



DE KRING ROOSEENDAAL

TOEKOMSTVISIE & ARTISTIEK PLAN 2024-2027

DE KRING ROOSENDAAL

**We zijn het culturele hart
van Roosendaal:**

**Krachtig, inspirerend en verbindend
& Inclusief, gastvrij en duurzaam**

**BB We halen de stad naar binnen en gaan met
het theater naar buiten en geven
daarmee vorm aan Podium van de Stad**



**BB We gaan voor 100.000 bezoekers in
een Roosendaal van 100.000 inwoners**



VOORWOORD

We zijn oprecht trots op waar we nu staan als De Kring Roosendaal. Zeker gezien de turbulente tijden die achter ons liggen. Er is veel gebeurd in de afgelopen jaren, met soms moeilijke maar zeker ook veel goede ontwikkelingen.

We moeten beginnen met een woord van dank. Vanzelfsprekend heeft de coronapandemie een grote impact gehad. Het effect van slechts een paar maanden open zijn in twee jaar tijd is groot. Zowel op onze bezoekersstromen als op de daarmee verbonden financiële inkomsten. We zijn blij geweest met de steun die we gekregen hebben van de gemeente Roosendaal en uit verschillende rijksregelingen. Zonder die steun was het ons niet gelukt om deze periode te boven te komen. We zijn ook trots op ons team dat altijd door is gegaan met denken in oplossingen in plaats van onmogelijkheden.

En vooral danken we onze bezoekers, die gelukkig de weg weer terug hebben gevonden naar ons. Trouwe bezoekers, incidentele bezoekers, bezoekers van 0 jaar tot 45 jaar, bezoekers van 65 jaar en nog ouder maar jong van geest, en alles wat daartussen zit. Liefhebbers van de ontspanning of juist van de verdieping, nieuwkomers en jongblijvers. Ze zijn ons trouw gebleven en komen weer terug. Dat stemt ons meer dan gerust voor de komende 4 jaar. Want zonder de bezoekers zijn we niks. Dat is onomstotelijk bewezen in die corona-jaren.

WAT WORDT ER GEVRAAGD

De gemeente heeft specifieke verwachtingen geformuleerd in haar subsidieaanvraag aan De Kring Roosendaal. Hierbij wordt bijzondere aandacht gevestigd op het aantrekken van de leeftijdsgroep van 0 tot 45 jaar, en het bedienen van andere specifiek benoemde doelgroepen. Daarnaast benadrukt de gemeente de behoefte aan het organiseren van culturele voorstellingen en activiteiten in samenwerking met jong talent, amateurgezelschappen, en -verenigingen. Deze uitgangspunten vormen een onderdeel van de basis van onze inzet voor de komende jaren.

WAAR STAAN WE VOOR: INCLUSIEF, GASTVRIJ EN DUURZAAM

Toen het vorige beleidsplan 2017-2022 is vastgesteld hadden we nooit kunnen denken dat 2 jaar daarvan - dus de helft van de lopende periode - er compleet anders uit zouden zien dan we ooit hadden kunnen bedenken voordat we überhaupt van corona hadden gehoord. Maar ondanks dat hebben we op onderdelen wel zaken op kunnen pakken en voornemens kunnen realiseren. In deze nieuwe toekomstvisie en artistiek plan voor de komende 4 jaar 2024-2027 gaan we voor groot deel door op de ingegane weg voor corona en blijven we doen waar we goed in zijn, zeker met een tandje erbij. We zouden De Kring niet zijn als we ook op zoek gaan naar innovatie en vernieuwing met de inzet van onze vindingrijkheid, op weg naar een inclusief en duurzaam podium van de stad (en regio uiteraard).

WAAR GAAN WE VOOR: ONS GEWAAGDE DOEL

Samen met het team formuleerden we onze ambitie voor de komende jaren: Over vier jaar zijn we nog meer het inclusieve, gastvrije en culturele hart van alle wijken en dorpen van de gemeente Roosendaal; krachtig, inspirerend en verbindend. We dragen de titel van Podium van de Stad met verve en met alles wat we in ons hebben. We worden de culturele ontmoetingsplek van de stad met haar 100.000+ inwoners en versterken daarmee onze plek in west-brabant.. Programmeren en produceren doen we samen met de stad. Dat doen we voor alle Roosendalers, jong en ouder, van 0 tot 45 jaar en ouder, van ukkie tot senior, avontuurlijk en behoudender, meerkleurig en meerstemmig.

Wij wensen u veel energie en leesplezier

Trotse directeur van Cultuurcluster Roosendaal
Jan-Hein Sloesen

Mede namens Kernteam De Kring Roosendaal

INHOUDSOPGAVE

1. WAAR STAAN WE NU	6
1.1 Cultuurcluster, een unieke bundeling van krachten	6
1.2 Onze Visie: De Kring Roosendaal; theater voor ons allemaal	6
1.3 Onze Missie: artistiek episch centrum	7
2. WAAR KOMEN WE VANDAAN	9
2.1 Terugblik: corona	9
2.2 Worteling in Roosendaal	9
2.3 Positionering en bijdrage aan het totale cultuuraanbod	10
2.4 Sterke binding en hoge waardering	10
2.5 Economische/maatschappelijke betekenis	10
2.6 Diversiteit en inclusie	10
3. WAT BLIJVEN WE GEWOON GOED DOEN	12
3.1 Ons programmeringsprofiel	12
3.1.1. Reguliere programma	
3.1.2. Speciale voorstellingen	
3.1.3. Samen met ons publiek	
3.1.4. Jong talent en onderwijs	
3.1.5. Extra activiteiten en context programma	
3.1.6. Voorstellingen op locatie	
3.1.7. Mee-werkers en samen-werkers	
3.1.8. Over de Tong	
3.2 Onze bezoekers en hun waardering	16
3.2.1. 100.000 bezoekers	
3.2.2. Marketingstrategie	
3.2.3. Linken met bedrijfsleven	
3.2.4. Maatschappelijke impact	
4. WAAR GAAN WE NAAR TOE	21
4.1 Innovaties en ontwikkelingen binnen de programmering	21
4.1.1. Programmamaker stad & regio	
4.1.2. Programmamaker Jongeren & Interactie	
4.1.3. Programmering in de stad als canvas	
4.2 Het smeden van slimme coalities	21
4.2.1. Potentiële samenwerkingpartners	
4.2.2. Vlaamse samenwerking	
4.3 Stappen in duurzaamheid en innovatie met het gebouw	22
4.3.1. Duurzaamheid verandert	
4.3.2. Groen gebouw letterlijk & figuurlijk	
4.3.3. Green Stages	
4.3.4. Samenwerking met scholen	
4.4 Ontwikkelen op gebied van bezoekers en marketing	24
4.4.1 Brede toegankelijkheid	
4.4.2. Marketing met en voor de stad	
4.4.3. Culturele Doelgroepenmodel	

BIJLAGEN

1. Fair Practice als Kompas	28
2. Wat is de context/de wereld om ons heen	36
3. Wat staat ons te wachten	38
4. De kracht van het Cultuurcluster Roosendaal: Gebruik hem!	40

Paulus en Vif

(vaste gasten)



☞ Het is onze tweede huiskamer geworden! ☞

☞ En niet alleen vanwege de voorstellingen, maar ook omdat er in de loop der jaren een band is ontstaan met andere gasten die je regelmatig ziet. ☞

Kijk hier het gehele interview

[Klik hier](#)



1. WAAR STAAN WE NU

1.1 Cultuurcluster, een unieke bundeling van krachten

De Kring is onderdeel van het Cultuurcluster Roosendaal. Het Cultuurcluster heeft vier onderdelen: De Kring Roosendaal, Cultuur Compaan, het Tongerlohuys en Podium voor passie St. Jan. Deze vier organisaties hebben weliswaar ieder hun specifieke taak binnen het gemeentelijke cultuurbeleid maar samen bundelen ze hun krachten voor een sterk en inspirerend cultureel Roosendaal. Gezamenlijk hebben de partners de opdracht het Roosendaalse culturele veld aan te jagen en het culturele netwerk te verankeren en te verstevigen. Door partijen uit stad en regio met elkaar te verbinden en het publiek, deelnemers, gasten een onvergetelijke ervaring mee te geven. Hiervoor zet het Cultuurcluster haar professionaliteit, gastvrijheid en hoge kwaliteitsnorm in. We doen dat vanuit onze artistieke visie, onze sociale verbindende visie en onze inclusieve visie, want iedereen kan en gaat meedoen.

Uitgangspunt voor de werkwijze van het Cultuurcluster is de doelstelling van Gemeente Roosendaal: Het bevorderen van de actieve deelname van inwoners aan de samenleving en het vergroten van de bijdrage van de stedelijke voorzieningen aan woon- en vestigingsklimaat door:

- Het stimuleren van eigen kracht
- Het stimuleren van publiek ondernemerschap
- Extra aandacht voor de jeugd
- Bijdrage aan een aantrekkelijke binnenstad

Het Roosendaalse Cultuurcluster is een unieke samenwerking die nog nergens in Nederland bestaat. Na een periode van pionieren zien de partners van het Cultuurcluster veel mogelijkheden voor de toekomst. Het is de ambitie van het Cultuurcluster om een significantie rol te spelen in de stad en regio. Een stevige positie, die verder gaat dan alleen het culturele veld.

Een positie ook als een inspirerende en inclusieve Roosendaalse werkgever in een organisatie waarin ontwikkeling voor onze eigen medewerkers, onze sterk gelieerde samen-werkers, de zeer gewaardeerde stagiaires en iedereen die betrokken is bij het Cultuurcluster centraal staat.

Ons werk is gelaagd

De partners van het Cultuurcluster voeren meerdere elkaar versterkende en samenhangende functies uit. De volgende functies zijn nodig om een volwaardige rol te kunnen spelen als Cultuurcluster:

- het programmeren van professioneel en veelzijdig artistiek aanbod
- het (laten) ontwikkelen van specifiek aanbod
- het stimuleren van ontmoeting en debat (maatschappelijk programma)
- het bevorderen van cultuureducatie en talentontwikkeling
- een platform zijn voor de amateurkunst.

1.2 Onze Visie: De Kring Roosendaal; theater voor ons allemaal

Roosendaal heeft stevige ambities, namelijk groeien naar een 100.000+ inwoners gemeente en zorgen voor een aangenaam, dynamisch en boeiend leven van die 100.000+ inwoners. Onder andere door een culturele 'loopbaan' van wieg tot ver in de senioriteit te faciliteren. De gemeente Roosendaal verwacht van ons theater dat we een stevige bijdrage leveren aan deze ambitie en aan de toekomstige ontwikkeling zowel van de individuele Roosendaler als van de stad met haar regio, naast het bieden van de broodnodige ontspanning. En daar gaat deze Toekomstvisie 2024-2027 over.

Aan kunst en cultuur zijn verschillende waarden verbonden, schrijft Raad voor Cultuur in haar notitie 'Cultuur voor stad, land en regio'. Het kan gaan om maatschappelijke opbrengsten: culturele voorzieningen dragen bij aan beter onderwijs, kunnen positieve effecten hebben op de gezondheid, stimuleren een actieve deelname van burgers aan de samenleving of dragen bij aan de gemeenschapszin van (groepen) burgers. Het kan ook gaan om economische waarden: culturele voorzieningen in de buurt leiden tot meer opbrengsten in de horeca, hogere huizenprijzen of een aantrekkelijker vestigingsklimaat voor bedrijven.

Dat vertalen we bij De Kring als volgt:

• **Individuele ontwikkeling: spiegel en venster**

Theater is een afspiegeling (meer nog voorloper) van ontwikkelingen in de samenleving en een kanaal voor collectieve beleving en emoties. Voorstellingen dienen de mensen te prikkelen. Theater is naast verdieping ook voor ontspanning en het bieden van topamusement om weer energie én inspiratie op te doen. Een theaterbezoek is even ontsnappen uit de werkelijkheid. Bij De Kring gaan die verdieping, inspiratie en ontspanning veelal hand in hand.

• **Meebouwen aan een creatieve en aantrekkelijke stad**

De Kring ziet voor zichzelf een belangrijke rol in het ontwikkelen en versterken van de creatieve en innovatieve kracht én imago van Roosendaal. Theater is ook gericht op identificatie: het (h)erkennen van (de eigen) cultuur. Theater is naast een spiegel ook een venster op andere culturen, wat relativerend én verrijkend werkt. Theater gaat altijd over mensen.

• **Amateurs van harte welkom**

De Kring biedt ook een podium voor de amateurs die de ambitie hebben om in een professionele accommodatie te presteren. Wij zien een actieve participatie van amateurs op onze podia als een belangrijk fundament voor talentontwikkeling en versterking van de sociaal culturele aspecten van onze samenleving. Wij willen hierin een nog grotere rol spelen. Dat doen we al door onze ruimtes gratis aan te bieden en alleen de uren van de medewerkers en eventueel in te huren middelen te rekenen.

• **Cultuureducatie is de basis**

Ten aanzien van de educatieve functie gericht op kinderen en jongeren gaan we het huidige beleid verder uitbouwen, samen met onze partner CultuurCompaan. De basis om actief en passief mee te doen aan activiteiten van het theater moet daarbij steviger worden. De Kring groeit mee met cultuuruitingen van jongeren om zodoende een aantrekkelijk aanbod te blijven bieden. De cultuureducatie zal een belangrijke plaats innemen in ons aanbod. Daarnaast is het idee van een 'leven lang leren' ook bij ons Cultuurcluster niet vreemd.

Ze streeft ernaar 'culturele carrières of loopbanen' van 0 jaar tot ver in de senioriteit te ondersteunen en daarom ook ondersteuning te bieden aan de veranderde oriëntatie van de ouder wordende bezoeker.

• **Verhuren**

Ondernemingen, instellingen en andere partijen kunnen onze unieke ruimtes, faciliteiten en organisatie huren op tijden dat we geen voorstellingen programmeren. Voor congressen, voor commerciële bijeenkomsten, voor besloten voorstellingen enzovoorts. We zien daarin naast de economische waarde ook kans om onze exploitatieresultaten positief te beïnvloeden.

1.3 **Onze Missie: artistiek episch centrum**

De Kring als onderdeel van het CultuurCluster vormt mede het artistieke kloppend hart van de podiumkunsten Roosendaal en omgeving. Wij zien onszelf als de beste intermediair tussen kunstenaar, theatermaker en het publiek. We dragen bij aan de culturele en economische ontwikkeling van de regio West-Brabant door een dynamisch aanbod te bieden dat een spiegel is van de huidige cultuur en culturen, reflectie biedt op de werkelijkheid en inspireert tot creativiteit en vernieuwing. Ons theater biedt daarnaast plezier en ontspanning, is gericht op beleving en maakt mensen vrolijk.

Het hele jaar rond, 12 maanden per jaar - in de zomer programmeren wij door in onze theatertuin en waar mogelijk in het Openluchttheater, onze zaal midden in de natuur, zonder dak - bieden we een mix van theater met een intellectuele uitdaging tot amusement en ontspanning in alle genres en podiumdisciplines voor een grote groep mensen.

Als hoogwaardig geoutilleerd theaterorganisatie is de Kring in staat om grootschalige en technisch complexe producties naar Roosendaal te halen en kunnen we het publiek - dankzij de goede band met topgezelschappen in binnen- en buitenland - unieke voorstellingen laten meemaken.

KERNWAARDEN



VERNIEUWEND

Vernieuwend en nieuwsgierig

De Kring is bekend als vernieuwende organisatie die vooroploopt bij innovaties in het programma maar ook als gebouw en als werkgever. De medewerkers zijn creatief en innovatief en dragen bij aan dit imago. We spannen ons in om samen met makers en gezelschappen een flink aantal bijzondere theaterproducties van de grond te krijgen en het aantal co-producties uit te breiden. Vernieuwing zit hem ook in onze organisatie-aanpak en het vergroenen en duurzaam maken van het gebouw.



ONDERNEMEND

Ondernemend en ter zake doende

We zijn ondernemend zowel op het terrein van cultuur als in het exploiteren van onze gebouwen. We programmeren (en verhuren) met een goed oog voor het realiseren van onze missie, culturele diversiteit, het publieksbereik en de inverdiencapaciteit. Daarom hebben we al jaren een gezonde financiële huishouding.



GASTVRIJ

Gastvrij in alle vezels

Wij willen uitblinken in gastvrijheid. Onze medewerkers zijn vriendelijk en gericht op optimale service voor onze gasten. We streven naar het beste voor publiek, de kunstenaars en onze medewerkers. In 2019 waren we het meest gastvrije theater van Brabant (ANWB) en in het grootschalige onderzoek naar sterke cultuurmerken van Hendrik Beerda Brand Consultancy blijkt De Kring in Brabant meer waardering te krijgen van en binding te hebben met haar publiek dan welk Brabants cultuurmerk dan ook, zelfs meer dan Pathé en veel meer dan de ons omringende cultuurorganisaties.



CREATIEF EN INNOVATIEF

Van de stad en de regio

Wij zijn de plek waar de cultuur van de stad ademt. We zijn een podium waar het 12 maanden per jaar bruist van creativiteit en vernieuwing en dragen zo bij aan een sterk imago van Roosendaal en West-Brabant. We zijn die ontmoetingsplek voor creatieve kruisbestuiving die Roosendaal wil gaan bieden aan haar 100.000+ inwoners en aan de inwoners van de regio van elke culturele achtergrond.

2. WAAR KOMEN WE VANDAAN

2.1 Terugblik: corona

Corona is hét thema geweest van de afgelopen kunstplan periode. Twee jaar van de periode 2020-2023 is totaal anders geworden dan verwacht. Onvoorstelbaar zelfs. Voor een theater dat gastvrijheid heel hoog in het vaandel heeft staan is het moeilijk te verkroppen als je de deuren moet sluiten voor je publiek. Als je als theater een stimulerende plek wil zijn voor theatermakers is het moeilijk als je voorstellingen herhaaldelijk moet verplaatsen tot niet meer kan of gewoonweg moet afgelasten. Als je een goede werkgever wil zijn is het totaal anders als je elkaar niet eens fysiek meer kon treffen. Alles was anders.

Het heeft ons veel kruim gekost. Ondanks dat we steeds gezocht hebben naar wat wel mogelijk was - open met horeca, zonder horeca, op 15 meter afstand, met maximale aantallen in de zalen, met of zonder eindtijd in verband met de avondklok en door gebruik te maken van het Openluchttheater - hebben we te maken gehad met een inkomstenterugval in bepaalde tijden naar bijna nul. Door de vele hulppakketten hebben we ons zelf erdoorheen kunnen slaan. Bezoekersaantallen vielen enorm terug. Een vaste kern bleef komen, soms met mondkap, gelaatsklep, alcoholsprays. "Cultuur maakt onderdeel van ons leven uit, dat laat ik me niet afpakken", zei een echtpaar van boven de 80 jaar. Toch waren zij de uitzondering, vele ouderen bleven thuis. Echter toen de theaterwereld weer openging, waren het de ouderen die als eerste de weg naar het theater weer terugvonden. Onze theatertechniek werd geconfronteerd met veel risico, afstand houden is in hun vak onmogelijk, maar door aangepaste teams en aangepast werken hebben we dat risico kunnen minimaliseren. Het amateur theaterleven kwam helemaal stil te liggen. Repeteren was onmogelijk. Daardoor duurde het ook, nadat de maatregelen waren teruggedraaid, nog een lange tijd voordat ook de amateurgezelschappen weer voorstellingen konden geven. Een aantal van deze gezelschappen is haar achterban voor een groot deel kwijtgeraakt, maar dat geldt zeker niet voor allemaal. We zien daar twee werelden, bij aantal amateurgezelschappen is het drukker dan ooit.

Uiteraard hebben we wel nieuwe opportunity's gecreëerd, want zo'n organisatie zijn we ook. Ons uitgangspunt in die aparte tijd was ook, wat kunnen we nog wel, waar liggen kansen, waar kunnen we doen waar we goed in zijn. Nationaal en internationaal vielen we bijvoorbeeld op door te streamen voor publiek dat hiervoor open stond.

We ontdekten daardoor een nieuwe doelgroep, namelijk mensen met een niet-aangeboren hersenafwijking en vielen daarmee landelijk en zelfs internationaal op. Op een universiteit in Canada zijn we nog steeds regelmatig digitaal te gast om hun studenten te inspireren op dit onderwerp.

Maar alles is toch anders dan gewoon een bruisend theater zijn vol bezoekers en artiesten die elkaar treffen. Gelukkig hebben we dat de andere twee jaren van de achterliggende periode ten volle kunnen doen. Hoewel de publieksaantallen nog niet op het niveau van het topjaar 2019 zijn, zijn we weer goed op weg.

2.2 Worteling in Roosendaal

Al ruim 6 jaar legt De Kring steeds meer de focus op een sterkere worteling in West-Barbant, in de stad en regio. Samen werken in het Cultuurcluster Roosendaal zorgt ervoor dat we veel kunst- en cultuurdisciplines vanuit één koepelorganisatie aanbieden. We startten vanuit ieders eigen visie en missie onze samenwerking en hebben de achterliggende periode gebruikt om op basis van de bevindingen ons programma daar waar het zinvol is aan te passen aan dat van de ander.

Een mooi voorbeeld hiervan is het succes van de Dinsdagmiddagserie. Zo'n 15 programmeurs van boven de 60 jaar, die ook nog top 'marketeers' blijken te zijn, stellen het programma samen. Meer dan 200 bezoekers per keer gaan hier met veel plezier naartoe. Er is verbinding tussen de bezoekers, alleen gaande gasten zijn van harte welkom evenals bezoekers die niet meer in het arbeidsproces actief zijn. Deze Dinsdagmiddagserie is een direct gevolg van diverse projecten bij CultuurCompaan zoals Tijd van je Leven.

Daarnaast onderzochten we hoe de drempel van het theater op andere manieren verlaagd kon worden. Zo stonden we aan de basis van festival Theater op de Grens waarin jonge talenten van zich laten horen, brachten we gratis voorstellingen in het Openluchttheater Vrouwenhof en in onze theatertuin, zijn we vanaf het begin nauw betrokken bij het jongerenprogramma The Clash van CultuurCompaan en stimuleerden we het amateurtheater.

2.3 Positionering en bijdrage aan het totale cultuuraanbod

Met een nieuwe inhoudelijke koers wist de Kring zich de afgelopen periode te positioneren als een herkenbare plek voor bewoners van Roosendaal en de regio, aldus het omvangrijke culturele merkenonderzoek van Hendrik Beerda. We hebben een begin gemaakt met samenwerkingen verschillende partners: met onze Zeeuwse collega-theaters in Goes, Middelburg, Terneuzen maar ook het dichterbij gelegen Bergen op Zoom. Samen vormen wij de Zuidwest regio. Er wordt gewerkt aan een overkoepelende website met het gezamenlijke aanbod. Als dit goed werkt zetten we een stap verder naar ook samenwerken op inhoud van het programma. Ook de samenwerking met het onderwijs door onze andere partner in het Cultuurcluster – CultuurCompaan - werd doorontwikkeld waardoor het bezoek van leerlingen in De Kring gestegen is.

2.4 Sterke binding en hoge waardering

Hendrik Beerda Brand Consultancy doet al jaren onderzoek naar de kracht van de culturele merken in Nederland. Hij heeft ook De Kring in Roosendaal onderzocht met de volgende resultaten in 2023

- In de provincie Noord-Brabant is zowel de waardering vóór als de binding mét De Kring Roosendaal zeer hoog en wordt op beide ranglijsten de 1ste positie ingenomen te midden van de Noord-Brabantse podia en bioscopen. Zelfs hoger dan de waardering en binding met Pathé.
- In de top 50 van sterkste cultuurorganisaties in de provincie Noord-Brabant bevindt De Kring Roosendaal zich in 2023 op de 36ste plaats. (2019: 39ste en 2021: 35ste plaats).
- Op de ranglijst van de 27 sterkste Noord-Brabantse podia en bioscopen staat De Kring Roosendaal 15de (2019: 19de en 2021: 14de plaats).
- In de provincie Noord-Brabant is De Kring Roosendaal geholpen bekend bij 16 % van de inwoners, waarmee de 17de plaats wordt behaald onder de Noord-Brabantse podia. De spontane bekendheid van De Kring in Brabant is 7 procent. Daar is sprake van een lichte daling ten opzichte van de jaren ervoor. Hier is nog wat te winnen.

2.5 Economische/maatschappelijke betekenis

Met partnerorganisaties zijn de afgelopen periode verschillende projecten opgezet om te verkennen welke waarde cultuur kan hebben voor kwetsbare groepen in Roosendaal. De cross-overs naar het sociale domein zijn arbeidsintensief maar dragen effectief bij in het bereiken van nieuwe publieksgroepen en het bewerkstelligen van inclusiviteit. Om een voorbeeld te noemen, ons huisgezelschap en werkplaats voor mensen met een verstandelijke beperking Tiuri ontwikkelt zich samen met en door ons tot een landelijke speler op de Nederlandse podia.

2.6 Diversiteit en inclusie

De afgelopen periode hebben we gestreefd naar een meer cultureel diverse samenstelling van ons personeelsbestand en het vrijwilligersteam, bijvoorbeeld door in de vacaturetekst hier nadrukkelijk aandacht voor te vragen. Ook zijn een aantal medewerkers, met een afstand tot de arbeidsmarkt, via ons vrijwilligersteam doorgroeid naar een vaste aanstelling. Niet direct bij ons maar bij collega-instellingen. Door de samenwerkingen en het onderbrengen in het theater van ons huisgezelschap Tiuri hebben we inclusie letterlijk in ons hart van het theater opgenomen.

Qua toegankelijkheid voor mensen met een beperking heeft De Kring al de nodige faciliteiten maar ontwikkelen we ons nog steeds. Zo deed onze huismeester een aanpassing aan de picknick tafel waardoor er nu een rolstoel onder kan en onze collega met de rolstoel gewoon met ons mee kan lunchen. Het lijkt iets kleins maar is enorm belangrijk voor die collega.

Inclusie, toegankelijkheid en diversiteit is steeds verder ingebed in ons beleid. Niet dat we er al zijn, maar een stevig begin is gemaakt. Wij onderschrijven absoluut de code Diversiteit en Inclusie CodeDI die opgesteld is in 2019.

Paul van den Berg

(sponsor Sakero)



“ Omdat we samenwerken, kom ik met theatergezelschappen in aanraking die ik in eerste instantie zelf niet zou kiezen. ”

Kijk hier het gehele interview

Klik hier



3. WAT BLIJVEN WE GEWOON ALTIJD GOED DOEN

3.1 Ons programmeringsprofiel

Als het theater van Roosendaal biedt De Kring een brede professionele programmering in de grote en de kleine zaal. Alle podiumkunsten zijn bij ons te zien en te beleven (cabaret, muziek, dans, klassiek, toneel, familie en show & musical). We programmeren voor een breed publiek met een uiteenlopende smaak, theaterervaring en verwachting. In de kleine zaal, waarover De Kring als enige in de regio beschikt, bieden we ruimte aan jong en nieuw talent en Brabantse makers. Het aanbod in beide zalen is (rijks-)gesubsidieerd en van vrije producten.

Sinds 2019 profileert De Kring zich als regiotheater van West-Brabant. Met een capaciteit van 880 stoelen in de grote zaal en een vlakke vloertheater in de kleine zaal met 220 stoelen zijn we uniek in deze regio. Om die reden nemen we in ons programma een aantal grootschalige producties op die niet in de omliggende theaters te zien zijn.

3.1.1 Reguliere programma

De Kring programmeert per seizoen gemiddeld 170 voorstellingen en 20 cultureel gerelateerde activiteiten. In grote lijnen is het reguliere programma van De Kring te vatten in onderstaand model

EENVOUDIG/ CONVENTIONEEL

Onspannend
Geen voorkennis nodig
Licht en vrolijk

Voorbeeld:
musicals, populair cabaret, lichte muziek

45% van het aanbod

EENVOUDIG/ ONCONVENTIONEEL

Progressief
Experimentele vormgeving
Publiek verwacht losse omgangsvormen

Voorbeeld:
beeldend theater, nieuw cabaret

30% van het aanbod

COMPLEX/ CONVENTIONEEL

Conservatief
Traditionele vormgeving
Publiek verwacht correcte kleding en omgangsvormen

Voorbeeld:
opera, klassieke muziek

11% van het aanbod

COMPLEX/ ONCONVENTIONEEL

Vereist enige inspanning
Wel voorkennis nodig
Ernstig en zwaar

Voorbeeld:
moderne dans, modern klassiek, modern toneel

14% van het aanbod

Uitleg bij het model

Eenvoudig/conventioneel

Dit trekt publiek dat amusement en ontspanning zoekt. Zij gaat zonder pretentie en met weinig voorkennis een avondje uit. Te denken valt aan musical, klucht, populaire muziek, bekende cabaretiers, volksdans en operette.

Dit zijn voorstellingen zoals Paul de Leeuw, Van der Laan & Woe, Gerard van Maasakkers, Edwin Evers band, Bert Visscher, Brigitte Kaandorp, Peter Pannekoek.

Eenvoudig/onconventioneel

Dit theateraanbod trekt publiek dat iets meer verwacht. Men wil verrast worden en het mag ook wel een beetje spannend zijn. Vaak zijn het dertigers en veertigers die we bij deze voorstellingen zien. Bij dit aanbod past nieuw cabaret, popmuziek, niet westerse dans, muziektheater en wereldmuziek.

Dit zijn voorstellingen zoals Keep the Blues alive, Fresku, The Backstage comedy tour, Jim van der Zee, Joia en Esther Groenenberg & band.

Complex/conventioneel

Dit aanbod trekt publiek dat specifiek zoekt naar een bepaalde voorstelling en behoeft vaak enige voorkennis of de bezoeker heeft al theaterervaring. Men kiest wel binnen de kaders en niet te experimenteel of te verrassend. Over het algemeen een wat ouder publiek. Te denken valt aan repertoiretoneel, opera, klassieke concerten en ballet.

Dit zijn voorstellingen zoals Tosca, Introdans, Internationaal Danstheater, Pocket Opera, Euregio Kamerorkest en Storioni.

Complex/onconventioneel

Dit is vooral aanbod van vernieuwende kunsten voor publiek dat veelal uitdrukkelijker wil worden uitgedaagd en geïnspireerd, vaak jongvolwassen eind twintig/begin dertig jaar. Zij is op zoek naar vernieuwing, experiment en nieuwe vormen van theater, dans of muziek.

Dit zijn voorstellingen zoals Ella en Nicolas van Poucke, ISH dance collective, Judas, 155 (eenvijfvijf), Conny Janssen, Jens van Daele en Panama Pictures.

De komende 4 jaar blijven we deze kwaliteit in programmering gewoon bieden. De verdeling zal licht veranderen naar meer experimenteel en onconventioneel als we de jongeren goed weten te bereiken. Maar we doen nog meer binnen ons programmeringsprofiel.

3.1.2 Speciale voorstellingen

De Kring heeft de afspraak met Studio 100 dat ze exclusief hun aanbod in Nederland mogen vertonen. Dat brengt mensen op de been tot aan Almere toe.

Sinds kort bestaat er ook de Vrienden Kring waar al verrassend veel mensen onderdeel van zijn geworden. Er zijn twee categorieën: best friends (562) en special friends (43). Deze vrienden krijgen bijvoorbeeld de mogelijkheid om al eerder kaarten te kopen dan de rest.

Zo'n 100 avontuurlijke Roosendalers hebben ons Kleine zaal abonnement. Voor 1 bedrag mag je het hele seizoen onbeperkt naar de kleine zaal voorstellingen. Inmiddels is daar een hechte community uit ontstaan.

Elk seizoen streven naar het programmeren van tenminste één landelijke première en hebben we minimaal 2x per seizoen een gezelschap in ons huis dat hun voorstelling komt monteren en try-outen. Ook ons lichte muziekaanbod is vermaard en wordt ook door de regio goed bezocht. Omdat er geen concertzaal in de buurt is, pakt De Kring die rol op.

3.1.3 Samen met ons publiek

De succesvolle Dinsdagmiddagserie blijven we vervolgen. Een programma dat zoals gezegd mede samengesteld wordt door programmeurs uit de stad, vaak van 60 jaar en ouder. Ook de marketing en publiciteit wordt samen met deze groep opgepakt. En met succes. Dit resulteerden namelijk de afgelopen twee seizoenen in een gemiddelde zaalbezetting van 70% in de kleine zaal en in het komende seizoen 23-24 zelfs een zaalbezetting van 100%. De komende jaren krijgt de serie een vervolg in een reeks van zes voorstellingen per theaterseizoen.

(dinsdagmiddagserie)

Eddy Haers & René Spruijt

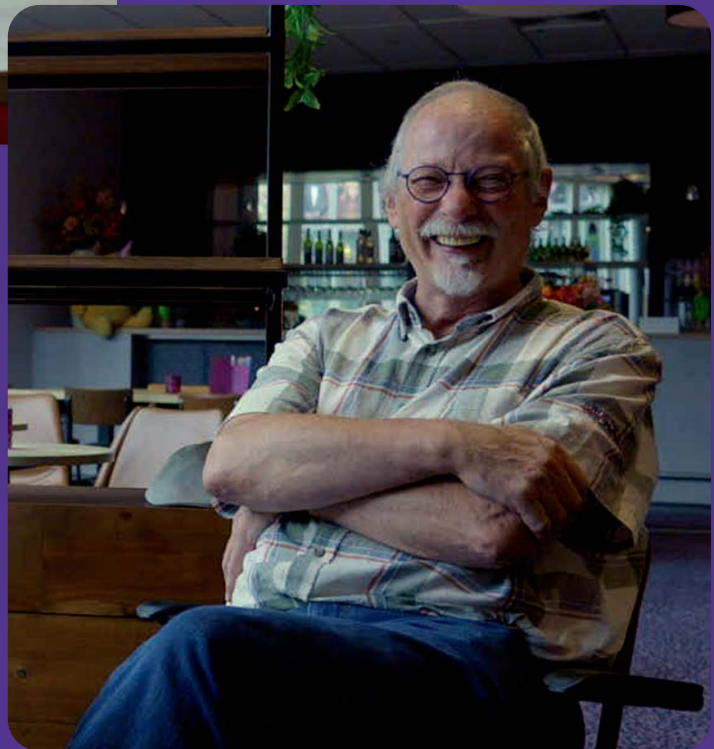


» Al zou je alleen komen als ouderen, dan voel je jezelf nog thuis, omdat er altijd iemand is die je kent »

- René Spruijt

» Je bent welkom, dat voelen ze ook en daar doe je het voor »

- Eddy Haers



Kijk hier het gehele interview

[Klik hier](#)



3.1.4 Jong talent en onderwijs

Voor De Kring is het van belang om jong talent de gelegenheid te geven om hun ideeën en werkwijze in een professionele omgeving voor publiek te testen. Jonge professionals van lokale of regionale herkomst krijgen al jaren de ruimte om openbare eindexamens en/of hun eerste producties te ontwikkelen. De Kring biedt daarom een aantal zondagochtenden een podium aan studenten van Academy of Music and Performing Arts (AMPA), voorheen Fontys Conservatorium. De school wil hun studenten podiumervaring op laten doen, zogenaamde vliegers laten maken. En De Kring kan op deze manier voorzien in de vraag bij het publiek naar klassieke muziek. De komende jaren zetten we deze samenwerking voort. Ook met MBO Dans is een goede samenwerking, zij zijn regelmatig te gast bij De Kring.

3.1.5 Extra activiteiten en context programma

Als podium van de stad is ons multifunctionele gebouw geschikt voor allerlei activiteiten. Om een breder publiek te bereiken organiseren we laagdrempelige activiteiten. Denk aan ons Festival Op de Grens, familieactiviteiten, gratis toegankelijke optredens, Pietendisco, carnavalsactiviteiten et cetera. Om de beleving te vergroten worden voorstellingen regelmatig 'aangekleed' met extra activiteiten vooraf, en na afloop van een voorstelling, het contextprogramma, Lady's Night, Meet & Greets. Hierbij valt ook te denken aan inleidingen, voor- en nagesprekken, optredens van amateurs uit de regio, workshops. Zo organiseren we weer inleidingen in de vorm van een interview met optredende artiesten door popjournalist Willem Jongeneelen en bij alle dansvoorstellingen verzorgt Jacques van Meel de gratis inleidingen. Dit geeft een extra aan een voorstelling en maakt de theaterbeleving completer. Ook met het bieden van deze activiteiten en het contextprogramma gaan we de komende jaren door.

3.1.6 Voorstellingen op locatie

Als de mogelijkheid zich voordoet programmeren we voorstellingen op locatie of ondersteunen we partijen hierin. We werken daarvoor eerder samen met Het Zuidelijk Toneel en deden een aantal succesvolle projecten.

Ook in de samenwerking met CultuurCompaan gaan we steeds meer de stad in met programma.

3.1.7 Mee-werkers en samen-werkers

Met de partners van het Cultuurcluster bekijken we hoe we (nog) meer binding kunnen krijgen met het publiek. Het Cultuurcluster denkt in mede-werkers en nauw aan het cluster gelieerde samen-werkers. Met een aantal van die samen-werkers gaat het om het verder uitbouwen van bestaande allianties, zie onderstaand en vanaf najaar 2025 voegen we er een nieuwe partner aan toe: Paleis voor Volksvlijt uit 's-Hertogenbosch.

Drie Maal Plankenkoorts

Met het professionele Roosendaalse toneelgezelschap Drie Maal Plankenkoorts (DMP) ligt er al een aantal jaren een basis als huisgezelschap van De Kring. Ze spelen hun premières bij ons, proberen nieuwe concepten uit (Op de koffie/thee bij DMP en Voor het Blok) en zoeken de samenwerking op met andere lokale partners. Met de pijlers: voorstellingen, educatie en Theaterhuis Roosendaal creëren ze betrokkenheid en deelname aan velerlei toneeluitingen in Roosendaal. Ook de andere leden van Cultuurcluster zijn verbonden aan DMP. De komende seizoenen blijven we DMP ondersteunen met onze kennis en ervaring.

World of Dance

Sinds 2016 heeft Nishant Bohla zich met zijn professionele dansgezelschap World of Dance gevestigd in Roosendaal. We hebben de overtuiging dat de wederzijdse samenwerking met als invalshoek dans een toegevoegde waarde heeft voor het bredere culturele (dans)aanbod in Roosendaal. De komende jaren willen we professionele dansvoorstellingen produceren en nieuwe doelgroepen bereiken. Dans inzetten als middel voor sociale en kunstzinnige ontwikkeling van kinderen en andere doelgroepen. Ook gaan we community projecten organiseren waarbij dans wordt ingezet als middel om Roosendalers en hun omgeving met elkaar te verbinden. We letten daarbij op de ecologische footprint. Binnen onze programmering van complex en conventioneel draagt dit partnerschap bij aan een verhoging van het bezoekerspercentage.

Compagnie 21

Een gezelschap dat ongekend talent zichtbaar maakt. De harde kern van onze Compagnie bestaat uit mensen met een beperking die al jaren worden opgeleid in onze werkplaats, genaamd Theaterwerkplaats Tiuri. In De Kring kunnen de spelers dagelijks hun talenten ontdekken in theater en dans en vervolgens helemaal ontplooiën. De Compagnie biedt de spelers de kans om de (professionele) theaterwereld te laten zien wat zij in huis hebben. Theaterwerkplaats Tiuri heeft een eigen productieruimte in ons theater en vormt samen met ons een partnerschap en draagt bij aan onze complexe en onconventionele programmering. Centraal uitgangspunt: we zijn niet geïnteresseerd in wat iemand kan, maar juist in wie iemand is. De komende seizoenen staan onverwachtste samenwerkingen van Tiuri met gerenommeerde theatergezelschappen op de agenda.

Nieuw: Paleis voor Volksvlijt

Het Brabantse gezelschap Paleis voor Volksvlijt maakt theater dat lokaal geënt is en waar vrijetijdsspelers en beroepsspelers samen optrekken binnen een professioneel kader. In 2025, 2026, 2027 en 2028 willen zij 4 grote spektakelstukken brengen met lokale toneelspelers brengen, genaamd 'HET LEVEN, Brabant door de jaren in de schaduw hedendaagse geschiedenis'. Te zien en mee te maken in de grote theaterzalen van 's-Hertogenbosch, Tilburg, Eindhoven, Breda, Uden, Oss en dus ook Roosendaal. Aan de hand van de bloedlijn van de vrouwen (grootmoeder, moeder, dochter, kleindochter) van twee Brabantse families: een conservatieve industriële- en een progressieve arbeidersfamilie wandelen we door de geschiedenis van 1940 tot nu en ervaren deze door deze personages. In 2023-2024 gaan we de verkennende fase in hoe deze samenwerking vorm kan krijgen.

3.1.8. Over de tong

Voor ons publiek is het een grote toegevoegde waarde dat we een goed restaurant in huis hebben. Om een avond uit in De Kring totaal te maken bieden zij theaterdiners aan. Hiervan wordt gretig gebruik gemaakt.

3.2 Onze bezoekers en hun waardering

3.2.1. 100.000 bezoekers

De Kring wil de komende seizoenen weer terug naar haar gebruikelijke 100.000 bezoekers per seizoen. Maar niet alleen bezoekersaantallen zijn leidend, ook waardering en impact. In het theater kunnen gasten op een eenvoudige manier feedback geven door de zuil van 'Happy or Not'. De Kring scoort nu een rapportcijfer van 8.3 (N=1000). Het beste scoren: aanbod, gastvrijheid en sfeer. Het streven is om ruim boven de 8 te blijven scoren de komende jaren. Met uiteraard uiteindelijk de droom om een 10 te scoren. Overigens is feedback van bezoekers een zeer welkome manier om de organisatie scherp te houden. We beperken ons niet alleen tot de feedback van de bezoekers, ook die van onze medewerkers en vrijwilligers is heel erg belangrijk. Vandaar dat we gaan werken met een digitale Ideeën Box.

3.2.2 Marketingstrategie

Om de zichtbaarheid te vergroten, de betrokkenheid van onze bezoekers te stimuleren en de loyaliteit van het publiek te versterken passen we de See, Think, Do, Loyalty-marketingstrategie toe op vijf belangrijke persona's in verschillende leeftijdsgroepen, waarvan er drie in de categorie 18 tot 45 jaar zitten. De stappen van deze marketingstrategie zijn de zichtbaarheid vergroten See, interesse wekken Think, stimuleren tot actie Do en vervolgens het bouwen aan trouwe bezoekers Loyalty.

De persona's

De Kring werkt met persona's. Dat zijn ijkpersonen die een bepaalde doelgroep representeren. De vijf persona's die we hanteren zijn samengesteld aan de hand van publieksdata van De Kring en van publieksdata van derden zoals in het rapport van KunstLoc en Whooze. Dat zijn kwantitatieve data zoals hoeveel mensen er in bepaalde doelgroepen zitten maar ook meer 'zachte' data zoals pijnpunten en kansen waar met de marketing rekening mee kan worden gehouden. Ook zijn deze vijf persona's actief op verschillende media, waar rekening mee wordt gehouden.

Luke Govers

(theaterkijker)



» Als theaterkijker is het ons doel meer jeugd naar het theater te krijgen »

Kijk hier het gehele interview

Klik hier



Benadering

See - Zichtbaarheid vergroten

Algemene content waarbij vooral te zien is hoe leuk het is om naar De Kring Roosendaal te komen. Deze content is voor alle vijf persona's hetzelfde.

Think - Interesse wekken

Voorstellingen, shows, evenementen en content specifiek gericht op de interesses van de vijf gemaakte persona's worden gedeeld via nieuwsbrieven, social media, advertenties en dergelijke.

Do - Stimuleren tot actie

Tijd voor actie. De bezoeker komt via retargeting nogmaals de advertentie tegen maar nu met een ander doel; het kopen van een ticket. Content komt weer langs via de socials, maar ook via direct mailings en speciale aanbiedingen.

Loyalty - Bouwen aan trouwe bezoekers

Na het bezoek bij De Kring is het belangrijk om de bezoekers te binden aan het theater. Dit gebeurt via een aftermail met extra tips voor andere voorstellingen, aanbiedingen (bijvoorbeeld als eerste kunnen boeken voor dezelfde artiest in het volgende theaterseizoen), en de vraag of de bezoeker ons wil volgen op onze kanalen. Door middel van interviews, video's van reacties willen we juist ook verschillende bezoekers aan het woord laten namens De Kring. "Be good and let others tell it".

Door de *See*, *Think*, *Do*, *Loyalty*-marketingstrategie toe te passen en de communicatie te richten op vijf verschillende persona's in verschillende leeftijdscategorieën zijn we in staat om de zichtbaarheid te vergroten, interesse te wekken, de kaartverkoop te stimuleren en de loyaliteit van het publiek te versterken. Het is belangrijk om de strategie continu te evalueren en aan te passen op basis van resultaten en feedback.

Middelen



**SOCIAL MEDIA
ORGANISCH /
ADVERTENTIES**



**MAANDPOSTER
PARKEERGARAGE**



**PERSBERICHTEN
(FREE PUBLICITY)**



**LOKALE PERS /
BN DE STEM**



**KIDS
PROOF**



TIKTOK



**POSTERBAKKEN
GEBOUW**



LOKAAL TALENT



NARROWCASTING



KBO



KRINGFLUENCERS



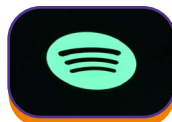
FLYERS WEGLEGGEN



YOUTUBE



LINKEDIN



SPOTIFY



SIRENE SALE



THEATER.NL



RADIO



MATRIXBORD



**DRIEHOEKSBORDEN
(AO RONDE)**



**DIRECT MAIL OUD
BEZOEKERS**



NIEUWSBRIEF



GOOGLE ADS



GENRE NIEUWSBRIEF

Cijfers

Facebookvolgers: 11.585 (+588 t.o.v. 2022)

Instagramvolgers: 2.432 (+373 t.o.v. 2022)

TikTok: 666 (net gestart!)

LinkedIn: 724 (+192 t.o.v. 2022)

3.2.3 Linken met bedrijfsleven

Steeds meer bedrijven zetten kunstenaars, theatermakers en andere creatieven in om complexe vraagstukken te onderzoeken en te becommentariëren. Het is een goede manier om te blijven innoveren, nieuwe perspectieven te verkrijgen of op het eigen handelen te reflecteren. Ook in Brabant zijn inspirerende samenwerkingen tussen bedrijven en kunstinstellingen gaande. Ook de verschillende medewerkers en contacten van De Kring worden veel gevraagd als meedenk-partner bij bedrijven en overheden. Van directie tot theatertechnici, van artiest tot bezoeker, wanneer de vraag aan de orde is, kijken we waar we waarde kunnen toevoegen

3.2.4 Maatschappelijke impact

Dat theater reageert op de wereld om zich heen, is niet nieuw. Sterker nog, het is een van de fundamentele eigenschappen van theater. Het publiek in de zaal is in feite een tijdelijke gemeenschap die de verbinding vormt tussen wat op het podium te zien is en de wereld ernaast. De toeschouwer neemt het dagelijks leven mee het theater in. Wat hij op het toneel ziet relateert hij daaraan. Vervolgens neemt de bezoeker de gedeelde ervaring weer mee naar buiten. Het lijkt de afgelopen jaren meer vanzelfsprekend te zijn geworden voor theatermakers om op een directe en maatschappelijk geëngageerde manier op de wereld te reageren, ook om daarbij het publiek nadrukkelijk te betrekken.

Om die maatschappelijke potentie ten volle te benutten, dient theater inclusief te zijn zowel voor als achter de schermen. Afkomst, opleidingsniveau, seksuele voorkeur, sociale klasse of fysieke dan wel mentale beperkingen zouden geen drempel mogen zijn om theater te maken of te ervaren. De theatersector heeft een verantwoordelijkheid om die inclusiviteit te bevorderen, naar haar bezoekers maar ook naar de maatschappij als geheel. Educatie en aandacht voor diversiteit en duurzaamheid spelen een belangrijke rol. De Kring pakt deze rol heel serieus op en is daarmee één van de voorlopers in het Nederlandse cultuurbestel. Binnen het Cultuurcluster zijn onze 10 uitgangspunten als werkgever gedefinieerd aan de hand van de Fair Practice Code met als overkoepelend doel om impact te maken in en met de samenleving. Wij nemen onze taak daarin zeer serieus (zie bijlage 2).

Nishant Bhola

(theatermaker)



“ De Kring is een partner waarbij we niet alleen praten over wat er op het podium gebeurt, maar we beginnen ook een dialoog over wat dit werk kan betekenen voor de mensen in de stad en omgeving ”

Kijk hier het gehele interview

[Klik hier](#)



4. WAAR GAAN WE NAARTOE

Opweg naar een inclusief en duurzaam podium van de stad!

4.1 Innovaties en ontwikkelingen binnen de programmering

4.1.1 Programmamaker stad & regio

Podium zijn van én door de stad. Zoals gezegd is dit een ontwikkeling die volop ingezet is door alle leden van Cultuurcluster. Ook door De Kring zijn hierin stappen gezet. Zeker, maar er kan en moet absoluut nog een stap bij. Theaters om ons heen zoals die van Dordrecht en Gouda investeren al een aantal jaar in wat zij noemen programmamakers stad & regio. En met groeiend succes. Het is niet meer voldoende om alleen het aanbod van de impresariaten en gezelschappen te laten zien en te denken dat je daarmee alle inwoners bereikt. Het meest effectieve is met die stad en regio in gesprek te gaan, met bewoners, buurthuizen, maatschappelijke organisaties. Wat willen zij zien, wat zouden zij kunnen tonen op onze podia, hoe bereiken we hun achterban? Bijna 10% van Roosendaal heeft een niet-westerse achtergrond. Diversiteit en inclusie zijn inmiddels belangrijke thema's aan het worden. Daar willen we mee aan de slag. Dus ook De Kring zet in op een Programmamaker Stad & Regio.

4.1.2 Programmamaker Jongeren & Interactie

Daarnaast breidt De Kring op termijn haar formatie uit met een programmamaker Jongeren & Interactie. Deze functie sluit nauw aan bij ontwikkelingen en kansen voor Roosendaal om jongeren te binden aan de stad en wordt vormgegeven in nauwe samenwerking met CultuurCompaan die nu veel ervaring op doet met de Jongeren Impuls Regeling. Deze programmamaker Jongeren & Interactie bouwt bijvoorbeeld aan een relevant contextprogramma rond bepaalde voorstellingen in De Kring, gaat het gesprek aan met de street culture scene in Roosendaal, bekijkt wat hen beweegt om zelf kunst te maken en wat er nodig is om van hen vaste bezoekers van De Kring te maken. De programmamaker Jongeren & Interactie probeert bijvoorbeeld ook cultuur in het curriculum te krijgen van MBO zoals Zoomvliet College en Curio. En zo zijn er nog vele andere mogelijkheden om jongeren te binden aan De Kring.

4.1.3 Programmering in de stad als canvas

In kader van de stad als canvas gaat De Kring verder onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om het theater daar te brengen waar men niet in staat is naar De Kring te komen, zoals programmeren in samenwerking met verschillende zorginstellingen voor bewoners met een verstandelijke handicap en ouderenzorg.

4.2 Het smeden van slimme coalities

4.2.1 Potentiële samenwerkingspartners

In 2021 is een verkenning uitgevoerd naar een nauwe samenwerking van De Kring en andere strategisch gelegen theaters. Daar liggen veel kansen. Door de samenwerking hebben we een betere onderhandelingspositie ten opzichte van impresariaten. Daardoor word je serieus genomen en niet overgeslagen in de samenstelling van hun tournees. Je kunt steviger onderhandelen over de prijs, wat weer zijn weerslag heeft op de toegangsprijs die betaalbaar blijft. Door de samenwerking met deze theaters aan te gaan is er ook schaalvoordeel in bijvoorbeeld inkoop voor de horeca en de marketing kan gezamenlijk worden opgepakt. Het komende seizoen wordt er een volgende stap gezet in de verkenning. En als die succesvol is zal de samenwerking formeel worden vastgelegd.

4.2.2 Vlaamse samenwerking

Roosendaal heeft alles in zich om zich te profileren als zeg maar klein-Antwerpen, zoals Valencia wordt gezien als klein-Barcelona. Je moet groots denken. We liggen vlak bij elkaar, er is een goede verbinding tussen de twee steden, we snappen de Vlaming. Voor De Kring betekent dit dat er gezocht gaat worden naar nauwere samenwerkingen met theatermakers en gezelschappen in Antwerpen en Vlaanderen. Regisseurs die ingeschakeld worden bij amateurproducties, langdurige trajecten met ontdekkingen van Vlaams talent in het festival Op de Grens, een Vlaamse topkok als gast in Over de Tong.

We gaan als De Kring slimme coalities smeden met onze collega's in Vlaanderen. De eerste stappen zijn gezet om te komen tot een gezamenlijke website voor West-Brabant, Zeeland en Vlaanderen zodat het regio aanbod zichtbaar is.

4.3 Stappen in duurzaamheid en innovatie met het gebouw

4.3.1 Duurzaamheid verankert

Net als de Raad voor Cultuur vindt ook De Kring, dat iedereen zich moet inspannen om de ecologische crisis te lijf te gaan, ook de cultuursector. Verduurzaming is nodig voor een sterke en toekomstbestendige cultuursector, die in 2050, wanneer Nederland klimaat- neutraal en circulair wil zijn, nog altijd bloeit en kwaliteit garandeert. Verduurzaming biedt bovendien kansen. De Kring kan zijn creativiteit, verbeeldings- en veranderkracht aanwenden voor de verduurzaming van cultureel Rosendaal en zo een legitieme partner worden voor samenleving, overheden en bedrijfsleven.

De Kring neemt dan ook duurzaamheid zeer serieus. Vandaar dat ook binnen de formatie van het Cultuurcluster waar De Kring onderdeel van is een teamlid is vrijgemaakt die aantal uren beschikbaar is als medewerker duurzaamheid.

4.3.2 Groen gebouw letterlijk & figuurlijk

Zonnepanelen en warmtepompen zijn bijna gemeengoed in theaterland. Maar De Kring wil een stap verderzetten en het eerste energie neutrale theater van Nederland worden. Het doel is om van het gebouw van De Kring een leverancier van warme en koude lucht te maken, een soort grote batterij die levert aan de directe omgeving. Opslag van de warmte die er vrijkomt van een volle zaal met de nodige theaterlampen, warmte die dan ook omgezet kan worden in koude door een ingenieus zoutkristallen bad van TNO, een compleet groene omgeving die de hittestress van de binnenstad tegen gaat. En dat allemaal in een gezonde financiële bedrijfsvoering waar ook geld wordt verdiend om te doen waar De Kring uiteindelijk voor staat, namelijk theaterervaringen bieden aan wie maar wil. Daarmee draagt het klimaat indirect bij aan het theater.

Als onderdeel van het eerste energie neutrale theater is de eerste stap gezet door het aanleggen van een warmtenet waardoor onze directe burens (Tongerlohuys, St. Jan, de bioscoop en de woonwijk) ook mee kunnen genieten van groene energie tegen een aantrekkelijker tarief.

4.3.3 Green Stages

De Kring heeft zich aangesloten bij het landelijke GreenStages2020, een initiatief van Green Leisure Group, waarin ongeveer 30 poppodia en theaters gezamenlijk streven naar een circulaire culturele sector in 2030. Dit platform maakt uitwisseling mogelijk en gezamenlijke vraagstukken worden behandeld door experts waardoor er schaalvoordeel is. Actief werken we toe naar een soort van ecologische duurzame werkplaats voor alle theaters en podia. Maar Green Stages helpt ook op individueel niveau door metingen uit te voeren naar de 'duurzame staat' van De Kring. Aan de hand van deze metingen geven zij ons advies waar verbeteringen mogelijk zijn. Dat kunnen ook kleine ingrepen zijn zoals koffiemelk niet meer in kleine plastic cupjes maar weer melkkannetjes te gebruiken. Of te werken met biobased schoonmaakmiddelen en minder vervuilend wc-papier.

4.3.4 Samenwerking met scholen

Samen met lokale scholen hebben we binnen de ecologische werkplaats bijvoorbeeld een onderzoek gedaan naar een groene oplossing van de wegwerp bекers en hier zijn mooie resultaten uit gekomen. Dergelijke projecten, samenwerkingen en onderzoeken willen we verder uit gaan werken binnen het Cultuurcluster. Bijvoorbeeld door het opzetten van een Futurelab waarin in een soort pressure cooker omgeving jongeren en creatieve denkers aan de slag gaan met vraagstukken die spelen op gebied van duurzaamheid en het Cultuurcluster.

Loes Evegaars

(amateurtheater, huurder)



“ In de loop der jaren hebben we altijd enorm veel steun gehad aan de medewerkers die met ons meedachten en ons adviseerden waar dat mogelijk was. ”

Kijk hier het gehele interview

[Klik hier](#)



4.4 Ontwikkelingen op gebied van bezoekers en marketing

4.4.1 Brede toegankelijkheid

De Kring streeft naar maximale toegankelijkheid voor mensen met een beperking, fysiek dan wel mentaal. Dat De Kring het kan bewijst wel dat Tiuri het huisgezelschap is van De Kring, en dan bedoelen we dat letterlijk, ze werken en leven in huis. Belangrijk is om onderzoek te blijven doen, blijven ontwikkelen en kijken hoe je bijvoorbeeld nieuwe doelgroepen kunt bereiken.

Toegankelijkheid gaat bijvoorbeeld over prikkelarm aanbod. Dat kan bijvoorbeeld met betaaltheaterTV, al voor corona bedacht en gefaciliteerd door goede camera's en sterke wifi om te streamen. Het is ons streven om meer artiesten te overtuigen om mee te doen, ondanks de angst dat er dan te veel wordt weggegeven van hun voorstellingen door het delen van de streaming. We zetten in op vertoningen binnen een gesloten community zoals een zorg instelling. Met behulp van de Stichting Onbeperkt Genieten gaan we ook kijken hoe we het theater zelf en bepaalde voorstellingen geschikter kunnen maken voor mensen die prikkelgevoelig zijn.

Eénmaal per seizoen hebben we een voorstelling in samenwerking met de Stichting Komt het Zien van Arlette Hanson met live audiodescriptie door blindentolken. Dat willen we uitbreiden.

Toegankelijkheid gaat ook over regelmatig alle werkprocessen doorlopen om te kijken of er geen blinde vlekken zijn die zorgen dat je minder toegankelijk bent voor mensen met een lichamelijke beperking, zoals tafels waar een rolstoel niet onder past of pinautomaten die vast zitten.

4.4.2 Marketing met en voor de stad

We gaan onze marketingafdeling anders organiseren. Dat lijkt een interne aangelegenheid maar heeft ook zijn weerslag op het werven van publiek. Nu is de taakverdeling vooral gericht op de kanalen die worden ingezet, sociale media en bijhouden website. Binnenkort wordt gewerkt met een indeling naar ambities zoals iemand gespecialiseerd in marketing om jongeren te bereiken, meer diversiteit in de publieksgroepen, positionering van De Kring als geheel, het effectief inzetten van publieksdata.

Daarnaast gaan we instrumenten ontwikkelen om De King nog meer te verankeren in de stad en regio. We onderzoeken met andere partners zoals de Designer Outlet en het Leisurpark om een magazine te gaan maken om bezoekers te verleiden naar Roosendaal te komen. De Kring en het Cultuurcluster willen ook een rol spelen in het stimuleren van kansengelijkheid. Daarom brengen we bijvoorbeeld in de zomer gratis zomertheatervoorstellingen en werken we veel samen met organisaties zoals Quiet Roosendaal, zorgorganisaties en Roosendaal voor elkaar.

4.4.3 Culturele Doelgroepenmodel

Daaruit volgend is het inzetten van een nieuwe en effectieve methode om ons publiek nog beter in kaart te brengen en te leren kennen. Daarom gaan we werken met het Culturele Doelgroepenmodel dat ontwikkeld is door Rotterdam Festivals en Whize.nl en inmiddels ook in steden als Utrecht, Dordrecht, Amsterdam en Eindhoven wordt gebruikt.

Dit model deelt het cultuurpubliek op in groepen, op basis van culturele voorkeuren en gedrag. Het onderscheidt drie hoofdgroepen: Intensief, Medium en Licht. Daarbinnen vallen 11 specifiekere culturele doelgroepen, die zich onderscheiden op basis van factoren als leeftijd en levensfase, opleiding, inkomen, mediagebruik, culturele interesses en gedrag. Deze 11 groepen zijn gekoppeld aan alle gegevens die bekend zijn op basis van onze postcodes en huisnummers en hebben namen als Culturele Alleseters, Proevende Buitenwijkers en Lokale Vrijtijdsgenieters.

Het Culturele Doelgroepenmodel biedt culturele instellingen, festivalorganisatoren, gemeentes en overheid houvast. Het geeft inzicht in huidige en potentiële doelgroepen, hun gedrag, wensen en behoeften.

Het Culturele Doelgroepenmodel kan ook een belangrijke tool worden om het collectieve bereik van cultuur in onze stad in kaart te brengen. Wie bereiken we gezamenlijk en wie niet?

Dit soort informatie biedt inzicht en handvatten voor subsidieverstrekking, fondsen en overheid om cultureel beleid te maken en te monitoren. Vandaar dat we de samenwerking willen opzoeken met Roosendaal Marketing en alle culturele instellingen, festivals en koepelorganisaties aan laten sluiten bij deze onderzoekstool.

Op weg naar een inclusief en duurzaam podium van de stad!



De ontwikkelingen & innovaties op een rij

- We gaan voor een programmamaker Stad & Regio om meer vorm te gaan geven aan onze doorlopende ambitie om het podium van én voor de stad te zijn
- We breiden uit met een programmamaker Jongeren & Interactie om deze belangrijke groep jonge inwoners te binden aan Roosendaal
- We zien de stad als canvas en gaan op zoek naar goede maatschappelijke organisaties om mee te gaan samenwerken
- We sluiten een slimme coalitie met strategisch gelegen theaters om daarmee schaalvoordeel te bewerkstelligen
- We gaan een nauwe artistieke samenwerking met Vlaanderen op zetten
- Binnen de formatie van Cultuurcluster zijn uren vrijgemaakt voor een medewerker duurzaamheid
- Ons gebouw wordt groen - letterlijk en figuurlijk
- We gaan actief aan de slag met de vormgeving van de ecologische duurzame werkplaats
- Brede toegankelijkheid staat heel hoog op onze to-do lijst
- Onze marketing wordt van en voor de stad
- Met de inzichten van het Culturele Doelgroepenmodel gaan we ook potentiële bezoekers bereiken

Jan Roovers

(vrijwilliger)



“Sinds ik hier werk ben ik in een warm nest terecht gekomen, wat ik niet meer zou willen missen.”

Kijk hier het gehele interview

Klik hier



Bronnen

- Vele interne notities zoals de Toekomstvisie 2019-2022
- Rapportage één-meting duurzaamheid De Kring, door Green Leisure Group (2022)
- Strategische merkanalyse De Kring, door Brand Consultancy Hendrik Beerda (2023)
- Publieksanalyse rapport De Kring Roosendaal, door KunstLoc en Rotterdam Festivals (2022)
- Collegeprogramma Roosendaal 2022-2026: Zij aan Zij (2022)
- Tivoli Oudenbosch Bespiegelingen: notulen van benen-op-tafel sessie met wethouder en ambtenaren (2023)
- Ministerie OCW: uitgangpunten cultuursubsidie 2025-2028 (2023)
- Boekman Stichting: Impact: van gonswoord naar integrale aanpak (2023)
- Code diversiteit en Inclusie CodeDI (2019)
- Fair Practice Code (2020)
- VSCD: manifest (2023)
- Cultuur Natuurlijk: perspectief op duurzaamheid en de culturele sector, door Raad voor Cultuur (2022)
- Cultuur voor stad, land en regio, door Raad voor Cultuur (2017)

BIJLAGE 1 : FAIR PRACTICE CODE ALS KOMPAS

1. BEDRIJFSVOERING CULTUURCLUSTER MET FAIR PRACTICE ALS KOMPAS

In de kern van het Cultuurcluster streven we naar eerlijkheid, rechtvaardigheid, inclusiviteit en duurzaamheid in de bedrijfsvoering. In onze zoektocht om een gemeenschappelijke taal te vinden waarin we spreken over deze waarden zagen we dat al deze waarden terug te vinden zijn in de Fair Practice Code. Dit is de reden dat we gekozen hebben om fair practice te laten fungeren als kompas bij de bedrijfsvoering van het Cultuurcluster. Voor ons is fair practice geen eindpunt maar een continu proces. We realiseren ons dat een continue bijsturing nodig is om te zien waar ongelijkheid ontstaat en welke tools/hulpmiddelen er worden ontwikkeld om ons te ondersteunen.

Het omarmen van fair practice binnen het Cultuurcluster draagt niet alleen bij aan onze interne dynamiek, maar belooft ook positieve gevolgen voor de bredere gemeenschap van Roosendaal. Sociale inclusie krijgt een boost, terwijl de culturele diversiteit wordt verrijkt. De duurzaamheid van onze culturele sector wordt bevorderd, wat uiteindelijk resulteert in een positieve reputatie en aantrekkingskracht voor onze gemeenschap. Door structureel in te blijven zetten op fair practice binnen het Cultuurcluster en daarop door te blijven ontwikkelen kan zowel intern als extern een belangrijk verschil worden gemaakt.

Onze fair practice visie is:

Als werkgever streven we ernaar om mogelijkheden te creëren die onze medewerkers en samenwerkers in staat stellen om zich professioneel te ontplooiën, met betrokkenheid, samenwerking en creativiteit als leidende principes. We realiseren dit door gestructureerde benaderingen, innovatieve denkwijzen, interne dialogen en workshops te implementeren. Hierdoor ontstaat een duurzame en transparante onderlinge relatie die ons in staat stelt gezamenlijk te groeien.

Daarmee bevorderen we autonomie en creativiteit. Het risico hiervan is dat medewerkers en samenwerkers te veel willen creëren/doen wat kan leiden tot overbelasting van werk in een beperkte tijdsperiode. Om dit aan te pakken, hanteren we een benadering waarin we een veilige en eerlijke omgeving creëren. Binnen deze omgeving bevorderen we vertrouwelijkheid en open dialoog, mogelijk gemaakt door feedbacksessies en het delen van ervaringen. Deze aanpak stelt ons in staat om effectief samen ontwikkeling te bevorderen.

De ruimte die we geven aan een eerlijke en veilige omgeving weerspiegelt onze diepgaande betrokkenheid bij het welzijn en de groei van ons team en onze samenwerkingspartners. Door de harmonieuze combinatie van gestructureerde benaderingen en innovatie, streven we ernaar om een ondersteunende omgeving te creëren waarin groei wordt aangemoedigd, het aan gaan van uitdagingen gestimuleerd en de ruimte wordt gecreëerd om te excelleren.



2. WAT IS DE FAIR PRACTICE CODE?

2.1 ontstaan van de Fair Practice Code

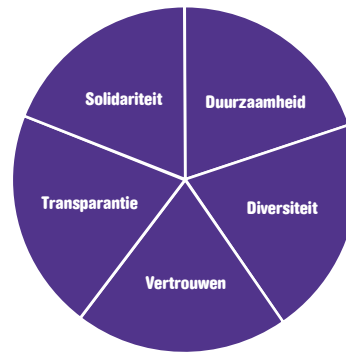
Na de financiële crisis van 2008 en de daaropvolgende bezuinigingen op kunst- en cultuurbudgetten hebben veel organisaties een beroep op hun eigen reserves gedaan én op de gedrevenheid en zelfredzaamheid van hun werkers en opdrachtnemers. Zorgen over de arbeidsmarkt deden het gesprek over fair practice oplaaien. Want fair practice is essentieel voor een gezonde sector en een duurzame carrière. Daarom werd de Fair Practice Code ontwikkeld en in oktober 2017 aan toenmalig minister Jet Bussemaker overhandigd. Met steun van OCW heeft Kunsten '92 de afgelopen drie jaar een programma ontwikkeld en uitgevoerd, waarin alle gebruikers van de code –van overheid, culturele organisaties, maker tot publiek– met elkaar werden verbonden om te reflecteren op de eigen werkpraktijk. Een van de belangrijkste winstpunten tot nu toe is dat de Fair Practice Code op alle niveaus mensen bewust heeft gemaakt van de noodzaak van eerlijke en duurzame arbeidsverhoudingen. De coronacrisis heeft het proces wellicht wat vertraagd, maar heeft ook de noodzaak van de code extra duidelijk gemaakt.

De huidige Fair Practice code is opgebouwd uit 5 kernwaarden, 3 onderliggende principes en 10 thema's. Om een goed beeld te geven van wat de Fair Practice Code inhoudt wordt er hier verder op ingegaan.

2.2 De kernwaarden van de Fair Practice Code

De Fair Practice Code kent de volgende 5 kernwaarden: solidariteit, transparantie, duurzaamheid, diversiteit en vertrouwen. Deze kernwaarden kunnen elkaar versterken en overlappen, maar ook botsen. Dit laat zien dat de Fair Practice Code niet in beton is gegoten. De code vormt een leidraad en biedt handvatten om het gesprek hierover aan te gaan met elkaar, de organisatie en de omgeving.

KERNWAARDEN



Solidariteit

De culturele en creatieve sector moet gezamenlijk zorg dragen voor een sterk veld. Tegenover werk staat een eerlijke vergoeding, die aansluit bij cao's en honorariumrichtlijnen en ook voor freelancemedewerkers eerlijk en redelijk is. Er wordt kritisch gekeken naar de verhouding tussen betaalde en onbetaalde krachten, secundaire arbeidsvoorwaarden en gelet op gelijke behandeling. Het doel is de middelen zo eerlijk mogelijk te verdelen binnen de keten.

Fair practice stopt echter niet bij de rand van de eigen praktijk. We zijn allemaal onderdeel van een grotere keten en een alles omvattend ecosysteem en in die zin van elkaar afhankelijk. Coöperatief handelen levert op de lange duur voor iedereen meer op dan concurrentie. Beter nog is het om holistisch te denken. De ene keer spring je voor een collega in de bres, de andere keer gaat hij of zij voor jou belang de barricaden op. Dat zorgt voor empowerment, niet alleen van de ander maar ook van jezelf omdat je onderdeel bent van een groter geheel.

Transparantie

Transparantie maakt een organisatie eerlijker want de organisatie wordt controleerbaar. Ze zet aan tot een bewustere omgang met aannames en maakt ze expliciet. Het delen van overwegingen rondom een beslissing maakt het makkelijker om heldere afspraken te maken waar iedereen zich in kan vinden. Belangenverstremming komt ook eerder aan het licht. Dat alles voorkomt hogere kosten, tragere werkprocessen, verspilling en zelfs juridische onrechtmatigheden.

Duurzaamheid

Er wordt geproduceerd met het oog op de kwaliteit en de lange termijn. Dat betekent dat er wordt geïnvesteerd in mensen in de vorm van scholing en talentontwikkeling, dat mentale en fysieke overbelasting worden voorkomen en dat er verantwoordelijk wordt omgegaan met het materiële en immateriële kapitaal. Om de duurzaamheid van een organisatie te versterken is het van belang dat er ook sprake is van een duurzame bedrijfsvoering. Dit houdt in dat regelmatig elkaars verwachting worden gepeild, ervaring worden gemanaged en mogelijkheden en middelen aanwezig zijn om te kunnen groeien.

Duurzaamheid betreft ook het werk zelf. Bij een streven naar kwaliteit hoort zorg en aandacht. Door de zorg en aandacht worden er duurzame culturele producten geproduceerd waardoor ook een duurzame band met het publiek wordt opgebouwd.

Los van de omgang met elkaar gaat duurzaamheid ook over de omgang met de omgeving. Het streven is het minimaliseren van de impact van culturele organisaties op de planeet.

Diversiteit

In 2011 werd de Code Culturele Diversiteit gelanceerd om het bewustzijn hierover te vergroten en verandering in gang te zetten. Toepassing van de Code Diversiteit en Inclusie is inmiddels een voorwaarde voor veel fondsen en andere geldverstrekkers. Binnen de organisatie zelf is diversiteit ook van groot belang. Er moet gekeken worden hoe netwerken vergroot worden, hoe talent dat zich onder de radar bevindt bereikt kan worden en hoe organisaties zich aantrekkelijker kunnen positioneren voor dit talent.

Diversiteit vraagt om een proactieve en respectvolle houding in het benaderen en verwelkomen van diverse talenten.

Vertrouwen

Vertrouwen in een organisatie heeft te maken met aspecten zoals goede werkomstandigheden, een veilige werkomgeving en gezonde werkverhoudingen. Wanneer er wordt geïnvesteerd in deze aspecten zal dit ook het vertrouwen in de organisatie vergroten. De werkomstandigheden van bijvoorbeeld veel zzp'ers zijn sterk gestoeld op vertrouwen. Een zzp'er moet ervan uit kunnen gaan dat een betaling fair is. Uit de praktijk blijkt dat zzp'ers vaak eenzijdig afhankelijk zijn van hun opdrachtgevers. Dit kan leiden tot scheve verhoudingen. Niet alleen de verhoudingen tussen opdrachtgever en zzp'er zou gezond moeten zijn maar ook die tussen werkgever en werknemer en tussen subsidiegevers en kunstenaars en culturele organisaties.

De veiligheid van een werkomgeving kan op verschillende manieren worden geschonden zoals door pesten, machtsmisbruik, discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een organisatie kan een veilige werkomgeving creëren door protocollen en gedragsregels op te stellen. Ook zijn geschikte vertrouwenspersonen behulpzaam bij het creëren van een veiligere werkomgeving.

2.3 Onderliggende principes

Naast deze vijf kernwaarden heeft de Fair Practice Code drie onderliggende principes, die door alle waarden heen zijn gevlochten:



Fair Pay

Fair pay is het meest voor de hand liggende principe. Alleen bij eerlijke betaling zijn arbeidsrelaties duurzaam. Gelijke betaling voor gelijke arbeid is een voorwaarde voor solidariteit. Salarissen en tarieven moeten bepaald worden op een manier die inzichtelijk en transparant is. En vertrouwen tussen opdrachtgever en -nemer, werknemer en -gever is essentieel om beloning als fair te ervaren.

Gebrek aan Fair pay betekent dat de sector ontoegankelijk wordt voor mensen die geen financieel vangnet hebben. Op deze manier komt er geen ruimte voor een diverse aanwas van nieuw talent in de culturele sector. Fair practice en diversiteit zijn daarom onlosmakelijk verbonden.

Fair share

Fair share betekent dat alle betrokken partijen, van de maker tot producent en van de programmeur tot het publiek, een eerlijke verdeling van de opbrengsten en verantwoordelijkheden krijgen.

Fair chain

Fair chain gaat over het creëren van een duurzame en transparante keten van productie, distributie en presentatie.

2.4 De 10 thema's

De meetbaarheid van Fair Practice is complex. Het principe van fair pay is relatief makkelijk te kwantificeren maar voor fair share en fair chain zijn geen simpele rekenmodellen voorhanden. Om richting te kunnen geven aan de intenties van de Fair Practice Code zijn er 10 thema's opgesteld. Deze thema's sluiten aan bij de 5 kernwaarden en de 3 onderliggende principes.

De 10 thema's zijn:

1. **Professionele ontwikkeling**
2. **Gezond werken**
3. **Veilig werken**
4. **Auteursrechten**
5. **Diversiteit & inclusie**
6. **Duurzaamheid**
7. **Transparantie in financiën**
8. **Toezicht**
9. **Werken aan Fair Practice**
10. **Eerlijke vergoedingen**

Thema 1: Professionele ontwikkeling

Professionele ontwikkeling is een continu proces van leren, aanpassen en verbeteren. Het stimuleert de individuele groei en de collectieve vooruitgang van teams en organisaties. Dit concept omvat:

- **Diverse Groeimogelijkheden:** Gestructureerde feedback via bijvoorbeeld intervisie, coaching, en buddies. Het betekent het volgen van groei- en ontwikkelingspaden, evenals het vergroten van netwerken, bijwonen van inspirerende evenementen en het verkennen van nieuwe ideeën.
- **Ruimte voor Creativiteit:** Ruimte bieden voor creatieve inbreng en ideeën die de culture organisatie ten goede komen.
- **Levenslang Leren:** Onderwijs en bijscholing spelen een cruciale rol in voortdurende ontwikkeling.

Werkgevers moeten niet alleen medewerkers, maar ook zichzelf stimuleren in professionele ontwikkeling. Open communicatie tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers bevordert begrip, samenwerking en professionele groei voor beide partijen.

Feedback is een krachtig instrument. Het vermogen om op een constructieve en prettige manier feedback te geven en te ontvangen, bevordert groei. Evaluatiegesprekken zijn waardevolle momenten om prestaties te evalueren en te streven naar verbetering.

Bij veranderende vakgebieden is voortdurende bijscholing essentieel. Dit geldt voor zzp'ers en stagiairs, die hun unieke kwaliteiten moeten benutten voor ontwikkeling. Zelfreflectie is waardevol bij het ontwikkelen van vaardigheden. Zowel stages als vrijwilligerswerk bieden kansen voor leren en groeien, waarbij je je eigen competenties kunt benutten voor toekomstig succes.

Thema 2: Gezond werken

Gezond werken gaat erover dat er een werkomgeving gecreëerd wordt waar gezond en duurzaam werken mogelijk is. Dit concept omvat:

- **Beheer van werkdruk:** Effectief omgaan met drukke schema's en overuren.
- **Burnout preventie:** Het actief voorkomen van burnouts.
- **Verlofregelingen:** Beheer van vakantie en verlofdagen.
- **Respectvolle omgang:** Het bevorderen van respectvolle interacties tussen medewerkers en samenwerkers.

Een ongezonde werkomgeving kan leiden tot fysieke en mentale overbelasting. Door een open en respectvolle communicatie over mogelijke risico's van een gezonde werkomgeving kunnen de gepaste maatregelen worden getroffen.

Thema 3: Veilig werken

Veilig werken gaat er over dat iedereen zich veilig voelt in de werkomgeving. Dit concept omvat:

- **Verzekeringen:** Werknemers, stagiaires en vrijwilligers zijn verplicht om verzekerd te zijn.
- **Arborichtlijnen:** Er is een veilige werkomgeving gecreëerd die voldoet aan de arborichtlijnen.
- **Protocollen:** Er zijn protocollen met betrekking tot ongewenste omgangsvormen en integriteitsschendingen.
- **Vertrouwenspersoon:** Er is een geschikte vertrouwenspersoon aangesteld.

Net als bij gezond werken voorkomt veilig werken fysieke en mentale overbelasting. Ook minimaliseert veilig werken ongelukken en bestrijdt het ongewenst gedrag. Als werkgever is het verplicht om de Arbo- en Arbeidstijdenwet te volgen om zo de medewerkers te beschermen. Als medewerker is het van belang om bewust te zijn van risico's op de werkvloer en mogelijke maatregelen die genomen kunnen worden.



Thema 4: Auteursrechten

Wanneer werk van anderen wordt gebruikt moeten deze personen ook eerlijk worden betaald. Vanuit het perspectief van het individu moet er gezorgd worden dat het werk beschermd is zodat de erkenning van het werk ook naar de rechthebbende gaat. Wat auteursrechten binnen de Fair Practice Code omvat is:

- **Eerlijke betaling:** Tegen gebruik van iemands werk staat altijd een gepaste betaling tegenover.
- **Correcte erkenning:** Er vindt een eerlijke erkenning plaats voor iemands werk/bijdrage.
- **Bewaking auteursrechten:** Individuen beschermen en bewaken hun eigen auteursrechten zodat hier altijd duidelijkheid over is.

In de culturele sector kunnen verschillende situaties rond auteursrecht ontstaan, zoals het verkrijgen van rechten van werken of het gebruik van andermans werk. Door samen bewust om te gaan met dit soort zaken, dragen we bij aan een eerlijke en rechtvaardige culturele sector.

Thema 5: Diversiteit & inclusie

Als culturele organisatie moet er ruimte zijn voor diverse talenten van diverse achtergronden. Dit brede thema omvat:

- **Implementatie Code Diversiteit & Inclusie:** Het implementeren en toepassen van de Code Diversiteit & Inclusie.
- **Toegankelijkheid:** Het zorgen voor een toegankelijke vestigingen voor mensen met een beperking.
- **Diversiteit in kandidaten:** Actief zoeken naar diversiteit in kandidaten gedurende bijvoorbeeld sollicitatieprocedures.
- **Gastvrije werkomgeving:** Door het creëren van een gastvrije werkomgeving zorgt voor een veilige en prettige werkomgeving voor iedereen. Dit gaat ook over een respectvolle omgang tussen collega's op de werkvloer.

De culturele sector streeft naar een inclusieve omgeving die de bevolking vertegenwoordigt en waarin diversiteit wordt omarmd. Deze diversiteit omvat niet enkel culturele of etnische achtergronden, maar ook geslacht, seksuele voorkeur, leeftijd, kennis, vaardigheden en sociaaleconomische status. De Code Diversiteit & Inclusie fungeert als richtlijn om dit te bereiken.

Thema 6: Duurzaamheid

Duurzaamheid gaat over het streven naar duurzame loopbanen voor alle stakeholders van een culturele organisatie. Dit concept omvat:

- **Brede inzetbaarheid:** Het bevorderen van vaardigheden en flexibiliteit van alle betrokkenen.
- **Verstand kennisbeheer:** Efficiënt omgaan met kennis en ervaring.
- **Duurzaam beleid:** Begrip van en naleving van wet- en regelgeving voor duurzaamheid.
- **Reflectie en ontwikkeling:** Ruimte creëren voor zelfreflectie op presentatie, ambities en educatie.
- **Milieubewustzijn:** Minimale impact op de planeet nastreven.

Thema 7: Transparantie in financiën

Transparantie in financiën gaat over de inzichtelijkheid en duidelijkheid van de financiën. Door open te zijn over de financiën en de besluitvorming die hieraan vastzit creëer je een betrouwbaarder organisatie. Transparantie in financiën omvat:

- **Heldere financiële verantwoording:** Het creëren van transparante en begrijpelijke financiële rapportages.
- **Delen van financiële informatie:** Het delen van financiële details met alle betrokkenen.

Een open houding over projectbudgetten, beloningen, tarieven en salarissen helpt ongelijkheid op de arbeidsmarkt tegen te gaan. De Fair Practice Code bevordert openheid binnen de sector door discussies over deze onderwerpen toegankelijk te maken. Deze openheid staat garant voor verantwoordelijkheid en draagt bij aan het voorkomen van onaangename verrassingen. Het toont ook betrouwbaarheid en solide intenties, waardoor problemen sneller kunnen worden opgelost in geval van conflict.

Opdrachtnemers kiezen hun eigen tarieven en soms liggen die onder bepaalde normen. Het is belangrijk om dit zichtbaar te maken, omdat opdrachtnemers zo ook investeren in projecten. Wanneer kunst en cultuur onder marktprijzen worden geproduceerd, heeft dit negatieve gevolgen voor de hele arbeidsmarkt en schept het onrealistische verwachtingen bij financiers. Als opdrachtgever kun je openheid bevorderen door duidelijk te zijn over vergoedingen, zelfs als deze onder normen liggen.

Thema 8: Toezicht

Het toezicht binnen een culturele instelling wordt gewaarborgd. Dit omvat:

- **Implementatie Governance Code Cultuur:** Het implementeren en toepassen van de Governance Code Cultuur.
- **Eerlijk bestuur:** Het bevorderen van een goed en eerlijk bestuur.
- **Garantie continuïteit:** Het garanderen van de continuïteit van een organisatie doormiddel van de garantie van vertrouwen en legitimiteit.

De Governance Code Cultuur is een gedragscode die culturele organisaties richtlijnen biedt voor normen en werkwijzen met betrekking tot goed bestuur en toezicht. De naleving van deze code is een voorwaarde voor veel cultuursubsidies. Als werkgever van een gesubsidieerde culturele organisatie ben je verplicht om in een publiek toegankelijk jaarverslag te rapporteren over de toepassing van de code.

Thema 9: Werken aan fair practice

Fair practice moet geïntegreerd zijn binnen de culturele organisatie. Dit kan worden gedaan door:

- **Jaarlijkse evaluatie:** Het organiseren van een jaarlijkse evaluatie op het gebied van fair practice met medewerkers en samenwerkers.
- **Versterking betrokkenheid:** De betrokkenheid kan worden versterkt door aan te sluiten bij brancheverenigingen, kunstbonden, belangenorganisaties of netwerkoverleg
- **Opdoen en delen van expertise:** Expertise in het werken met fair practice wordt opgedaan door het in de praktijk toe te passen en daarvan te leren. Ook kan er worden deelgenomen aan workshops en lezingen over dit onderwerp. De volgende stap is dat deze expertise gedeeld wordt met andere in het veld.

Om de Fair Practice Code effectief te implementeren, is voortdurende communicatie tussen werkgevers en werknemers cruciaal. Feedback is een nuttig instrument om waarnemingen, effecten en intenties te delen.

Thema 10: Eerlijke vergoedingen

Iedereen binnen de organisatie wordt eerlijk vergoed voor het werk dat ze doen. Dit omvat:

- **Vergoedingen volgens cao:** Werknemers en betrokkenen worden eerlijk vergoed volgens de geldende cao en honorariumrichtlijnen. Hierbij worden medewerkers en samenwerkers ingedeeld op ervaring en verantwoordelijkheden.
- **Aanpassingen aan inflatie:** Vergoedingen worden aangepast aan de veranderende inflatie.
- **Eerlijke arbeidsrelaties:** Er zijn eerlijke arbeidsrelaties met ZZP'ers, stagiairs en vrijwilligers.
- **Duidelijke afspraken:** Afspraken worden duidelijk verwoord en vastgelegd.

3. ONZE ERVARING MET DE FAIR PRACTICE CODE

Om onze kennis te vergroten over fair practice en hoe je hier als organisatie goed mee om kan gaan hebben we deelgenomen aan het Fair Practice Lab. Het **Fair Practice Lab** is een pakket ontwikkeld door Kunsten '92, Platform ACCT en (ink). social design die ons in staat heeft gesteld om een fair practice visie op te stellen en te zien waar we staan ten opzicht van fair practice.

Na afloop van het Fair Practice Lab hebben we verdiepingssessies gehouden en een nulmeting uitgevoerd. In deze nulmeting hebben we gekeken naar de 10 thema's van de Fair Practice Code en hoe we als Cultuurcluster ons verhouden tot deze thema's. Het doel van de nulmeting is om onze sterktepunten en minder sterke punten te identificeren zodat we een goed beeld hebben van onze huidige stand van zaken. In de komende tijd kunnen we ons focussen op het versterken van onze minder sterke punten en het onderhouden en uitbreiden van onze sterke punten. Door gebruik te maken van de 10 thema's zorgen we ervoor dat we dezelfde taal spreken gedurende dit proces. In deze nulmeting hebben we gebruik gemaakt van de schaal: doen we niet – lerend/ontwikkelen we – beheersen we bijna – beheersen en onderhouden we.



De resultaten van de nulmeting zijn:

Nulmeting fair practice – Cultuurcluster 20-07-2023

	Thema's Fair Practice	Resultaat
1	Professionele ontwikkeling	Lerend/ontwikkelen we
2	Gezond werken	Beheersen en onderhouden we
3	Veilig werken	Beheersen en onderhouden we
4	Auteursrecht	Beheersen en onderhouden we
5	Diversiteit & inclusie	Beheersen en onderhouden we
6	Duurzaamheid	Beheersen en onderhouden we
7	Transparantie in financiën	Beheersen we bijna
8	Toezicht	Beheersen en onderhouden we
9	Werken aan Fair Practice	Lerend/ontwikkelen we
10	Eerlijke vergoedingen	Beheersen en onderhouden we

Er zal jaarlijks een evaluatie plaats vinden waarin we als Cultuurcluster de 10 thema's af gaan en opnieuw kijken waar we staan. Dit garandeert de continuïteit van fair practice binnen het Cultuurcluster.

4 CONCLUSIE

De keuze om fair practice binnen het Cultuurcluster te omarmen, komt voort uit onze gedeelde waarden en de positieve impact die we geloven dat het zal hebben op zowel onze interne organisaties als op de bredere gemeenschap. Door voortdurende aandacht te schenken aan dit principe en jaarlijkse evaluaties uit te voeren, zorgen we ervoor dat fair practice stevig verankerd blijft in het DNA van het Cultuurcluster. Dit stelt ons in staat om te streven naar een eerlijke, rechtvaardige, inclusieve en duurzame culturele sector binnen de gemeente Roosendaal. Met een gemeenschappelijk kompas in de vorm van fair practice bouwen we aan een verbindende toekomst voor cultuur in onze gemeenschap.

BIJLAGE 2 WAT IS DE CONTEXT/DE WERELD OM ONS HEEN

WAT IS DE CONTEXT/DE WERELD OM ONS HEEN

Collegeprogramma Roosendaal 2022-2026: Zij aan Zij

Uit het collegeprogramma van Roosendaal spreekt een stevige ambitie met een grote sociale kant. Roosendaal is inmiddels deel van Brabantstad, een samenwerkingsorgaan binnen de provincie Brabant met Breda, Tilburg, 's-Hertogenbosch, Eindhoven, Helmond en Oss. Dat biedt kansen en een bredere oriëntatie. En Roosendaal wil doorgroeien naar een 100.000+ inwoners-gemeente. In het collegeprogramma wordt nadrukkelijk gesproken over het creëren van kansengelijkheid en staan voor inclusie. Er wordt ingezet op een sterkere mentale gezondheid en weerbaarheid van de Roosendaalse jongeren. Een manier daarbij is cultuur inzetten in de brede zin van het woord en zorgen dat iedereen het verhaal van Roosendaal kan ervaren en beleven.

Dat vraagt ook iets van de culturele sector van de stad. In het collegeprogramma staat bijvoorbeeld dat de komende jaren wordt toegewerkt naar:

Over talenten: *'Gouden handen en knappe koppen houden de stad, de dorpen en de regio draaiend. We hebben behoefte aan voldoende goed geschoolde professionals, zoals zorgmedewerkers, installateurs en IT'ers. Deels zijn die talenten er al, in West-Brabant en in Roosendaal. [...] We hebben echter nog méér talenten nodig. En: we willen de talenten die we hier opleiden ook behouden voor Roosendaal en de regio. Om dat te bereiken, moeten we zorgen voor een aantrekkelijke leefomgeving.'*

Uit het collegeprogramma Zij aan Zij: *'Roosendaal heeft (in de toekomst, red.) een volwaardig cultuuraanbod dat steeds aansluit bij de beleving van mensen. Dat vraagt om een culturele sector die onderscheidend is en is gericht op cultuurdeelname en beleving. We houden vast aan onze identiteit, want inwoners zijn tevreden over de typisch Roosendaalse evenementen. Daarbovenop voegen we een interessant en aansprekend aanbod toe. Vooral voor jeugd en volwassenen tot 45 jaar zorgen we voor meer culturele binding. [...] In 2026 hebben we meer lokale, nationale en internationale bezoekers. We hebben spraakmakende exposities met historische verhalen, hedendaagse kunst en meer opzienbarende kunst in de openbare ruimte. We experimenteren met kunstvormen en nodigen jongeren en scholen uit om met ons mee te denken. [...] Alle vormen van cultuur worden beoefend in de stad, de wijken en de*

dorpen. Inwoners krijgen de kans om hun talenten te ontwikkelen door met kunst en cultuur aan de slag te gaan.'

OCW: uitgangspunten cultuursubsidies 2025-2028

Eerlijke beloning, vertrouwen in de culturele sector en minder administratieve lasten hoorden tot de belangrijkste uitgangspunten voor de culturele subsidieperiode 2025 – 2028. Staatssecretaris Uslu (Cultuur en Media) wilde hiermee de komende jaren zoveel mogelijk rust brengen in de sector. De belangrijkste beoordelingscriteria voor de culturele basisinfrastructuur (bis) zouden artistieke/ inhoudelijke kwaliteit, maatschappelijke betekenis, toegankelijkheid en gezonde bedrijfsvoering worden. Ook geografische spreiding was een belangrijk element. Daarnaast was het van belang dat de grotere culturele organisaties de Fair Practice Code, de code Diversiteit en Inclusie CodeDI en de Code Governance naleven. Nu met de nieuwe verkiezingen op komst is nog niet duidelijk of het ingezette beleid zal worden voortgezet.

Demografie

Aantal inwoners: Ongeveer 77.100

Huishoudens: Ongeveer 34.600

Niet-westers: Ongeveer 9,6% van de bevolking had een niet-westerse migratieachtergrond.

Leeftijdsopbouw: De leeftijdsopbouw van Roosendaal zag er als volgt uit:

- 0-17 jaar: 19,8%
- 18-64 jaar: 60,9%
- 65 jaar en ouder: 19,3%

(Bron: CBS, 1 januari 2021)

Gemiddeld bruto jaarinkomen: Het gemiddelde bruto jaarinkomen van Roosendaal was ongeveer € 36.800 (bron: CBS, 2019)

Algemene ontwikkelingen

DEMOGRAFISCH

- Verdere vergrijzing van de Nederlandse bevolking tot 2050.
- Om voorbeeld te geven in 2040 is er 2,5 werknemer per 1 gepensioneerde.
- Mobiliteit – vooral in stedelijke gebieden – neemt komende jaren sterk toe.

ECONOMISCH

- Ondanks huidige onzekere tijd, voorspelt IMF dat de Nederlandse economie de komende jaren afvallend blijft groeien.
- De arbeidsmarkt komt verder onder druk te staan en wekt verdere flexibilisering op (toename aantal zzp'ers, tijdelijke contracten, oproepkrachten en deeltijdwerkers).
- Op het gebied van wetgeving komen er wijzigingen aan die arbeidspositie en inzetbaarheid van deze werknemers beter zou moeten beschermen.

SOCIAAL-CULTUREEL

- Aanblijvende krapte op de woning- en arbeidsmarkt. Uit onderzoek blijkt dat daardoor jongeren die niet kunnen gaan samenwonen doordat er geen huizen zijn later aan een gezin beginnen.
- Toegenomen kloof tussen arm en rijk, jong en oud, resulterend in een groeiende kansenongelijkheid en een verder polariserende samenleving.
- Diversiteit & inclusie is erkend een grote maatschappelijke opdracht.
- Eenzaamheid – niet meer alleen bij ouderen maar ook steeds meer jonge mensen - is een groeiend maatschappelijk probleem.

TECHNOLOGISCH

- De toenemende mate van digitalisering en technologische vooruitgang is sterk van invloed op hoe men zoekt, oriënteert, koopt, date, werkt en onderwijs consumeert.
- Neveneffect daarvan is dat de consument 24/7 van informatie wil worden voorzien en zeer ruime (digitale) openingstijden verlangt. "Ik wil het nu!"
- Bijna 90% van alle aankopen kent een online oriëntatieproces. Deze sterk toegenomen online verkoop, ook in coronatijd, zorgt voor meer leegstand in winkelstraten.
- ChatGPT van OpenAI gaat zorgen voor een verdere professionalisering van online-dienstverlening, verandert het zoekgedrag en is van grote invloed op bijvoorbeeld het onderwijs.

- Digitale toegankelijkheid – voor miljoenen Nederlanders al dan niet met één of meerdere beperkingen – wordt steeds belangrijker.

ECOLOGISCH

- De Green Deal stelt dat Europa in 2030 de CO2-uitstoot met minimaal 55% moet hebben teruggebracht t.o.v. 1990.
- In 2050 moet Europa het eerste klimaat neutrale continent zijn.
- De mens – en met name jongere generaties – zijn zich in toenemende mate bewust van de invloed van economische groei en persoonlijke keuzes op het klimaat.
- Voor jongere generaties is 'duurzaamheid' een belangrijke motivator om te kiezen voor een bepaald merk, werkgever, restaurant of uitgaansgelegenheid.

POLITIEK-JURIDISCH

- De situatie in Oekraïne heeft directe invloed op de Nederlandse samenleving. De hoge energieprijzen, leveringsproblemen van grondstoffen en toegenomen migratie zijn daarvan een direct gevolg.
- Het vertrouwen in overheid en financiële instellingen neemt verder af. In een steeds sneller tempo.
- Sterke opkomst van een partij als BBB heeft consequenties voor het beleid van provincies en steden. Ook voor het cultuurbeleid. Zij staan voor een betere verdeling van de financiële middelen over het land en niet meer alleen in de randstad. Daarnaast een betere verdeling over stad en platteland.
- Ook de tekorten in het Gemeentefonds, waaruit gemeenten onder andere cultuur financieren, zijn een bron van onzekerheid. Dit fonds zal kampen met miljarden tekorten in 2026. De cultuursector is voor ongeveer 60% afhankelijk van gemeentelijke financiering.
(samengesteld op basis van diverse bronnen, zoals overheidsnotities, artikelen, onderzoeken en nieuwsitems)

BIJLAGE 3 : WAT STAAT ONS TE WACHTEN

WAT STAAT ONS TE WACHTEN

Veranderende cultuurconsumptie

Gezien wat achter ons ligt en wat er nu nog gebeurt om ons heen, lijkt het erop dat mensen op zoek gaan naar afleiding, naar ff niks, naar luchtig amusement. Deze vraag naar luchtig amusement zien we terug in de opkomst van bijvoorbeeld de operette met zijn nostalgie en romantiek en het feit dat geëngageerd theater minder makkelijk verkoopt. Uiteindelijk is Youp van 't Hek wel uitverkocht maar niet meer zo snel als vroeger waar het een kwestie van uren was. Cabaret zoals van Richard Groenendijk is daarentegen wel meteen vol.

De kracht van de gebruikelijke voorverkoop waarbij 80% van de kaartjes al verkocht werd neemt al jaren af, de populariteit van de last-minute verkoop neemt toe. Bezoekers oriënteren zich veelal online en laten zich in toenemende mate (ver-)leiden door artikelen in de krant, recensies en online campagnes. Dat resulteert in een dalende loyaliteit bij de nieuwe bezoekers. Oudere en langdurige bezoekers houden nog wel vast aan de voorverkoop, blijkt ook nu weer bij de voorverkoop van het komende seizoen.

Het aanbod aan vrijetijdsvoorzieningen is de laatste jaren fors toegenomen en neemt nog steeds toe. Ook vrijetijdsbesteding binnenshuis (internet, video en tv on demand, online opleidingen, etc.) zijn toegenomen. Deze laatste ontwikkeling veroorzaakt een groeiende behoefte aan live ervaringen die van begin tot eind moeten kloppen (totaalbeleving). De noodzaak tot het ontwikkelen van belevenisconcepten neemt verder toe, waarmee sfeer en horeca in toenemende mate belangrijker worden. Dat geldt ook voor het gebruik van data om deze beleving zoveel mogelijk te personaliseren.

Goede service en klantgerichtheid zijn geen unieke selling points meer, maar een commodity. Onvoldoende service of een gebrek aan klantgerichtheid heeft een directe invloed op de loyaliteit van de bezoeker, op de re-visit intention en mond-op-mond reclame. Met een toenemende mobiliteit én reisbereidheid profiteren vooral de theaters in de regio hiervan. En De Kring is er goed in, getuige de resultaten van het onderzoek van Hendrik Beerda.

Veel beleid voor jongeren

Jongeren zijn en blijven beleidsmatig zéér belangrijk. In het beleid van de overheid blijven onderwerpen als talentontwikkeling en educatie de komende jaren onverminderd belangrijk. Onderzoek toont aan dat

theaterbezoek op jonge leeftijd het cultuurbezoek op latere leeftijd meer vanzelfsprekend maakt. Het betrekken van jongeren bij de programmering is een trend die doorzet. Een koppeling van maatschappelijke thema's, onderwerpen die bij jongeren tot de verbeelding spreken én theateraanbod is kansrijk.

Cultuureducatie betekent zelf muziek maken, toneelspelen, tekenen, fotograferen en dansen. Maar cultuureducatie betekent ook bezoek aan voorstellingen, musea en cultureel erfgoed. Kinderen en jongeren leren tijdens deze activiteiten kijken, samenwerken, luisteren, invoelen, ontdekken. Samengevat staat cultuureducatie voor creativiteitsontwikkeling, experiment en onderzoek, en reflectie (enkele vaardigheden van de 21ste eeuw). Deze vaardigheden dragen bij aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren richting volwassenheid. Zoals wetenschapsjournalist Mark Mieras zegt: "De kinderen van nu zullen in hun leven elf verschillende banen hebben die op dit moment nog niet bestaan." Dit gegeven vraagt om creatief denkende kinderen en jongeren.

Urban sport & culture of beter gezegd street culture is een vorm van hoe jongeren omgaan met hun creativiteit die steeds groter wordt en om zich heen grijpt. De urban way of working, je hebt allemaal meerdere talenten of kanten, zet al die talenten bij elkaar en er ontstaat iets. Mislukken daarin bestaat niet, soms lukt iets niet en dan ga je verder. Street culture spreekt tot de verbeelding, ook bij beleidsmakers. Het is nu belangrijk om niet de street culture scene 'kapot te knuffelen'. Zet in op professionalisering maar laat ze hun eigenheid. Een stad zonder urban scene is een stad ongeschikt voor jongeren.

Impact bewerkstelligen en inclusiviteit

'Cultuur is het fundament van de samenleving', betoogde demissionair-staatssecretaris Gunay Uslu. 'Ik wil de wereld van kunst, cultuur en design thinking betrekken bij de grote transities', stelde SER-voorzitter Kim Putters.

Ook op beleidsniveau klinkt de term 'impact' steeds vaker. Zo gaf recentelijk ook de Raad voor Cultuur impact een prominente plek. 'De raad adviseert het ministerie van OCW daarnaast om in nauwe afstemming met de sector te verkennen hoe in de prestatieverantwoording minder nadruk kan komen te liggen op bezoekersaantallen en andere kwantitatieve prestaties, en meer op de impact die instellingen met hun werk bereiken', schreef de Raad (Raad voor Cultuur 2023).

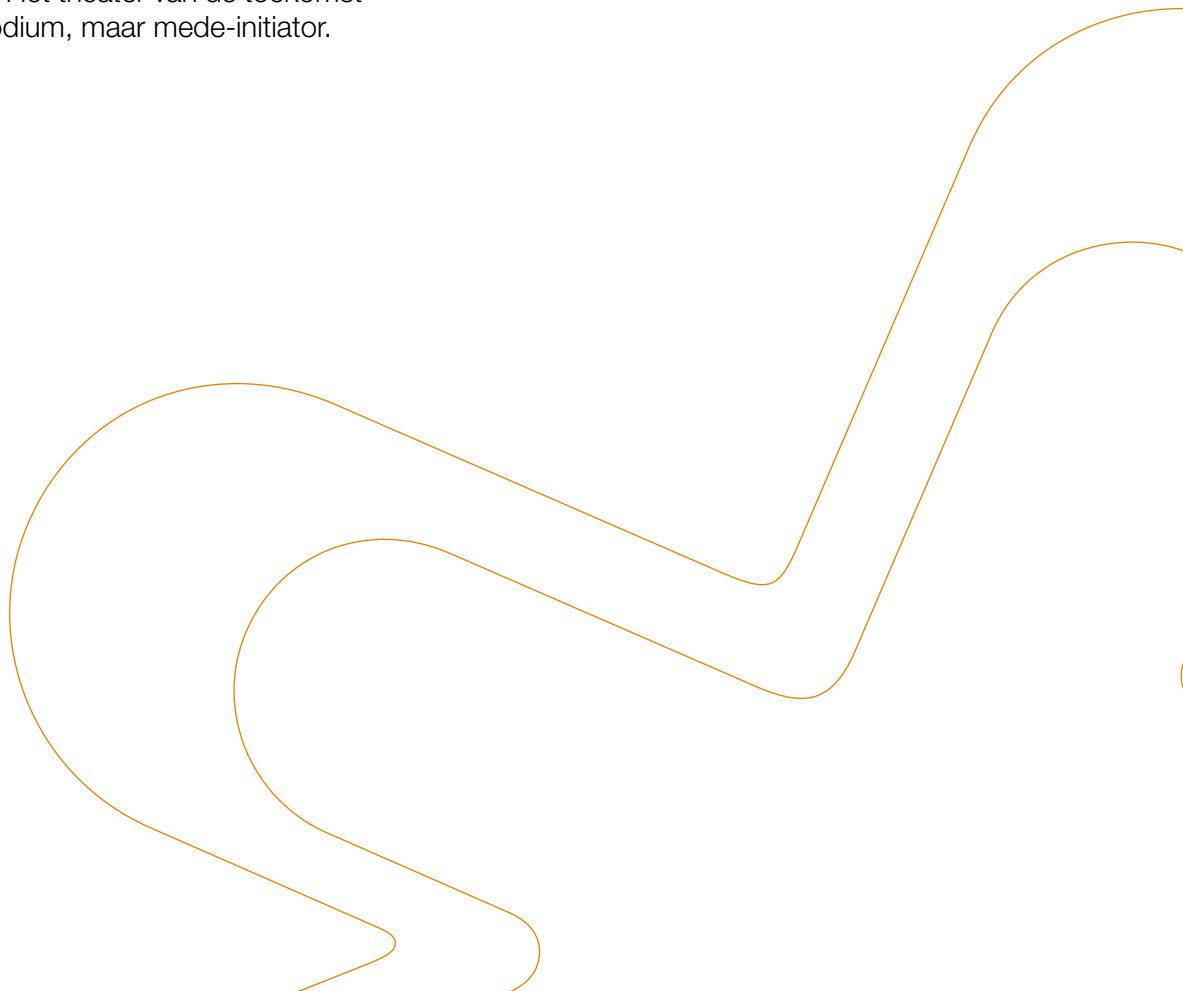
Uit onderzoek van de Boekman Stichting blijkt dat de culturele sector positief staat ten opzichte van de maatschappelijke potentie van kunst en cultuur. Zo reageren respondenten instemmend op de stelling dat de positieve impact van culturele en creatieve organisaties groter is dan vaak wordt gedacht door de maatschappij. Ook vinden respondenten dat culturele en creatieve organisaties de potentie hebben om bij te dragen aan de oplossing van maatschappelijke vraagstukken.

Het publiek van de Nederlandse kunst- en cultuursectoren is nog onvoldoende een afspiegeling van de Nederlandse bevolking. Dat geldt helaas ook voor De Kring. Om de niet-bezoeker (en collega) werkelijk te bereiken moeten instellingen nog meer oog krijgen voor de cultuurbehoefte én de wijze waarop cultuur wordt beleefd door specifieke doelgroepen. Het gebeurt nu mondjesmaat. Het betrekken van deze doelgroepen bij het samenstellen van het programma en de communicatie daarover biedt grote kansen. De Kring hanteert de code Diversiteit en Inclusie CodeDI.

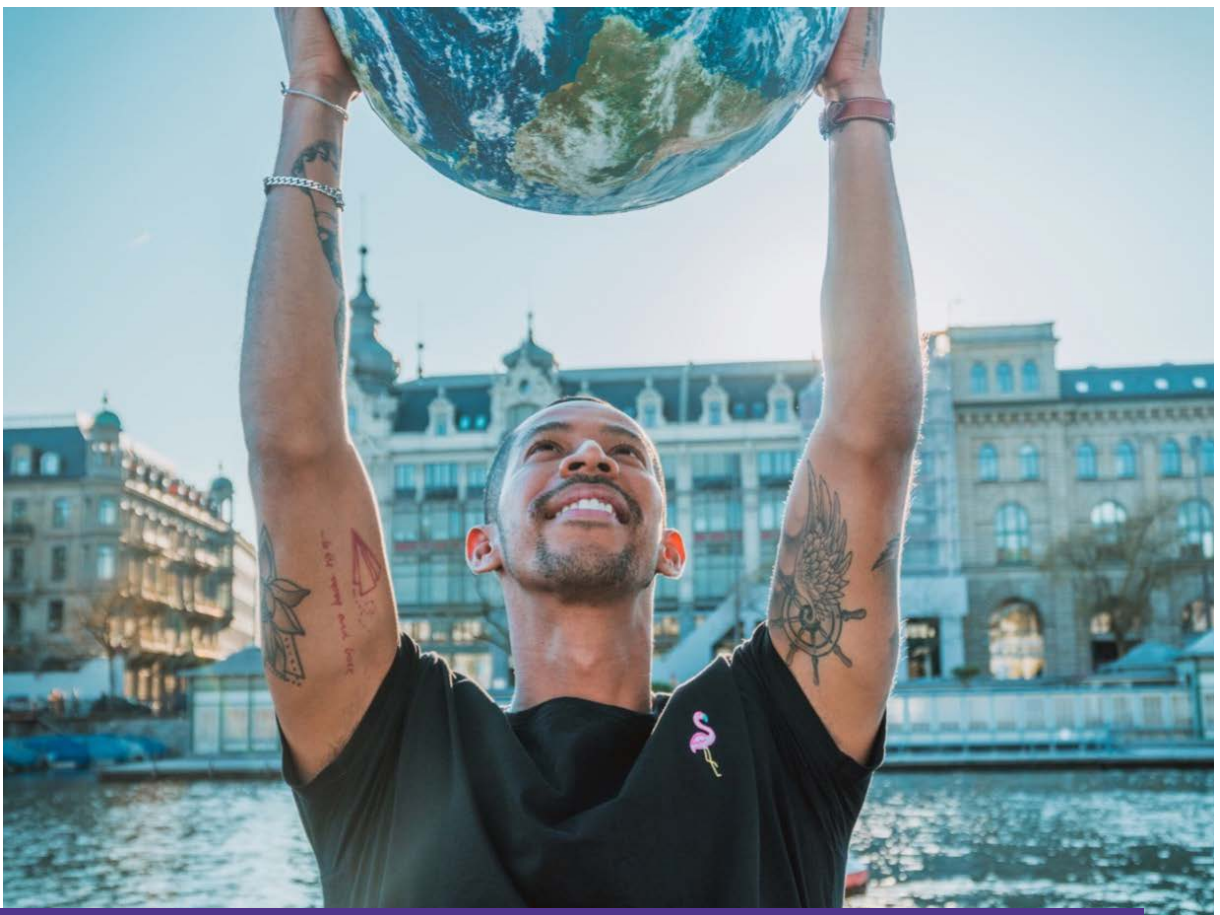
Van programmeren naar (co-)produceren

Met de ambitie van veel theaters en hun gemeentebesturen om een echt podium te zijn van en voor de stad is de opdracht van podiumkunstinstituten de afgelopen jaren stevig veranderd: niet enkel staat het geprogrammeerde aanbod centraal, meer en meer wordt het (co-)produceren van voorstellingen, cultureel-maatschappelijke initiatieven en semiprofessionele voorstellingen belangrijk. Het theater van de toekomst is daardoor niet enkel podium, maar mede-initiator.

Theatermakers, kunstenaars en muzikanten van nu trekken zich steeds minder aan van de traditionele grenzen tussen disciplines. Vaak worden design, muziek, performance, dans en toneel in allerlei verschillende mengvormen aangeboden. De opkomst van de theatercolleges door bijvoorbeeld Beatrice de Graaf en Eric Scherder laten dit ook zien. Het effect daarvan is dat de traditionele gezelschappen door bijzondere samenwerkingen nieuw publiek aan zich binden, toegankelijker aanbod maken en zo zorgen voor een verbreding van de culturele interesse van het publiek.



DE KRACHT VAN HET CULTUURCLUSTER ROOSENDAAL: GEBRUIK HEM!



Zet vaker culturele en creatieve makers in voor grote maatschappelijke opgaven. In de creatieve beroepen, in de kunst, werken mensen die gespecialiseerd zijn in verandering. Verandering zal uit die hoek moeten komen.

Floris Alkemade, voormalig rijksbouwmeester van Nederland.

DE CONTEXT

De Tweede Kamer liet onlangs onderzoek verrichten naar hoe de culturele en creatieve sector kan bijdragen aan maatschappelijke opgaven. De conclusie komt voor velen niet als een verrassing: cultuur draagt wezenlijk bij aan het oplossen van grote maatschappelijke problemen in de samenleving. Bovendien is er nog veel onbenut potentieel, zo concluderen de onderzoekers.

De culturele sector helpt bij maatschappelijke opgaven.

De samenleving wordt geconfronteerd met vele maatschappelijke opgaven. Deze opgaven hebben het karakter van taaie vraagstukken, die vanwege hun complexiteit geen eenduidige doelstellingen en eenduidige oplossingen hebben. Het onderzoek wijst uit, dat de creativiteit en culturele kracht van kunstenaars, ontwerpers en andere creatieve professionals kunnen helpen om dergelijke opgaven aan te pakken.

De culturele sector heeft getoond te kunnen bijdragen. De onderzoekers onderscheiden drie vormen van bijdragen van de culturele sector aan maatschappelijke opgaven:

A) Bewustwording creëren (vraagstukken en belangen verkennen)

Meervoudig kijken, duiden en betekenis geven, doorvragen, bestaande denkbeelden herdefiniëren. Hiermee breder begrip laten opbrengen voor standpunten van anderen (inlevingsvermogen). Zodoende het vermogen tot inleving en tot perspectiefwisseling aanwakkeren (frame switching). Bereidheid om zich los te maken van bestaande denkbeelden en om alternatieve richtingen in te willen slaan. Oproepen om in actie te komen, mensen deelgenoot te maken en in de veranderstand te zetten.

B) Handelingperspectief bieden (oplossingsrichtingen ontwikkelen)

Het vormgeven van interactieve en iteratieve veranderprocessen zoals design thinking, gericht op verkenning en koersbepaling. Het ontwikkelen van experimenten, prototypes, proeftuinen en innovatielabs die tot andersoortig handelen aanzetten. In complexe systemen wordt een (werkbare) oplossing gevonden door te ontdekken en uit te proberen. De sleutel voor een oplossing ligt dus in experiment.

C) Effect bewerkstelligen (duurzaam in praktijk brengen)

Het realiseren van een effect op individueel of maatschappelijk niveau door direct bij te dragen aan een opgave in de praktijk. Culturele kracht inzetten in de beroepspraktijk of op de werkvloer tot verwondering, verruimen en vernieuwen. Culturele interventies in de zorg of in de fysieke leefomgeving tot verbeteren en veranderen. De betrokkenen beleven en ervaren de effecten direct. Idealiter zijn de culturele interventies niet eenmalig, worden deze verankerd in reguliere praktijken of processen en zorgen ze voor systeemverandering.

We geven ten slotte enkele algemene bevindingen over de bijdragen aan maatschappelijke opgaven mee:

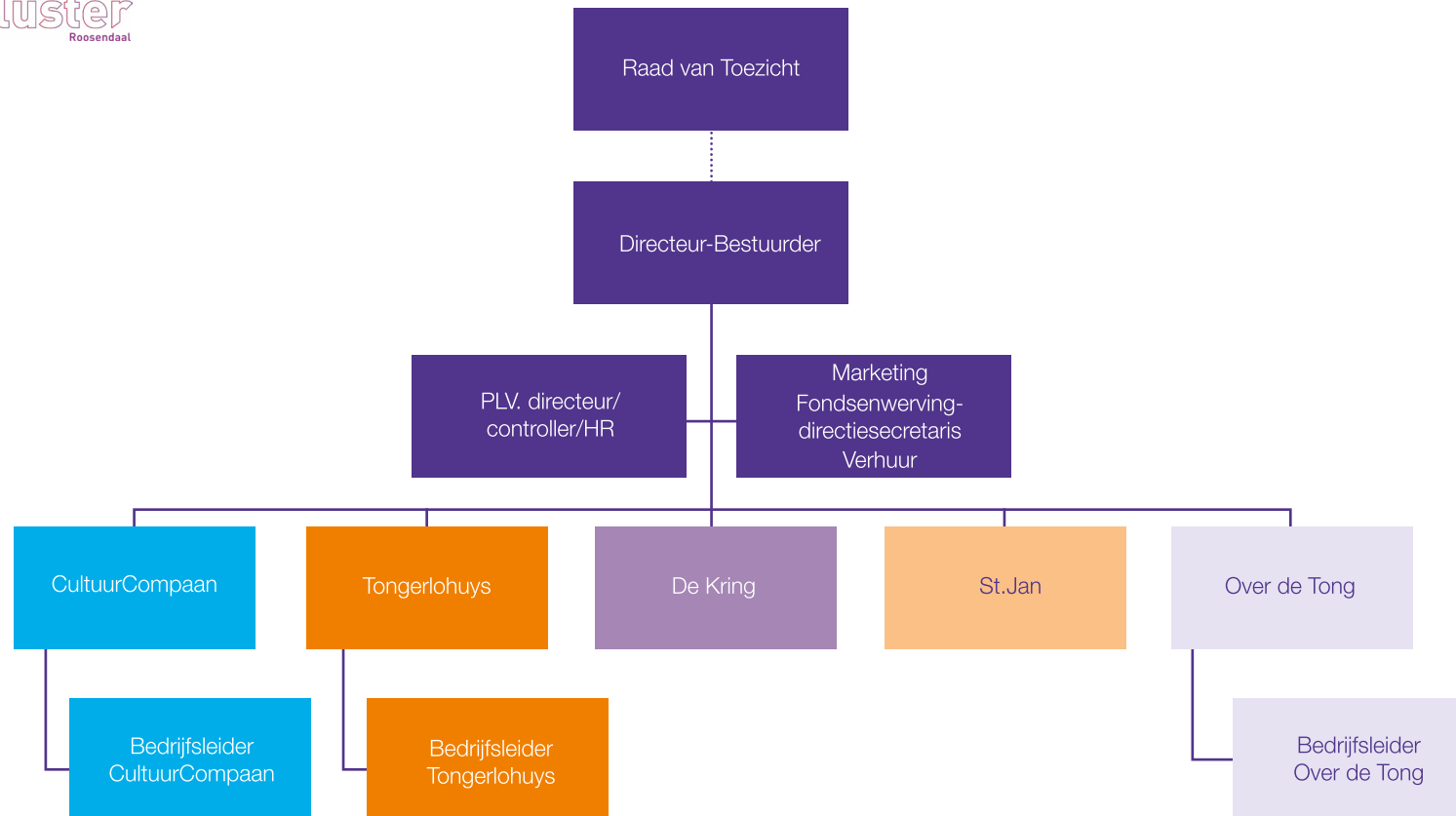
- Bijdragen vinden zowel op lokale schaal als (inter-)nationale schaal plaats en vanuit een grote diversiteit aan kunst- en cultuuruitingen. Zij worden vooral door (producerende) makers en gezelschappen geleverd en minder door presenterende plekken (podia, musea etc.)
- De drie categorieën bijdragen komen afzonderlijk en gezamenlijk voor. Zij hoeven elkaar niet noodzakelijkerwijs op te volgen.
- Het gaat bij deze bijdragen nadrukkelijk niet om het vormgeven van andermans ideeën, een culturele omlijsting of het inkleuren van het plaatje. Het perspectief van de maker staat aan de basis van de culturele bijdragen.

WAT HEBBEN WE TE BIEDEN

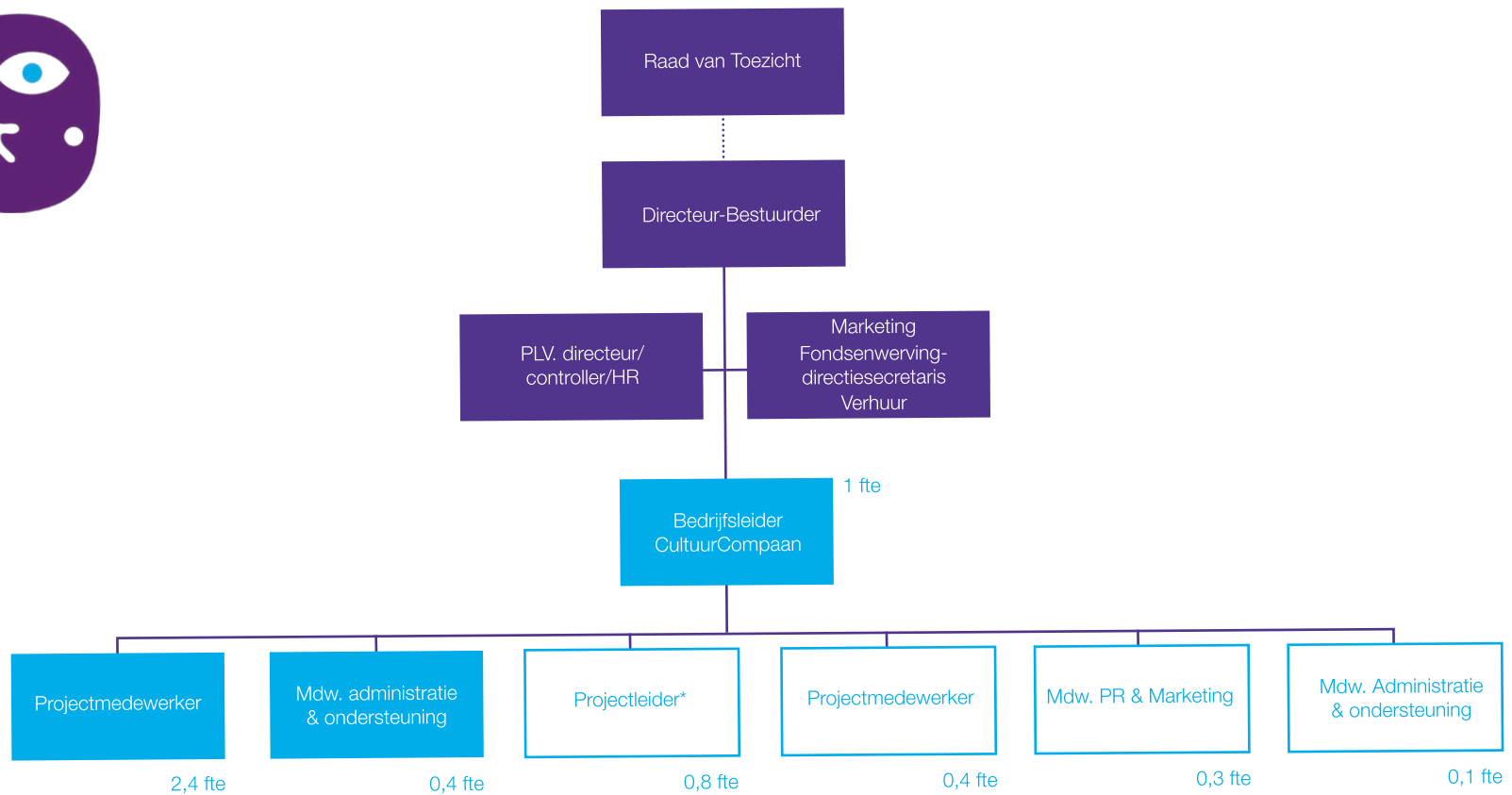
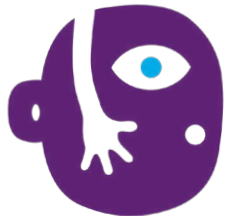
Wat kan het Cultuurcluster Roosendaal betekenen voor de grote maatschappelijke opgaven waar Roosendaal voor staat, een stad met ambities en uitdagingen.

- Het Cultuurcluster Roosendaal wordt gevormd door meerdere stichtingen en werkvelden. Hierdoor hebben we niet alleen heel veel culturele kennis zelf in huis, maar kunnen we ook veel kennis toevoegen aan de oplossingen van de maatschappelijke opgave van Roosendaal, uit ons bijna oneindige culturele netwerk in binnen- en buitenland. We zijn al een veel gevraagd denkpartner en sluiten vaak aan bij de provincie Noord-Brabant of bij landelijke overleggen. Die kracht willen we ook graag beschikbaar stellen voor Roosendaal.
- Daarnaast willen we ook graag onze kennis beschikbaar stellen over onze manier van werken. Niet alleen via ons fair practice kompas, maar ook over hoe wij onszelf lean- en mean georganiseerd hebben. Bijgaande organogrammen (bijlage 1.A) en hoe wij onze manier van werken georganiseerd hebben kunnen andere partners in de stad zeker inspireren. De cultuureuro wordt bij het Cultuurcluster in Roosendaal zeer verantwoord uitgegeven, er is immers 1 directeur-bestuurder die 4 stichtingen en een BV aanstuurt. Daarnaast zijn er uitvoerenden die werken voor de vier stichtingen, denk aan de controller, marketeers en fondsenwerving. In de organogrammen is terug te zien welke functies Cultuurcluster breed worden ingezet. Hierdoor kunnen kosten worden bespaard, aangezien niet elke organisatie zijn eigen afdelingen nodig heeft. Daarnaast kunnen we er op deze manier voor zorgen dat, daar waar nodig, een organisatie overstijgende visie wordt toegepast. Door bepaalde zaken gezamenlijk op te pakken kunnen we extra efficiënt en effectief te werk gaan.
- Tot slot is er een zeer sterke governance structuur gevormd (zie bijlage 1.B). Er is kennis en kunde aanwezig op sociaal, maatschappelijk, cultureel, ondernemend, juridisch, financieel en bestuurlijk vlak. In de praktijk houden de 6 leden van de Raad van Toezicht op vier stichtingen en een BV toezicht en doen dat vanuit de governance code, die we de afgelopen jaren hebben uitgediept. Uiteraard stellen we ook graag die uitgangspunten beschikbaar aan andere organisaties in Roosendaal.

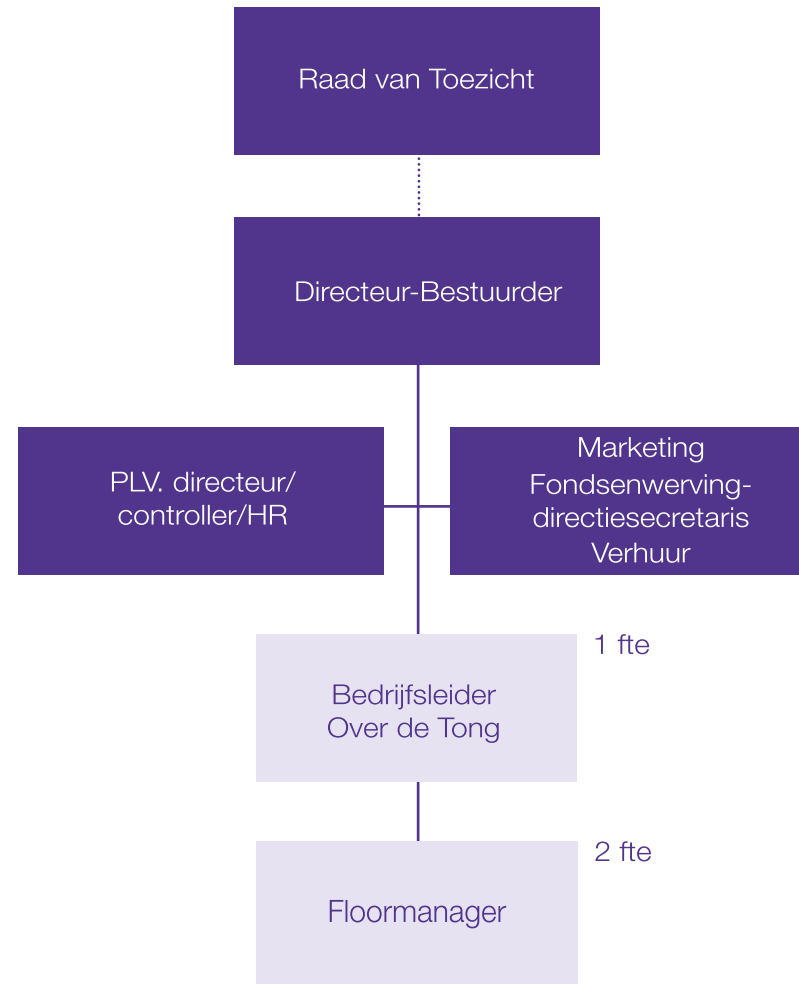
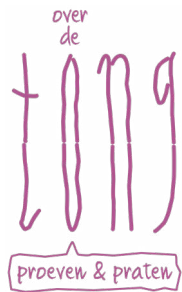
BIJLAGE 4.A: ORGANOGRAMMEN CULTUURCLUSTER

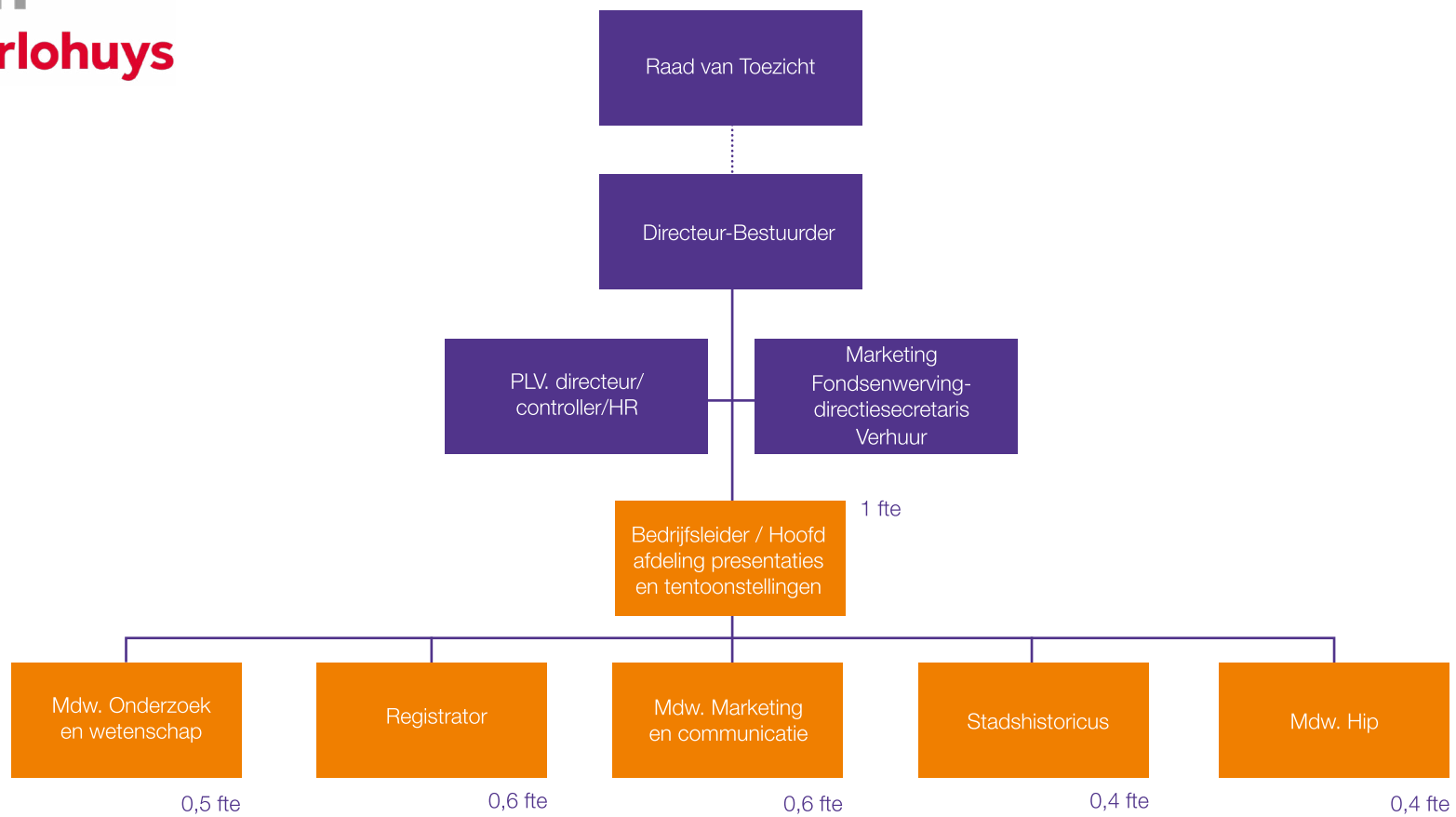


cultuur compaan

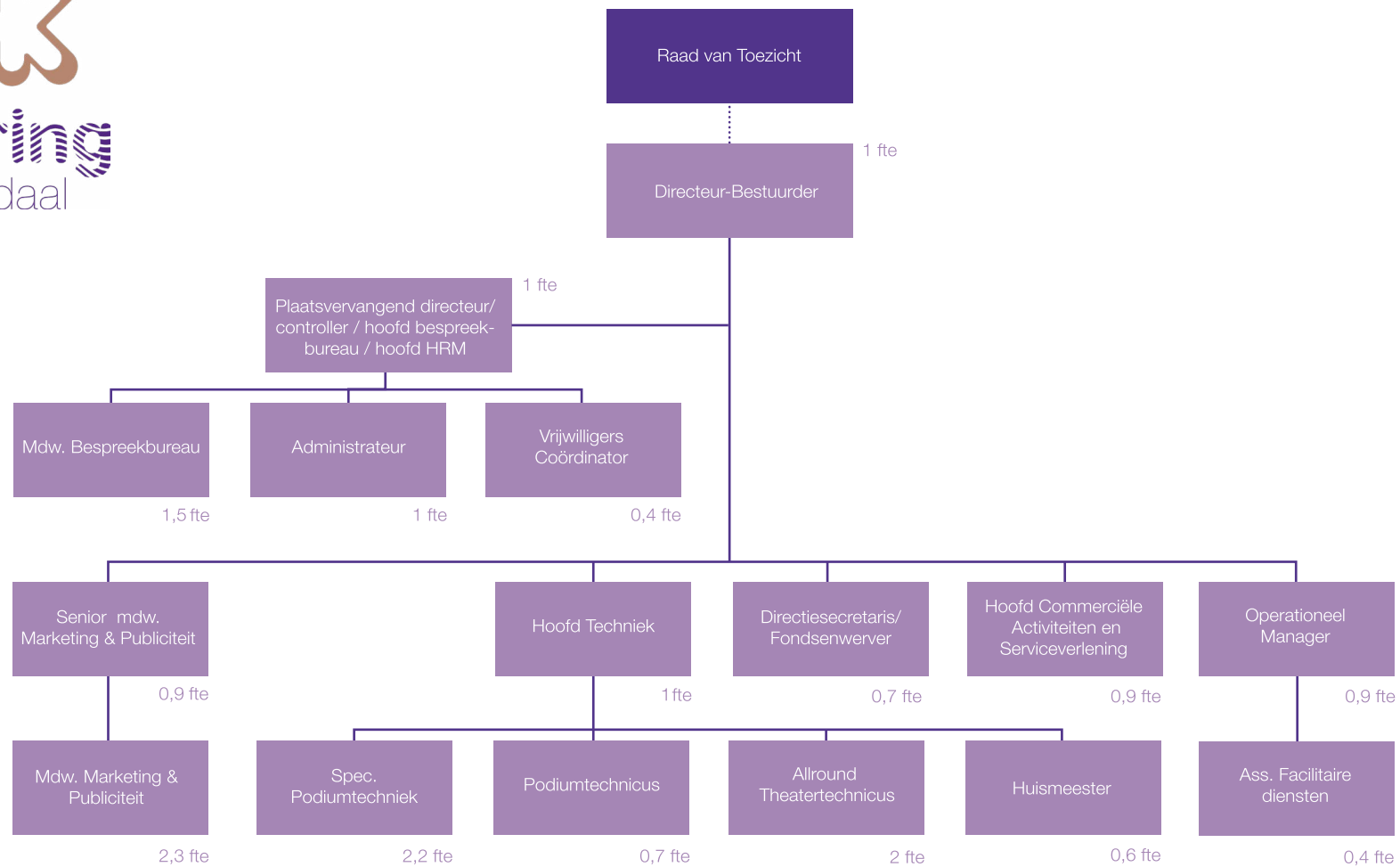


* deze functies vallen onder de Impuls Jongerencultuur





De stadshistoricus gaat per mei 2025 met pensioen.



BIJLAGE 4.B: GOVERNANCE CODE CULTUUR CULTUURCLUSTER ROOSENDAAL

1. De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.

Het Cultuurcluster streeft in haar activiteiten naar duurzaamheid: presteren met respect voor mensen en binnen ecologische randvoorwaarden. Het Cultuurcluster is open, gericht op samenwerking en deelt haar kennis met de culturele collega's in stad de provincie en daarbuiten. Professionele kunsten gaan in het Cultuurcluster hand in hand met amateurkunsten, maatschappelijke activiteiten en bijeenkomsten. Het Cultuurcluster wil graag dat iedereen zich thuis voelt, ongeacht etniciteit, leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, functiebeperking, politieke overtuiging en maatschappelijke, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond.

Het Cultuurcluster zoekt naar maatschappelijke verbindingen die bijdragen aan de levendigheid, de leefbaarheid en de sociale structuur in Roosendaal en omgeving. Daarom hebben de organisaties duurzaamheid en sociaal ondernemerschap hoog in het vaandel staan. Verantwoord omgaan met, en denken aan het welzijn van mensen in en rond de organisaties. Verstandig en verantwoord financieel beheer voeren en zuinig omgaan met onze natuurlijke hulpbronnen. De twee thema's Duurzaamheid en Sociaal ondernemerschap sluiten aan op onze missie en visie om als culturele organisaties en kloppend hart van de stad mensen te inspireren (duurzaamheid) en te verbinden (sociaal ondernemerschap).

2. De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur toe en licht toe hoe zij dat heen gedaan (pas toe Ën leg uit). De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af (pas toe of leg uit).

De directeur/bestuurder is verantwoordelijk voor het naleven van de Governance Code Cultuur en de verankering in de organisaties. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de naleving van de Governance Code Cultuur en evalueert dit één keer per jaar. De nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht zijn bekend en worden vermeld op de website onder Governance Code Cultuur. De leden Raad van Toezicht ontvangen voor hun werkzaamheden geen beloning.

Samenstelling Bestuur en directie

Directeur-bestuurder

Jan-Hein Sloesen

Plaatsvervangend directeur

Mariska Ploeg

De directeur wordt ingeschaald volgens Richtlijnen bezoldiging directeuren private theaters en concertgebouwen

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit:

Jan van Pul – voorzitter

- Commissaris Roosendaal Binnenstad BV
- Voorzitter Stichting Promotie Winkelstad Roosendaal
- Relatiebeheerder Voedselbanken Nederland
- Bestuurslid Samen in de Regio

Arno de Brouwer – secretaris

- Advocaat
- Voorzitter klachtencommissie Zeeuws- Vlaanderen
- Lid Rotaryclub Roosendaal – Donkenland

Werner Goorden- penningmeester

- Openbare accountant bij WKG Group Accountants & Fiscaal Juristen
- Bestuurslid Stichting Ondersteunend Kinder Kankerfonds

Pieter de Rooij – lid

- Docent/onderzoeker Breda University of Applied Sciences
- Lid Adviescommissie impuls gelden Noord-Brabant

Paul de Beer – lid

- Directeur bij Levior Advies BV
- Manager Programma Zuidwestelijke Delta
- Lid Raad van Beheer LS-Ned

Marilyn Jongenelen – lid

- Werkzaam bij Solon management & organisatie als Senior Consultant & Organisatieontwikkeling, HR en Management
- Bestuursfunctie Stichting Breda Cultureel

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen geen vergoeding voor hun toezichthoudende functie. De directeur wordt ingeschaald volgens Richtlijnen bezoldiging directeuren private theaters en concertgebouwen.

In haar toezichthoudende rol heeft de Raad aandacht gehad voor:

- Het gevoerde beleid en het functioneren van de directie
- De algemene gang van zaken binnen de organisatie
- Ontwikkeling van de toekomstvisie
- De financiële rapportages en voortgangsrapportages gedurende het jaar
- Naleving van wet- en regelgeving
- De belangen van de diverse stakeholders
- De samenwerking met andere organisaties

3. Bestuurders en toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangen- verstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.

Leden van de Raad van Toezicht van het Cultuurcluster vermijden elke vorm van belangenverstrengeling. De Raad van Toezicht maakt mogelijke vormen van belangenverstrengeling bespreekbaar binnen de vergaderingen van de Raad van Toezicht en handelt op de juiste wijze indien aan de orde. Mogelijke belangenverstrengelingen van bestuurders en toezichthouders worden gemeld

aan de voorzitter van de Raad van Toezicht. De voorzitter besluit of er sprake is van ongewenste belangenverstrengeling of tegenstrijdig belang en treft passende maatregelen. De Raad van Toezicht en bestuurder zorgt dat de ongewenste belangenverstrengeling zich niet voordoet of zo snel mogelijk wordt opgeheven. Mocht er sprake zijn van tegenstrijdige belangen, dan onthoudt de betrokken bestuurder of toezichthouder zich van besluitvorming en uitvoering van deze zaken.

4. Bestuurders en toezichthouders zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.

De Stichtingen volgen het Raad van Toezichtmodel. Volgens dit model is de directeur/bestuurder verantwoordelijk voor de dagelijkse sturing, houden de leden van de Raad hierop toezicht en hebben daarbij een controlerende, stimulerende en adviserende rol. Het bestuur verschaft de Raad van Toezicht tijdig alle informatie die nodig is voor een goede uitoefening van zijn functie.

5. Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.

De directeur-bestuurder draagt de verantwoordelijkheid voor de algemene gang van zaken binnen de organisaties en richt zich bij de vervulling van zijn taak op het culturele, economische en maatschappelijke belang van de organisaties, rekening houdend met de van tijd tot tijd geldende Governance Code.

De bestuurder en de leden Raad van Toezicht passen de principes van de Governance Code Cultuur in zijn geheel toe en onderschrijft het principe van risicobeheersing.

Het Cultuurcluster beschikt over adequate interne risicobeheersings- en controlesystemen. De systemen worden voor zover relevant geïntegreerd in de werkprocessen binnen het Cultuurcluster en zijn bekend met diegenen voor wier werk zij relevant zijn. De bestuurder monitort de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen en voert ten minste jaarlijks een systematische beoordeling uit van de opzet en de werking van de systemen. Deze monitoring heeft betrekking op alle materiele beheersings- maatregelen, gericht op strategische, operationele, compliance, en verslaggevingsrisico's. Hierbij wordt onder meer rekening gehouden met geconstateerde zwaktes, misstanden en onregelmatigheden, signalen van klokkenluiders, geleerde lessen en interne bevindingen en externe accountant. Waar nodig worden verbeteringen in interne risicobeheersings- en controlesystemen doorgevoerd.

De Raad van Toezicht en het bestuur volgen de aanbevelingen van de code en het relevante wettelijke kader, zoals de Wet Normering Topinkomens (WNT).

6. Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en middelen van de organisatie (fair practice code en code culturele diversiteit).

Alle medewerkers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor onder andere de normen en waarden van het Cultuurcluster en de naleving daarvan. Verder geven de leden van de Raad van Toezicht als het bestuur het goede voorbeeld door de dialoog met de gast, medewerkers en maatschappij aan te gaan en actief een cultuur van feedback te promoten. Medewerkers van de organisaties kunnen zonder risico terecht bij een externe vertrouwenspersoon en/ of medewerker P&O voor het melden van (vermoedens van) misstanden en onregelmatigheden.

Het Cultuurcluster omarmt de principes van de gedragscode Fair Practice Code; solidariteit, transparantie, duurzaamheid, diversiteit en vertrouwen en wil deze gaan toepassen in de praktijk. Vanuit het principe 'pas toe of leg uit' zal het cluster uitleg gaan geven over in welke mate het actief is met de Code.

Het Cultuurcluster respecteert en onderschrijft de code culturele diversiteit en de daarin verwoorde principes en bepalingen. De Code Culturele Diversiteit en Inclusie biedt een kapstok om

integraal op het terrein van het Personeel, Publiek, Programma en Partners diversiteitsbeleid te ontwikkelen.

7. De Raad van Toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit (aandacht voor de bijzondere rol van de voorzitter).

De Raad van Toezicht van het Cultuurcluster vervuld zijn toezicht-, goedkeurings-, advies- en werkgeversfuncties op een evenwichtige wijze en richt zich daarbij op het culturele, economische en maatschappelijke belang van de organisaties, rekening houdend met de van tijd tot tijd geldende Governance Code. De Raad van Toezicht heeft als taak toezicht te houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken zowel in de organisaties als in de met haar verbonden rechtspersonen. Hij staat de directeur-bestuurder met raad ter zijde. Bij de vervulling van hun taken richten de leden van de Raad van Toezicht zich naar het belang van de organisaties en de met haar verbonden rechtspersonen. Ook is de Raad van Toezicht verantwoordelijk voor de profielschets, benoeming, beoordeling, schorsing, ontslag en vaststelling van het salaris en de regeling van de overige arbeidsvoorwaarden van de directeur/bestuurder. De samenstelling van de Raad van Toezicht is in lijn met de opgestelde profielschets Raad van Toezicht. De diverse samenstelling is zodanig dat hij in staat wordt gesteld de taken naar behoren te vervullen, rekening houdend met complementariteit, collegiale besluitvorming en een optimale combinatie van expertise, achtergrond, competenties en onafhankelijkheid van haar leden. De Raad van Toezicht

bepaalt zijn eigen agenda en de daarvoor noodzakelijke informatie. Afzonderlijke leden hebben een verantwoordelijkheid voor de informatievoorziening. Eenmaal per jaar wordt een vergadering van de Raad van Toezicht gehouden waarin het functioneren van het bestuur en de Raad van Toezicht wordt geëvalueerd. De Raad van Toezicht rapporteert hierover in het jaarverslag. De Raad van Toezicht benoemt op advies van de directeur-bestuurder een externe accountant, die onder andere verantwoordelijk is voor de controle van de jaarrekening. De bestuurder draagt er zorg voor dat de externe accountant tijdig alle informatie ontvangt die nodig is voor de uitvoering van zijn werkzaamheden.

8. De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.

De organisaties kennen een Raad van Toezicht bestaande uit een door hen te bepalen aantal van ten minste vijf - en ten hoogste zeven leden. De organisatie maakt vacatures in de Raad van Toezicht openbaar en werft nieuwe leden op basis van een profielschets en via een transparante procedure. De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht benoemt uit zijn midden een voorzitter. De leden worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar en treden af volgens een door de Raad van Toezicht op te maken rooster. Bij de samenstelling van de Raad van Toezicht wordt, gelet op de diverse facetten die de aandacht van de Raad van Toezicht vragen, naast algemene bestuurlijke kwaliteiten en affiniteit met de doelstelling van de organisaties en de door haar bestuurd respectievelijk verbonden rechtspersonen, een spreiding van deskundigheden, achtergronden en disciplines nagestreefd. De Raad van Toezicht is onbezoldigd.



**LATEN WE SAMEN DE SCHIJNWERPERS
RICHTEN OP EEN CULTURELE TOEKOMST
VOL INSPIRATIE EN CREATIVITEIT IN
ROOSENDAAL EN IN DE REGIO!**