ook een betrouwbare voorspeller.

**9. Complexiteit:** het voordeel en het nadeel van het Double Helix model is dat het zoveel fasen en niveaus onderscheidt. Het integreert een groot aantal oude en nieuwe theorieën. Het kent lijnen, cirkels, kruisen en driehoeken en wordt rijker naarmate we ons er verder in verdiepen.

**10. Simplexiteit:** de troostende paradox is dat zowel de ver gevorderde als de beginner altijd kan teruggrijpen op de basale metaforen waar het model op is gebaseerd: de cyclus van de jaargetijden, principes van het menselijk lichaam en de eenvoudige dimensies van verticaal en horizontaal.

De Stichting MovieLearning Foundation heeft tot doel zowel nationaal als internationaal een *Ecologie van Betekenissen* te bevorderen door middel van een interactieve leeromgeving op basis van filmbeelden en verhalen, die geordend zijn aan de hand van het Double Helix model voor menselijke ontwikkeling. De Stichting bevordert op deze wijze inclusiviteit in denken en handelen, collectividualisme, de empathische reikwijdte van mensen en organisaties, duurzaamheid in economie en dienstbaarheid aan alle stakeholders.



## 4. Ambities van stichting MovieLearning

Stichting MovieLearning wil haar visie uitdragen en missie bereiken door het inzetten van een online video-leeromgeving. Hierin worden belangrijke thema's van deze tijd geanalyseerd aan de hand van het Double Healix Ontwikkelingsmodel en geïllustreerd met secuur gekozen filmbeelden.

Het Double Healix model en de video leeromgeving Movielearning maken sociale impact via de onderstaande structuren. Om de kracht hiervan toe te lichten zijn er enkele voorbeelden toegevoegd.

**Hun toegankelijkheid:** de toegevoegde waarde van het werk van Double Healix kan voor een brede doelgroep wereldwijd ontsloten worden dankzij de infrastructuur van de online MovieLearning. Double Healix heeft daarom in de afgelopen jaren meer dan 2 miljoen euro in de MovieLearning leeromgeving geïnvesteerd. Dat deze toegankelijkheid continue sociale impact genereert zien we door de hoeveelheid organisatie platforms die de afgelopen jaren zijn ingekocht voor maatschappelijke, duurzame of leiderschap doelstellingen zoals bij Vita Zorg en Welzijn, Spirit Jeugdzorg (pleegzorg), Juvent Jeugdzorg, Netwerk Effectief Jeugdinstel Amsterdam, Vrije Hogeschool, Ministerie van Buitenlandse Zaken, Provincie Utrecht. Zowel evenementen, projecten en coaching als jaarlijkse verlenging van abonnementen. Het gedachtegoed willen we via de zogenaamde Double Healix academie nog toegankelijker maken.

**Het effect van helende beelden:** De online leeromgeving MovieLearning biedt beelden die beogen een preventieve werking te hebben waarmee conflicten of problemen kunnen worden voorkomen. Daarnaast biedt MovieLearning helende beelden die bij uitstek geschikt zijn voor mensen die in het verleden negatieve ervaringen hebben gehad. Deze ervaringen leiden er vaak toe dat mensen vanuit de hun bekende negatieve beelden handelen waardoor ze in een zogenaamd afweerpatroon blijven vastzitten. Dit is schadelijk voor henzelf, hun omgeving (en de opvolgende generaties). De in MovieLearning getoonde helende beelden bieden hiervoor een krachtig handelingsperspectief waardoor opvoeders en leiders gezonder en dus beter gaan functioneren. Het effect van helende beelden wordt al langer ondersteund door de bevindingen uit de positieve psychologie en de imaginatietherapie. Ook uit de praktijk van onze stichting is dit gebleken tijdens ons werk voor bovenstaande organisaties en uit de persoonlijke feedback van deelnemers.

**Het Double Healix model biedt overzicht in een complex systeem en werkt twee kanten op:** Door het geheel van de preventief- en helend-werkende filmbeelden, de vragenlijsten, de oefeningen en analyses van de fragmenten worden ouders betere ouders en leidinggevend, en leidinggevend worden betere leiders en opvoeders. De sociale impact zit in het doorwerken van het wederzijdse effect.

**De methode van upcycling:** deze methode vertaalt principes naar waarden en creëert het 'compound effect'. Upcycling leert mensen als het ware 'omhoog te ontwikkelen' door de focus te leggen op het sublimeren van afweermechanismen en het hanteren van spanningsvelden. Daarnaast zorgt het voor synergie met andere levensgebieden.

Als mensen in staat zijn om hun handelingsrepertoire uit te breiden, kan dit een enorm effect hebben op diverse gebieden. Denk aan het vergroten van compassie en toewijding in relaties, het leren geven van ruimte en vertrouwen als leidinggevende, het open staan en erkennen van creatieve ideeën van teamleden, het vormen van beleid waarbij het gezamenlijk belang domineert over het eigenbelang, coördinerende overheden die gaan sturen op een schoon milieu in plaats van verspillen van middelen.



## 5. Sterktes en zwaktes, SWOT analyse

### 5.1. De sterktes

Uit de SWOT analyse komt naar voren dat de stichting met het Double Healix model en de Double Healix academie over een sterk product beschikt. De stichting wordt in de kern gedreven door ideële doelstellingen, maar heeft haar aanbod via Double Healix ook weten te positioneren in de zakelijke markt. Er is steeds meer belangstelling voor zowel het gedachtegoed als het leren door middel van filmfragmenten. Met de verdiensten uit de zakelijke markt wordt de inhoudelijke en technische doorontwikkeling van het meer ideële aanbod gefinancierd om dit, waar mogelijk, tegen een laag tarief te kunnen openstellen voor de minder kapitaalkrachtige doelgroepen (opvoeding en duurzaamheid).

Het gedachtegoed en de toegepaste methode maken dat onze stichting beschikt over een unieke kracht. Door het integrale karakter van het gedachtegoed en het gebruik van filmfragmenten kan het ook op talloze manieren impact bereiken, bijvoorbeeld door middel van 'blended' lezingen, workshops, seminars, masterclasses, masterminds, meerdaagse trainingen of leergangen. Ook beschikt de stichting MovieLearning over een unieke online video-leeromgeving (gelijknamig MovieLearning) die aan alle workshops en trainingen is gekoppeld. Met deze vernieuwende technologie kan onze stichting aanhaken bij de enorme groei van e-learning. Ze biedt momenteel al diverse online courses aan. Daarnaast wordt de oprichter Manfred van Doorn beschouwd als een van de meest invloedrijke trainers van Nederland (bron: Vrij Nederland). Door zijn jarenlange ervaring en invloedrijke netwerk beschikken we over een grote aantrekkingskracht bij hogere leidinggevendenden en bestuurders. Bovendien heeft hij in de afgelopen tien jaar een groep bekwame trainers opgeleid.

### 5.2. De zwaktes

We zijn begonnen als een klein familiebedrijf dat grotendeels drijft op de aantrekkingskracht van haar oprichter Manfred van Doorn. Deze kracht maakt de organisatie onder de kenners populair maar direct ook kwetsbaar. Er wordt hard gewerkt om de organisatie daarom klaar te maken voor opvolging (bijvoorbeeld door alles wat Manfred doceert op video vast te leggen, andere sterke/ gecertificeerde trainers te betrekken in de uitvoering en het online aanbod met neutrale voice-over's in te spreken). Zo kan het gedachtegoed blijven staan terwijl de oprichter langzaam terugtreedt. Omdat het aanbod zo veelzijdig is, is het stap-voor-stap toegankelijk maken van de inhoud voor een bredere doelgroep een belangrijk aandachtspunt.

De kleine bezetting zorgt er voor dat de backoffice van de organisatie te zwaar belast is, waardoor het managen van de interne operatie onder druk staat. Zo is er bijvoorbeeld nog veel te doen qua ICT, HR en cursisten administratie. Deze processen zijn ook niet geautomatiseerd wat ook extra druk legt op de interne organisatie. Er wordt vooral geïnvesteerd in het doorontwikkelen van de content en technologie ('een rijdende trein'). Momenteel zijn er om die reden onvoldoende middelen om organisatie ontwikkeling goed op te pakken, wat maakt dat het vergroten van de impact en duurzame exploitatie van het huidige aanbod nog niet optimaal verloopt. Dit is een vicieuze cirkel die doorbroken moet worden. De cijfers zullen meer leidend moeten gaan worden in de besluitvorming (juist ten dienste van de idealen).

Bij uitbreiding van de online MovieLearning omgeving naar de internationale markt zal het regelen van de vertoningsrechten een flinke klus worden. Double Healix heeft de benodigde expertise hiervoor niet in huis en zal experts met internationale ervaring moeten aantrekken.

### 5.3. De kansen

Kansen zijn de wereldwijde behoefte aan waardecreatie, de groeisector van de Social Enterprise en de explosieve groei van e-learning. Deze sluiten naadloos aan bij de waardepropositie van het Double Healix model en de online leeromgeving MovieLearning. Daarbij neemt de behoefte van mensen aan professionalisering sterk toe. Met name het aanbod van kortdurende opleidingen is opvallend in trek. Dit is waarschijnlijk te verklaren door de nieuwe Wet Werk en Zekerheid waardoor er HR budget gereserveerd moet worden voor opleidingen van medewerkers. De online leeromgeving sluit aan bij de behoefte aan een kortdurend aanbod.

### 5.4. De bedreigingen

Een bedreiging voor stichting MovieLearning is dat de doelgroep op dit moment vooral kiest voor een toegankelijk aanbod waarmee ze de meerwaarde aan de werkgever kan aantonen, in de zin van: geaccrediteerd of PE punten aanbod. Het huidige aanbod van Double Healix en de presentatie van



het aanbod sluiten niet goed aan op de behoefte aan kortdurende geaccrediteerde cursussen. Daarnaast gaan de technologische ontwikkelingen snel waardoor investeren noodzakelijk blijft. De kosten die hiermee gepaard gaan zijn hoog, en er is een aanlooptijd waardoor er nog geen rendement wordt gehaald. De toename van het gratis online aanbod in de markt vraagt om een gebalanceerde (in termen van kort, middel en lang durend) en innovatieve bedrijfsvoering. Tot slot is een bedreiging dat de methode en het model zo effectief zijn - en daarmee gewild - dat andere partijen het kopiëren en vermarkten onder hun eigen naam.

## 6. De strategische doelstelling 2030 en stappenplan 2019-2023

### 6.1. Doelstellingen 2030

#### 6.1.1. *Sturen vanuit inspiratie en betekenis*

Essentieel is dat een goede leider een heldere en betekenisvolle visie heeft en uitgaat van de kracht van zijn medewerkers. Uit onderzoek blijkt onder andere dat een goede leider vooral reflecteert op de eigen rol, zijn eigen gedragspatronen kent en oog heeft voor de effecten van zijn of haar gedrag op anderen. Volgens een recente PwC-studie meldt inmiddels een *kwart van de CEO's wereldwijd* een verandering in het bewustzijn van hun bedrijf in de afgelopen drie jaar om meer rekening te houden met de bredere impact op de samenleving en daarmee de omgang met medewerkers. Om toptalenten aan te trekken gaan bedrijven zich steeds meer richten op het leveren van langetermijnwaarde door middel van betekenis, doelgerichtheid, passie en gedeelde idealen.

#### 6.1.2. *Urgentie benutten van de problemen in sturing en andere oplossingen bieden*

Uit onderzoek van de hoogleraar Heike Burch blijkt echter dat slechts 10% van de leidinggevenden daadwerkelijk stuurt op een duidelijke visie en heldere doelen. De focus van de meeste leiders is vrijwel altijd eenzijdig (bijvoorbeeld omzet verhogen, klanttevredenheid verbeteren), en ligt vooral op het sturen op en behalen van de management resultaten (groei). Veel leiders zijn zich niet bewust van hoe weinig inspirerend hun koers vaak is voor de medewerkers en welke toegevoegde waarde medewerkers zelf kunnen leveren.

#### 6.1.3. *Problemen in samenwerking tegen gaan*

De Harvard Business Review beschrijft een aantal hardnekkige, universele problemen bij medewerkers en teams als gevolg van het bovenstaande. Werknemers voelen zich over het algemeen niet verantwoordelijk tegenover elkaar als het gaat om de doelstellingen van team en organisatie. Er is daardoor veelal een gebrek aan inzet en er zijn vaak conflicten over teamdoelen en persoonlijke doelen. Leiders laten hun teams verzanden in de waan van de dag en focussen op of delegeren zaken die gaan over het managen van die waan. Omdat in veel organisaties een betekenisvolle richting en cultuur ontbreekt hebben teams vaak moeite om beslissingen te nemen. Teamleden houden zich daarom strikt vast aan hun eigen posities. Teams hebben dan ook vaak moeite met groepsdenken en slagen er niet in om opdrachten te voltooien. Het onderzoek laat zien dat er weinig aandacht is voor de unieke kracht van de individuele medewerker. Het ontbreekt aan een gedeelde visie, waardoor veel teams kampen met een gebrek aan creativiteit. Omdat teams niet worden geactiveerd om nieuwe ideeën en perspectieven te genereren, weten ze onverwachte gebeurtenissen vaak niet in kansen te veranderen.

#### 6.1.4. *De kracht van het Double Helix model uitbouwen*

Veel van het gebrek aan visie komt voort uit beperkt inzicht in de *verschillende niveaus* waarop een organisatie functioneert en op welk vlak ze betekenisvol kan zijn in de wereld. Double Helix biedt met haar Upcycling-aanpak een helder inzicht in deze complexiteit. Verder blijken veel leiders te eenzijdige opvattingen te hebben over hun taken. Ze denken dat ze de organisatie dienen door een-dimensionele slogans ('alles voor de klant', 'geef nooit op' of 'resultaten eerst'). De veelvoorkomende problemen in teams en de uitdagingen voor leiderschap vloeien dus vaak voort uit het niet adequaat herkennen en hanteren van de organisatieparadoxen. Het Double Helix model biedt daarbij diepgaande inzichten en richtlijnen.





## 6.2. Doelstellingen 2019-2023

### 6.2.1. Financiële doelstelling:

- a. Stichting MovieLearning zal zich verder inspannen om aanvullende donaties te werven voor haar ideële doeleinden. Fondsenwerving vergroting tot €500.000,- in 2024.
- b. 40% van de middelen van de stichting komt voort uit de samenwerking met Double Healix.
- c. De stichting is duurzaam levensvatbaar en eind 2024 voor minder dan 60% afhankelijk van fondsen.

### 6.2.2. Bestendigen bedrijfsvoering:

Op basis van de externe financiering vindt een professionaliseringslag plaats die de basis stabiliseert en de oprichters vrijmaakt om zich meer bezig te houden met het ontwikkelen van de cursus-inhoud:

- a. Er worden diverse functies aangetrokken waar een personeelsbudget voor vrijgemaakt wordt.
- b. Ontwikkelen van beleid op licenties, certificering, didactiek van het portfolio en personeel.
- c. Realiseren van goede kantoorplekken voor de nieuwe personeelsleden en op termijn gebruik maken van een externe trainingslocatie.
- d. Het standaardiseren van werkprocessen en aan rollen toebedelen.

### 6.2.3. Double Healix academie activeert beïnvloeders.

Het gedachtegoed van Double Healix is mede door de communicatie inspanningen in 2024 een bekend idioom geworden omdat leiders en maatschappelijke sleutelfiguren het Double Healix gedachtegoed toepassen en uitdragen:

- a. 90% van de cursisten geeft aan dat ze de Double Healix houding (Double Healix - DNA) toepast in haar werk, leven of relaties. Daartoe ontwikkelt Double Healix een toepassingslijst, met als nagestreefde score 9 of 90%.
- b. 70% van de cursisten geeft aan dat ze het Double Healix gedachtegoed en de attitude ook toepast in opvoeding (in omgang met kinderen) doordat in alle lezingen, workshops en trainingen ook voor de opvoeding toepasbare voorbeelden gegeven worden (dit geldt dus tevens voor de leiderschapstrainingen).

### 6.2.4. Het inhoudelijk vormgeven van een Academie voor Leiderschap en Levenskunst.

In 2024 omvat het curriculum aanbod over alle niveaus van het Double Healix model:

- a. Double Healix heeft een gesegmenteerd en erkend aanbod (kwalitatief en professioneel). Opvoeding en duurzaamheid hebben niet alleen eigen courses en trainingen gekregen, maar zijn verder structureel in alle andere courses geïntegreerd.
- b. Het aanbod live, blended en online is geprotocolleerd op het gebied van internationale filmrechten, didactiek en onderwijsbeleid en is helder geprotocolleerd in draaiboeken zodat er snel kan worden opgeschaald met nieuwe trainers

## 7. Lopende en toekomstige activiteiten

In 2019 worden de volgende projecten opgestart afhankelijk van voldoende financiering:

### 1. Pleegzorg (2019-2021)

Een programma voor Pleegouders waarbij we zes spanningsvelden van opvoeden centraal laten staan. Deze online video leeromgeving bevat passende filmscènes die de zes spanningsvelden inzichtelijk en hanteerbaar maken. In 2019 maken we een introductie video en na toekenning van financiering wordt de complete online video omgeving opgeleverd i.s.m. pleegzorg instellingen.



## 2. Arbeidsparticipatie (2019-2020)

Het afgelopen jaar zijn we drie keer benaderd door organisaties die met kansarme jongeren werken of deze opleiden. De meest recente vraag kwam van een zelfstandige school voor praktijkonderwijs. Hun vraag betreft het bouwen van een leeromgeving over vriendschap en basale vormen van samenwerking (we noemen dit 'het vriendschap-project'). De aanleiding voor de vraag was de constatering dat veel studenten maar moeilijk aan een baan komen en - als ze toch aan een baan of een werkervaringsplaats worden geholpen - ze maar kort in deze baan blijven omdat ze moeilijk kunnen omgaan met de complexe ambivalenties die langdurige samenwerking vraagt.

Vriendschap is voor veel studenten van de school sterk binair: iemand is je vriend en als hij of zij zich niet 'goed' gedraagt, wordt het je vijand. En vriendschap is een thema dat ze sterk aanspreekt. De vraag aan ons was of wij een online leeromgeving zouden kunnen maken die vriendschap als een spannende reis beschrijft. Bij voorkeur geïllustreerd met scènes uit films die de jongeren aanspreken. Op die manier zouden de studenten en stagiaires stap voor stap kunnen oefenen met een meer genuanceerde visie op vriendschap en vervolgens op samenwerken. Dit vergroot hun kansen op de arbeidsmarkt op drie manieren:

- Zelfinzicht en vaardigheid om nuances in communicatie te onderkennen.
- Samenwerkingsgerichtheid in teamverband op werkplek.
- Minder kans op conflicten op of buiten het werk die als verstoring voor arbeidsparticipatie kunnen optreden.

## 3. Burgerschap, verzoening en conflicthantering (2019-2025)

De programmadoelen van 75 jaar vrijheid vragen tegen de achtergrond van de actuele verdwijning van de 'ooggetuigen' generatie een maximale impact van de film Slag om de Schelde. 40% van de bevolking heeft in 2025 geen sociale herinneringen aan WO2. Door de film educatief te versterken wordt voldaan aan de doelstelling van het fonds om jongeren te raken. Het project streeft na:

- Persoonlijk gedrag (stuurbaar zelfinzicht) m.b.t. conflicthantering te veranderen
- Inlevingsvermogen in anderen met extra aandacht voor het versterken van de democratische rechtsstaat.
- Besef van inclusiviteit en gedeelde toekomst te vergroten.

## 4. Sociale verschilmakers (2020)

## 5. Pleegzorg internationaal (2021)

# 8. Financiën en bestuur

## 8.1. Financiën

De stichting MovieLearning wil op verschillende manieren de impact financieel mogelijk maken. Door de samenwerking met Double Healix kan MovieLearning een donatie ontvangen, ondersteuning met R&D (zie video pleegzorg) en korting op activiteiten. Daarnaast zullen grote doelen via projecten met externe dekking (fondsen) ontwikkeld worden. De precontractuele kosten (aanvraag opzetten e.d.) zullen vanuit de stichting gedragen worden. Projecten zullen pas doorgezet worden als er voldoende financiering is toegezegd. Als de stichting een ANBI status heeft zal ook verkend worden of via donaties specifieke kleine projecten (courses, lezingen e.d.) mogelijk gemaakt worden.

De stichting beschikt op dit moment niet over significant eigen vermogen anders dan de overlopende liquiditeit tussen (subsidie)inkomsten en uitgaven. In geval van grotere (project) subsidies wordt via de financiële administratie een eigen projectadministratie met evt. voorzieningen opgezet. Conform de statuten valt in elk geval het vermogen vrij ter ondersteuning van de doelstellingen. Het bestuur



ziet via plan- en verantwoordingsinstrumenten toe op de juiste besteding. Zie voor bestedingen en financiën jaarverslag 2018

## 8.2. Bestuur

De Stichting MovieLearning heeft, conform haar statuten, de missie om wereldwijd een leeromgeving te kunnen aanbieden die mensen helpt door middel van inspirerende en emotioneel genezende beelden. Stichting MovieLearning overziet het bouwen van de video leeromgeving en bewaakt het ideële karakter. De werkorganisatie Double Healix levert het gedachtegoed en de psychologische en film-technische know-how. De gelaagde structuur van de stichting met de onderliggende Double Healix B.V. is op die manier ingericht om toezicht en uitvoering te splitsen. Het bestuur wordt gevormd door deskundigen met gedeelde ideële doelstellingen, kennis van gedragsontwikkeling en financiële affiniteit. Het bestuur heeft geregeld overleg met de directie, stelt de verantwoording vast en houdt via risicomangement toezicht op de uitvoering van de doelstellingen.

Stichting MovieLearning wordt bestuurd volgens het Raad van Bestuurmodel. Dit betekent dat 'bestuur en uitvoering' zijn gescheiden. De Raad van Bestuur stelt het beleid vast en toetst de uitvoering. De uitvoering wordt gecoördineerd door de directie van de Double Healix organisatie. Door de ontwikkeling van de video-leeromgeving, het verspreiden van het Double Healix gedachtegoed en de maatschappelijke projecten (zie voorbeelden) wordt de doelstelling van de stichting gerealiseerd. Deze werkwijze is vastgelegd in het reglement van de Raad van Bestuur en het profiel van de bestuurder. Het bestuur van de Stichting MovieLearning bestaat in 2019 uit:

- Voorzitter Jacques Mulders
- Secretaris Corien Huiskamp
- Penningmeester Cees Scheurwater

Conform het rooster van aan- en aftreden wordt de bestuurlijke continuïteit gegarandeerd.

### **Beloningsbeleid Stichting MovieLearning**

Bestuurders van de stichting ontvangen geen vergoeding voor hun werkzaamheden. Wel kan het bestuur besluiten dat zij recht hebben op vergoeding van de door hen gemaakte kosten. De stichting heeft geen personeel en daar waar we werken met vrijwilligers hebben deze afgezien van de mogelijke vrijwilligersvergoeding.