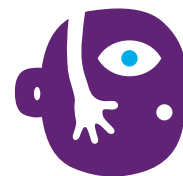


cultuur
compaan



CULTUUR COMPAAN

**SUBSIDIEAANVRAAG CULTUUREDUCATIE
EN CULTUURPARTICIPATIE 2024-2027**

**CultuurCompaan maakt Roosendaal creatief, weerbaar
en vooral leuk door kunst en cultuur voor iedereen.**

Deze aanvraag is tot stand gekomen in samenwerking met de Firma Giebels
©CultuurCompaan 2023

AANBIEDINGSBRIEF

Gewaardeerd college,

Met groot genoegen bied ik u hierbij de meerjarige subsidieaanvraag aan in het kader van de Subsidieregeling Cultuureducatie en Cultuurparticipatie 2024-2027.

U ontvangt bij deze brief de volgende stukken:

- 1. Het beleidsplan 2024-2027**
- 2. De begroting 2024-2027, uitgesplitst per jaar**
- 3. Bijlagen**

CultuurCompaan zet zich met veel succes sinds 2006 in om kinderen, jongeren en volwassen inwoners van de gemeente Roosendaal vaker en actiever te laten deelnemen aan cultuuractiviteiten. Dit doen we op school en in de vrije tijd. Door kennismaking met culturele uitingen en structurele participatie bieden we alle kansen om talent te ontdekken en zo bij te dragen aan de persoonlijke ontwikkeling van inwoners, met bijzondere aandacht voor volwassenen die een drempel ervaren voor deelname aan cultuur. Wij bieden alle Roosendalers een culturele loopbaan van jong tot ver in de senioriteit.

Wij zijn enthousiast en gedreven om ook de komende vier jaar de activiteiten voor cultuureducatie en cultuurparticipatie uit te bouwen en verder vorm te geven, voor alle kinderen, jongeren en volwassen inwoners en zo samen verder te bouwen aan het verhaal van Roosendaal. Zij aan zij met u als college, met uw betrokken gemeentelijke organisatie, met onze collega's binnen het Cultuurcluster en vooral met alle Roosendalers. CultuurCompaan ziet zichzelf als een serieuze gesprekspartner voor de gemeente Roosendaal op gebied van cultuureducatie en cultuurparticipatie. Het is onze overtuiging dat iedereen een talent heeft. Het is een kwestie om dat talent te ontketen.

We zien uw besluit met vertrouwen tegemoet en kijken uit naar een mooie voortzetting van onze samenwerking.

Met vriendelijke groet,

Jan-Hein Sloesen
Directeur-bestuurder Cultuurcluster

Mede namens het team van CultuurCompaan.



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING

HOOFDSTUK 1: ORGANISATIE CULTUURCOMPAAN

- 1.1. Waar staan we voor
- 1.2. Wat is onze belofte?
- 1.3. Als onderdeel van Cultuurcluster Roosendaal
- 1.4. Werken met de Fair Practice Code

HOOFDSTUK 2: KWALITEIT VAN DE DIENSTVERLENING: WAT WE DOEN, DOEN WE GOED

- 2.1. Kennis en kunde van CultuurCompaan ten aanzien van de activiteiten en de doelgroep
- 2.2. Wijze waarop het effect van onze activiteiten wordt gemeten
- 2.3. Ons uitgebreide activiteitenaanbod cultuureducatie en cultuurparticipatie
- 2.4. CultuurCompaan kent Roosendaal goed

HOOFDSTUK 3: AANSLUITEN BIJ DE DOELSTELLINGEN: WAAR STREVEN WE NAAR

- 3.1. Mate waarin onze activiteiten bijdragen aan het realiseren van de doelstelling
- 3.2. De wijze waarop de beoogde doelgroepen bereikt worden

HOOFDSTUK 4: INZET VAN KUNSTPROFESSIONALS EN/OF VRIJWILLIGERS: HOE DOEN WE DAT

- 4.1. Mate waarin gebruik wordt gemaakt van de inzet van vrijwilligers
- 4.2. De inzet van gekwalificeerde (gast)docenten, vrijwilligers en/of begeleiders die bekend zijn met de situatie van de gemeente Roosendaal

HOOFDSTUK 5: SAMENWERKING MET ANDERE ORGANISATIES: MET WIE DOEN WE DAT

- 5.1. De mate en variëteit van samenwerking met andere organisaties binnen en buiten de gemeente Roosendaal en hoe deze samenwerking bijdraagt aan de te behalen resultaten

HOOFDSTUK 6: EFFECTIVITEIT EN EFFICIËNTIE: HOE BETALEN WE DAT

- 6.1. De mate waarin de beschikbare middelen effectief en efficiënt worden ingezet om bij te dragen aan de te behalen resultaten

HOOFDSTUK 7: VERNIEUWING: WAAR MAKEN WE HET VERSCHIL

- 7.1. De mate waarin er aandacht is voor maatschappelijke ontwikkelingen en hierop in gespeeld wordt door CultuurCompaan
 - 7.2. De mate waarin de activiteiten aanvullend zijn op het bestaand aanbod
 - 7.3. Branding CultuurCompaan
- 



INLEIDING

CultuurCompaan is dé onafhankelijke intermediair op het gebied van cultuureducatie en cultuurparticipatie in de gemeente Roosendaal. Wij zetten ons in om kinderen, jongeren en volwassen inwoners vaker en actiever te laten deelnemen aan cultuuractiviteiten. Dit doen we op school en in de vrije tijd. Het is onze overtuiging dat mensen die op één of andere manier in aanraking komen met kunst en cultuur verrijkt worden en daardoor een fijner mens worden. Door kennismaking met kunst en cultuur en het vergroten van structurele participatie bieden we alle inwoners kansen om hun talenten te ontdekken en dragen we bij aan hun persoonlijke ontwikkeling. Op het gebied van cultuureducatie hebben we onze sporen ruimschoots verdiend. Cultuureducatie zit in de haarvaten van ons werk en het netwerk staat als een huis. Het is onze ambitie om cultuurparticipatie de komende vier jaren verder uit te breiden en te bouwen aan nieuw partnership met sociaal-maatschappelijke organisaties in de gemeente.

In opdracht van de gemeente Roosendaal zijn we in 2006 gestart als *Marktplaats cultuureducatie Roosendaal* met als doel vraag en aanbod binnen Roosendaal voor cultuureducatie op elkaar af te stemmen. In 2013 werden we partner van het Cultuurcluster en hebben we ons werkveld uitgebreid naar cultuurparticipatie, een ander belangrijk aspect van ons werk. Tot 2019 hadden we een 1 op 1 subsidierelatie met de gemeente Roosendaal maar door veranderend subsidiebeleid zijn we terecht gekomen in een aanbestedingstraject. Eind 2019 hebben we subsidie gekregen om de subsidieregeling Cultuureducatie en Cultuurparticipatie 2020 tot en met 2023 uit te voeren. In de loop van de jaren groeit CultuurCompaan steeds meer uit tot een serieuze gesprekspartner voor de gemeente Roosendaal op dit gebied.

Dankzij onze creatieve en flexibele aanpak en dankzij ons uitstekende netwerk met de scholen en cultuuraanbieders, zijn we erin geslaagd om gedurende COVID-19, onze dienstverlening door te zetten en bijna alle cultuuractiviteiten in één of andere vorm uit te voeren. In die periode verdubbelden we zelfs de deelname van scholen aan de *regeling Cultuureducatie met kwaliteit* van 15 naar 29 scholen en ontwikkelden we nieuwe activiteiten zoals *Ik vergeet je niet* voor senioren. Daarnaast hebben we onze structurele samenwerking uitgebreid met lokale organisaties voor welzijn, sport en jeugdfondsen. Daar zijn we oprecht trots op.

Erkenning voor ons werk en een kroon erop kregen we op 24 maart 2022 toen we een officieel kwaliteitscertificaat ontvingen van de Certificeringsorganisatie Bibliotheeknetwerk, Cultuur en Taal (CBCT). Hiermee voldoet onze organisatie aan de stevige kwaliteitsnormen die gelden voor bibliotheek- en cultuurorganisaties.

Deze subsidieaanvraag is geschreven in aansluiting op de door de gemeente Roosendaal verstrekte subsidieregeling Cultuureducatie en Cultuurparticipatie 2024-2027. CultuurCompaan is gedurende 17 jaar uitgegroeid tot een 'spin in het web' voor cultuureducatie en cultuurparticipatie en een betrouwbare partner om uitvoering te geven aan het gemeentelijk beleid op het gebied van cultuureducatie en cultuurparticipatie.

Wij voelen ons door de gemeente Roosendaal gesteund en gewaardeerd. Zo hebben we in december 2022 de opdracht gekregen om ook de Impuls Jongerencultuur uit te voeren. Iets wat we met beide handen hebben aangegrepen en waarvan *The Clash* een eerste uiting is.

We zijn zeer bekend met de situatie van de gemeente Roosendaal en hebben een stevig opgebouwd en onderhouden netwerk van scholen, cultuuraanbieders en partners in de gemeente.

Vanwege onze reeds aanwezige kennis en jarenlange ervaring, niet alleen lokaal maar zeker ook in een landelijke context, kunnen wij garanderen dat we per 1 januari 2024 in staat zijn aan de opgestelde verplichtingen en voorwaarden uit de subsidieregeling te voldoen.

Onze vele culturele activiteiten worden uitgevoerd door een deskundig team, gekwalificeerde kunstprofessionals en vrijwilligers met kennis en kunde van de activiteiten en de doelgroep. Daar gaan we uiteraard op hetzelfde hoge niveau mee door. Daarnaast zien we diverse kansen voor vernieuwing en verbetering van het huidige aanbod. Zoals altijd blijven we inspelen op de maatschappelijke ontwikkelingen binnen de gemeente Roosendaal.



HOOFDSTUK 1: ORGANISATIE CULTUURCOMPAAN

1.1. Waar staan we voor

We werken vanuit de overtuiging dat kunst en cultuur je wereld groter maakt, je leven verrijkt, je blikveld verruimt en bijdraagt aan respect voor elkaar. Dit maakt samenleven makkelijker en vooral plezieriger. Deelnemen aan cultuur maakt mensen gelukkiger en vitaler en biedt kansen voor het ontdekken en ontwikkelen van talenten. Onze missie is dan ook zoveel mogelijk Roosendaalse kinderen, jongeren en volwassenen deel te laten nemen aan cultuuractiviteiten. Wij bieden een culturele en creatieve loopbaan van jong tot oud aan alle Roosendalers. Daarbinnen besteden we bijzondere aandacht aan volwassenen die een drempel ervaren voor deelname aan cultuur.

1.2. Wat is onze belofte

Cultuureducatie is waar we vandaan komen, en daar zijn we enorm goed in. Daar gaan we gestaag mee door en groeien we vooral in kwantiteit en diversiteit – meer scholen en andere partners, meer kinderen en jongeren in aanraking brengen met kunst en cultuur, meer talentontwikkeling en nieuwe uitingsvormen.

Cultuurparticipatie – de wijken in, nieuwe doelgroepen betrekken bij cultuur, eigen talenten laten ontdekken en laten groeien – daar gaan we de komende vier jaar vol op inzetten, want daar ligt volgens ons onze tweede kracht en die willen we uitbouwen. In 2027 is onze visie en methodiek van wijkgericht werken en cultuurparticipatie-aanpak stevig verankerd in onze organisatie.

1.3. Cultuurcluster Roosendaal: een unieke bundeling van krachten

CultuurCompaan is onderdeel van het Cultuurcluster Roosendaal. Het Cultuurcluster heeft vier onderdelen: De Kring, CultuurCompaan, 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 een significante 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 mede-werkers, 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.

1.4. Werken met de Fair Practice Code

CultuurCompaan vindt goed werkgeverschap belangrijk. Wij staan voor een eerlijke, duurzame en transparante bedrijfsvoering. We geloven dat deze waarden niet alleen de kern vormen van onze eigen organisatie, maar ook een belangrijke bijdrage leveren aan het culturele landschap. Om deze waarden concreet betekenis te geven, hebben we ons laten inspireren door de Fair Practice Code. Samen met de organisaties binnen het Cultuurcluster hebben we onderzocht hoe we dit instrument in de praktijk kunnen brengen als gemeenschappelijke taal en als kompas voor onze bedrijfsvoering. In bijlage 1 leggen we uit wat de Fair Practice Code inhoudt en lichten we onze ervaringen toe. Waar staan we nu en hoe gaan we de fair practice integreren in ons dagelijks handelen. Deze bijlage biedt een diepgaander inzicht in onze inzet voor fair practice en de impact die het heeft op ons culturele ecosysteem. *Zie Bijlage 1 Fair Practice Code als kompas.*

HOOFDSTUK 2: KWALITEIT VAN DE DIENSTVERLENING: WAT WE DOEN, DOEN WE GOED

2.1. Kennis en kunde van CultuurCompaan ten aanzien van de activiteiten en de doelgroep

2.1.1. Team CultuurCompaan

Het team van CultuurCompaan bestaat uit acht medewerkers en twee zzp'ers die specifiek ondersteunen bij de uitvoering van de regeling Cultuureducatie met kwaliteit en Art&Sport2go. Als projectorganisatie verdelen we de taken en verantwoordelijkheden binnen het projectteam.

Onze medewerkers hebben ieder een eigen expertise en jarenlange werkervaring. Ze hebben een opleiding in de kunsten of cultuurwetenschap en ervaring in het onderwijs en/of het sociaal domein. De medewerkers zijn in hun loopbaan eerder werkzaam geweest als kunstenaar of docent in de disciplines muziek, dans en beeldend (in de vrije tijd), of als leerkracht in het onderwijs. Ze hebben specialismen als coach voor cultuuronderwijs. Ook hebben alle medewerkers in het najaar van 2022 een intensieve workshop Positieve Gezondheid gevolgd.

Daarnaast krijgt het team steeds meer ervaring met wijkgerichte aanpak van projecten waarbij diversiteit en inclusie in de werkwijze verweven zit. Bovendien hebben een aantal medewerkers voorheen als zelfstandig ondernemer gewerkt. Daardoor is er ook ervaring op het gebied van cultureel ondernemerschap aanwezig.

Daarmee ben je er nog niet. Het is belangrijk om altijd op de hoogte te zijn van landelijke trends en ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie en cultuurparticipatie. Net als de gemeentelijk verantwoordelijken heeft CultuurCompaan daar een goed beeld van.

Bij activiteiten zoals KunstUK, Art&Sport2go, The Clash en de Stamtafels wordt

structureel samengewerkt met pedagogisch medewerkers van Kober Kinderopvang, buurtsportcoaches van Sportservice Noord-Brabant en jongeren -en welzijnswerkers van WijZijn Traversegroep. De bundeling van onze met deze specifieke expertise geeft een grote meerwaarde voor de deelnemers aan de cultuuractiviteit.

2.1.2. Kerntaken



CultuurCompaan kent iedereen:
we netwerken en verbinden



CultuurCompaan biedt maatwerk:
we adviseren en begeleiden



CultuurCompaan ziet altijd kansen:
we signaleren en initiëren



CultuurCompaan geeft nieuwe energie:
we informeren en inspireren

2.1.3. Onze manier van werken - schoolgebonden voor kinderen en jongeren van 0-27 jaar

Onze unieke aanpak voor scholen

We begeleiden en adviseren de basisscholen en middelbare scholen bij het verbeteren van de kwaliteit van hun cultuuronderwijs. Dit doen we volgens onze zelf ontwikkelde strategische aanpak van vier scenario's die we beschreven hebben in de brochure **Cultuuronderwijs met hoofd, hart en handen** en in een **bijbehorende film**. We voeren persoonlijke ambitie -en voortgangsgesprekken met de directeur en de cultuurcoördinator van de school en leggen de ontwikkeling schriftelijk vast in een trajectdocument.

Met deze aanpak is het ons gelukt om, ondanks corona, de deelname van het aantal scholen aan de regeling Cultuureducatie met kwaliteit in 2021 te verdubbelen van 15 naar 29 scholen. We coördineren een netwerk van interne cultuurcoördinatoren (ICC-ers) van de basisscholen en organiseren jaarlijks netwerkbijeenkomsten waar informatie wordt uitgewisseld en kennis gedeeld.

We brengen scholen en kunstprofessionals bij elkaar, we geven feedback op de plannen van aanpak, we denken mee over de invulling van het cultuuractiviteitenprogramma op de school en maken voor beide partijen overeenkomsten. Daarmee ontzorgen we de scholen, bewaken we de kwaliteit van de kunstprofessionals en hun aanbod en verschaffen we werkgelegenheid in de gemeente Roosendaal.

Bijdragen aan 21ste -eeuws vaardigheden

Bij de uitvoering van de cultuuractiviteiten op school zoals een talentatelier, leerlijn wereldoriëntatie met cultuureducatie en rekendans zetten wij gekwalificeerde kunstprofessionals in uit ons goed opgebouwde en uitgebreide lokale en regionale netwerk. Door het geven van structurele lessen aan kinderen en jongeren werken zij aan het ontwikkelen van talenten en 21ste -eeuws vaardigheden zoals probleemoplossend denken en handelen, kritisch denken en creatief denken en handelen. Op verzoek en op maat zetten we de kunstprofessionals ook in voor het inspireren en coachen van schoolteams.

Netwerk cultuuraanbieders

We hebben een groot netwerk van lokale en regionale cultuuraanbieders, elk met eigen expertise, talent en ervaring met de doelgroep. Dit netwerk bestaat uit zzp'ers, organisaties en verenigingen van zowel professionals als amateurs. Hierdoor kunnen wij op een flexibele manier inspelen op de vraag en hebben we zicht op de kwaliteit van de aanbieder en het aanbod. Ook bouwen we consequent aan contacten en netwerken in het onderwijs, de vrije tijd en het sociaal

domein en verbinden partijen met elkaar. Vanuit deze netwerkfunctie stimuleren we informatie-uitwisseling, kennisdeling, samenwerking en co-creatie.

CultuurCompaan is erg goed in het smeden van sterke coalities. Om een voorbeeld te noemen, CultuurCompaan brengt Kober, jeugddansgezelschap De Stilte en de Kring Roosendaal samen voor het project KunstUK.

In de werkvelden cultuureducatie en cultuurparticipatie zijn veel organisaties en personen actief. We zijn dus altijd op zoek naar de mogelijkheden van een sterke coalitie. Vanuit onze positie zijn wij uitstekend in staat te signaleren waar nieuwe (maatschappelijke) initiatieven wenselijk en mogelijk zijn. Soms is signaleren voldoende en komen partners uit het veld in actie. We nemen ook vaak zelf initiatief om activiteiten te ontwikkelen, altijd in samenwerking met andere partijen. We zijn actief binnen lokale en regionale netwerken. Zo beschikken wij altijd over actuele informatie over ontwikkelingen op het gebied van cultuureducatie en cultuurparticipatie, nieuwe financieringsmogelijkheden bij regionale en landelijke fondsen en best practices in andere gemeenten. Wij delen deze zinvolle informatie graag met onze partners en andere belanghebbenden binnen de diverse domeinen. Dit doen wij onder andere door het organiseren van informatiebijeenkomsten en (digitale) nieuwsbrieven.

Lokale en regionale netwerken

In de regio West-Brabant participeren we in een netwerk met collega-instellingen uit zes gemeenten en in provinciaal verband maakt CultuurCompaan deel uit van DOKc, een netwerk van en voor culturele instellingen, organisaties en ondernemers in Zuid-Nederland.



2.1.4. Onze manier van werken - voor volwassenen in de vrije tijd

De afgelopen jaren hebben we met onze cultuuractiviteiten zoals *Tijd van je leven*, *Roosendaal Danst!* (als partner), *Ik vergeet je niet* en de *Stamtafels* (als partner) bijgedragen aan het bevorderen van zelfredzaamheid en het verminderen van eenzaamheid van de deelnemers. Bij deze activiteiten werken we samen met GGD West-Brabant, Stichting Groenhuysen, WijZijn Traversegroep Roosendaal en Stichting Roosendaal Danst! Voor *Tijd van je Leven* doorlopen we op dit moment het traject 'Eenzaamheidsinterventies expliciteren en begeleiden naar erkenning' bij het landelijk kennisinstituut Movisie.

Deelname aan deze activiteiten heeft ertoe geleid dat een aantal deelnemers structureel dans -of beeldende lessen zijn gaan volgen. Daarnaast voelden zij zich onderdeel van een netwerk door de contacten die zij tijdens de cultuuractiviteit opbouwden.

2.1.5 Kwaliteitscertificaat

In maart 2022 hebben we een officieel **kwaliteitscertificaat** ontvangen van de Certificeringsorganisatie Bibliotheek-netwerk, Cultuur en Taal (CBCT). Hiermee voldoet onze organisatie aan de stevige kwaliteitsnormen die gelden voor bibliotheek- en cultuurorganisaties.

Een belangrijk onderdeel van de toetsing is het maatschappelijke effect en de toekomstbestendigheid. Het certificeringsproces bestond uit een aantal stappen waaronder een uitgebreide zelfevaluatie, het aanleveren van vele documenten ter onderbouwing en een auditdag waarop gesprekken werden gevoerd met medewerkers, directie en stakeholders van CultuurCompaan. Met een totaalscore van 60 scoort CultuurCompaan boven het landelijk gemiddelde. Met het certificaat hebben we de bevestiging gekregen dat de organisatie, functies en diensten, op een

juiste manier uitgevoerd worden en dat aan alle kwaliteitsnormen wordt voldaan. Daar zijn we enorm trots op. De conclusies en aanbevelingen kunt u lezen via de link hierboven.

2.2 Wijze waarop het effect van onze activiteiten wordt gemeten

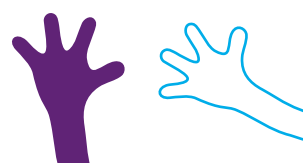
Wij zijn in 2019 gestart om effecten van activiteiten naast cijfermatig (kwantitatief) ook inhoudelijk (kwalitatief) te meten. Want resultaten en effecten die we nastreven voor cultuureducatie en cultuurparticipatie zijn niet altijd eenvoudig te vangen in cijfers. Denk aan talentontwikkeling, probleemoplossend denken, creativiteit of zelfredzaamheid. Daar is het beschrijven van de impact op korte en langere termijn een betere meetmethode.

Voor het meten van het aantal activiteiten en bereikte kinderen voor deelname aan vitamineC gebruiken we de KCE-gids, een digitale catalogus en reserveringssysteem voor schoolgebonden cultuuractiviteiten. Het bereik in de vrije tijd wordt gemeten via inschrijvingen en registraties op de websites:

www.sportencultuurroosendaal.nl
voor de activiteiten Art&Sport2go

www.sjorssportief.nl
voor de activiteit Sjors Creatief

Door middel van beeldverslagen (**E-zine** CMK), vragenlijsten, evaluatiegesprekken met deelnemers en cultuuraanbieders maken we zichtbaar wat deelname aan onze cultuuractiviteiten met de deelnemers doet. Een jongere die zelfverzekerd op een podium staat omdat ze een workshop plankenkoorts heeft gevolgd. Een volwassene die na een burn-out weer meedoet in de maatschappij en spierpijn in haar kaken heeft van het lachen.



Een vrouw die ontdekt dat ze met haar handen een kunstwerk kan maken en het fijn vindt om anderen te ontmoeten tijdens een expositie. Of een man die kennismaakt met muziek en daar rustig van wordt. De **verhalen** van deelnemers geven aan welke impact we maken met onze cultuuractiviteiten.

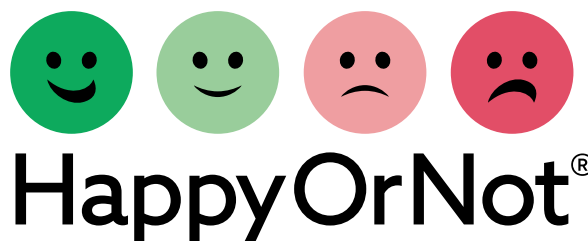
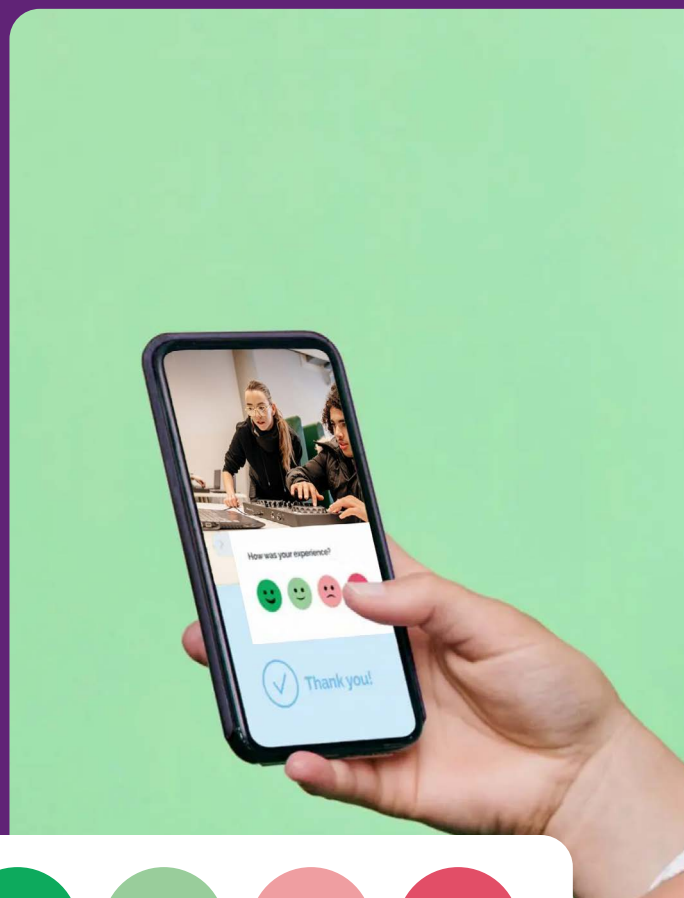
2.2.2 De methode HappyOrNot

In de komende periode gaan we meten volgens de methode **HappyOrNot**. Deelnemers kunnen via een digitale tool aangeven wat ze van de activiteit vinden en of ze interesse hebben in een lidmaatschap voor cultuur. Naast het invullen van smileys is er de mogelijkheid voor het stellen van feedback vragen. Zo krijgen we inzicht in interesse, vrije participatie of lidmaatschap van cultuur voor en na uitgevoerde activiteiten. De rapportages tonen de ontvangen feedback in heldere overzichten en grafieken. Met deze informatie in de hand kunnen we ook aan de slag om de beoogde verbeteringen te realiseren.

Door het meten van resultaten met onze huidige digitale tools en de nieuwe methode HappyOrNot hebben we voldoende output om onze dienstverlening te verbeteren waar nodig en om te koesteren wat goed gaat.

2.2.3 Klanttevredenheidsonderzoek

Met ons jaarlijks digitale klanttevredenheidsonderzoek wordt de tevredenheid van de samenwerkingspartners die gebruik maken van verschillende diensten van CultuurCompaan gemeten. We vragen hen naar tevredenheid over o.a. de kwaliteit van het contact, de informatievoorziening en de samenwerking. Ook dit jaar hebben we een zeer positieve score. 75% van onze klanten heeft een goede tot zeer goede algemene indruk van CultuurCompaan; 73% is tevreden tot zeer tevreden over onze samenwerking en 80% beveelt CultuurCompaan aan bij anderen, zie *Bijlage 2 Infographic Klanttevredenheidsonderzoek juni 2023 CultuurCompaan*.



2.3 Diversiteit van het aanbod

Ons activiteitenplan voor 2024-2027 bestaat uit twee programmalijnen:

1. Programmalijn 1- Cultuuractiviteiten voor kinderen en jongeren van 0 tot en met 27 jaar in het onderwijs en in de vrije tijd

- Cultuuractiviteiten gedurende de schoolloopbaan van kinderen en jongeren
- Brede Regeling Combinatiefuncties
- Regeling Cultuureducatie met kwaliteit

2. Programmalijn 2 – Cultuuractiviteiten voor volwassenen in de vrije tijd

1. Programmalijn 1 - Cultuuractiviteiten voor kinderen en jongeren van 0 tot en met 27 jaar in het onderwijs en in de vrije tijd

Cultuuractiviteiten met als doel kennis te maken met en structurele participatie van verschillende vormen van cultuurbeoefening gedurende de schoolloopbaan van kinderen en jongeren

Circle of Talent

Onze cultuuractiviteiten in deze programmalijn zijn in grote lijnen gebaseerd op de filosofie van de Circle of Talent. Deze filosofie staat voor het begeleiden van een kind bij de ontwikkeling van zijn of haar kunstzinnige en creatieve vermogens (creëren, onderzoeken, samenwerken reflecteren) vanaf de basisschool tot een volwassene met een creatieve geest. We ontwikkelen en begeleiden kinderen en jongeren op twee sporen. Eén spoor leidt tot een jongvolwassene met verbeeldingskracht, creativiteit, die probleemoplossend denkt en zelfvertrouwen heeft. Die kritisch denkt, maar ook geleerd heeft om zichzelf te presenteren en samen te werken. Allemaal vaardigheden die nodig zijn voor de banen van nu én in de toekomst.

Soms leidt het spoor naar topkunst. Talent dat zich kan ontwikkelen in het primair en voortgezet onderwijs, via cultuuractiviteiten in de vrije tijd naar de kunstvakopleidingen,

om vervolgens als kunstprofessional alle kennis en inspiratie door te geven aan een nieuwe generatie. CultuurCompaan is samen met vijf collega-instellingen uit Eindhoven, Veghel, Gemert/Bakel, Uden en Waalwijk partner in de Circle of Talent Brabant.

1a. Cultuuractiviteiten gedurende de schoolloopbaan van kinderen en jongeren

KunstUK – een project voor peuters 2-4 jaar - onderwijs Een project voor peuters 2-4 jaar in samenwerking met Kober Kinderopvangorganisatie, De Kring Roosendaal en dansgezelschap de Stilte. In dit project zetten we workshops en voorstellingsbezoek in als middel om een impuls te geven aan kansengelijkheid, ouderbetrokkenheid, taalontwikkeling en inclusiviteit. Deze ambities liggen in lijn met de speerpunten uit de Jeugdagenda 2021-2022 van de Gemeente Roosendaal.

Met KunstUK beogen we:

- de kansengelijkheid van peuters te stimuleren door kunst(educatie) in te zetten voor sociaal- emotionele en motorische ontwikkeling. Partners accepteren niet dat achtergrond, opleidingsniveau en financiële draagwijdte van ouders invloed hebben op de ontwikkeling van kinderen uit de gemeente;
- een breder draagvlak te creëren voor hoogwaardige podiumkunst voor jonge kinderen door ouderbetrokkenheid te vergroten;
- kennis van de Stilte ten aanzien van het allerjongste kind te delen met partners uit het Cultuurcluster om inspiratie op te doen voor nieuwe vormen van educatie;
- Kober Kinderopvang op termijn als volwaardige co-financier te committeren aan kunst(educatie) in Roosendaal voor het jongste kind.

vitamineC - een kunstmenu voor leerlingen van de basisschool 4-12 jaar – onderwijs

vitamineC is een kunstmenu dat kinderen tijdens de basisschoolperiode structureel in aanraking laat komen met zoveel mogelijk verschillende vormen van cultuurbeoefening: muziek, dans, theater, beeldend, literatuur, media en erfgoed. De kunstervaringen zorgen voor een kennismaking en verdieping, waardoor de fantasie en het beeldend vermogen van kinderen worden gestimuleerd en hun blik op de wereld wordt verruimd.

De opbouw van het kunstmenu laat kinderen werken aan de ontwikkeling van de culturele competenties 'onderzoeken', 'creëren' en 'reflecteren'. vitamineC bestaat uit meemaakkunst (podiumkunsten) en maakkunst (beeldende kunst, media, literatuur, erfgoed). Kunst meemaken leert kinderen met andere ogen te kijken naar de wereld om hen heen; het versterkt de verbeeldingskracht. Kinderen bezoeken een voorstelling of tentoonstelling en ontwikkelen zich als publiek. Kunst maken leert kinderen met andere ogen naar zichzelf te kijken en geeft de mogelijkheid uitdrukking te geven aan zichzelf. Kinderen gaan actief aan de slag en ontwikkelen zich als deelnemer en/of maker.

Art2Hop - jaarlijks CKV festival voor derdejaars vmbo leerlingen – onderwijs

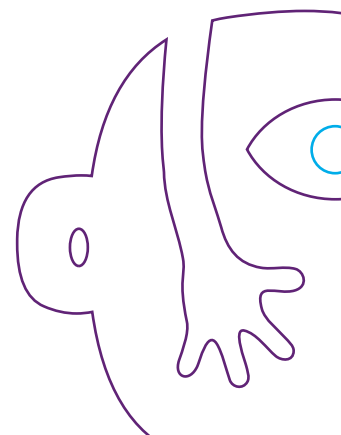
Art2Hop is het jaarlijkse CKV-festival voor derdejaars vmbo-leerlingen van drie Roosendaalse middelbare scholen. CultuurCompaan stelt het programma van het festival samen met een werkgroep van kunstdocenten van de deelnemende scholen. Tijdens het festival zijn er diverse interactieve optredens in de disciplines muziek, dans en theater in De Kring Roosendaal.

KiemKracht 4-27 jaar – onderwijs, culturele veld en maatschappelijke ontwikkelingen

KiemKracht een verzamelnaam voor (jaarlijks) nieuwe cultuuractiviteiten die ontstaan vanuit een vraag van het onderwijs, of vanuit het culturele veld of op basis van maatschappelijke ontwikkelingen of initiatieven vanuit de stad of dorpen. Deze vragen komen bij CultuurCompaan terecht en het team gaat met de vraagstellers aan de slag. Daardoor ontstaan verschillende cultuuractiviteiten op maat.

Enkele voorbeelden uit 2023: Da Vinci Vrijetijd; Vakoverstijgende projectweken Norbertus Gertrudis Lyceum; het educatief project samen met de Stichting Carnaval; het educatief onderdeel bij het kinderboek Roosendaalse kinderen in oorlogstijd; Vitaliteitsproeverij en Hartverwarmend Roosendaal. In ontwikkeling voor 2024: MBO Dans Let's find out!; Project Beleef Tweede Wereldoorlog in de klas (i.h.k.v. 80 jaar Herdenken en Vieren).

Nu de leeftijdsgrens voor schoolgebonden jongeren in de nieuwe subsidieregeling Cultuureducatie en Cultuurparticipatie van gemeente Roosendaal is opgehoogd naar 27 jaar zien we kans om onze contacten met MBO Dans, Curio en Associate Degrees verder uit te bouwen. Cultuureducatie is geen wettelijk leergebied binnen mbo -en hbo-opleidingen. Toch zien we kansen om aan te sluiten bij onder andere het vak Burgerschap en cultuur als middel in te zetten in het belang van de mentale gezondheid en creativiteitsontwikkeling van jongeren. Denk bijvoorbeeld aan een bezoek aan een theater, een museum of een festival, urban culture, spoken word, hiphop, film en nieuwe media. Cultuuractiviteiten voor, door en met jongeren.



Sjors Creatief 4-12 jaar – vrije tijd

CultuurCompaan verzorgt al sinds schooljaar 2014-2015, als een van de voorlopers in het land, de uitvoering van het naschoolse programma Sjors Creatief. Dit landelijke concept maakt het mogelijk kinderen in de basisschoolleeftijd op een toegankelijke manier en overwegend gratis, kennis te laten maken met creatieve activiteiten, zonder dat zij hiervoor lid hoeven te worden van een vereniging of club. De methode maakt kinderen wegwijs in het ontdekken van een rijke, culturele leer- en leefomgeving. CultuurCompaan nodigt cultuuraanbieders, zowel professionals als amateurs, uit een bijdrage te leveren in de vorm van kennismakingslessen. Deze plaatsen zij op de speciale website www.sjorssportief.nl en in een gedrukt boekje. Werving van deelnemers gebeurt door CultuurCompaan via cultuurcoördinatoren van de basisscholen. Via Sjors Creatief leggen we een verbinding tussen binnen- en buitenschoolse cultuuractiviteiten in samenwerking met Sportservice Noord-Brabant.

Art&Sport2go (Gelijke Kansen Alliantie) 4-12 jaar – vrije tijd

Een project in de vrije tijd voor leerlingen van de basisschool in samenwerking met Stichting Katholiek Primair Onderwijs (penvoerder), Wij Zijn Traversegroep en Stichting Sportservice Noord-Brabant. CultuurCompaan is de uitvoerder. Het doel is kinderen, door kunst en sport, ongeacht afkomst of achtergrond, met elkaar in verbinding brengen en op die manier kansengelijkheid te creëren. De visie die ten grondslag ligt aan dit traject en die continu in het achterhoofd wordt gehouden, heeft betrekking op het respectvol omgaan met ieders normen en waarden binnen de driehoek wijk – school – thuis.

Community arts – kinderen en jongeren 0-27 jaar – vrije tijd

De term 'Community arts' staat voor kunstzinnige projecten in de eigen omgeving, waarin inwoners van alle leeftijden actief meedenken, meemaken en meedoen, met

als doel de leefbaarheid en sociale cohesie te vergroten en bevorderen. Het actief (mee)maken heeft een positief effect op de interesseontwikkeling en de zelfredzaamheid. Buurtbewoners ontdekken de eigen culturele omgeving, leveren vaak zelf input voor een vraagstuk in de wijk en werken samen met de kunstenaar aan kunstprojecten in eigen wijk of dorp. Een voorbeeld van een community art project van CultuurCompaan is het realiseren van de Blauwe Speeltuin in de wijk Tolberg samen met een lokale kunstenaar.

The Clash jongeren 14-27 jaar – vrije tijd

The Clash is het nieuwe Roosendaalse jongerenplatform voor cultuur. Via dit platform bieden we cultuuractiviteiten aan door en voor jongeren van 14-27 jaar in hun vrije tijd. Dit programma is tot stand gekomen met de Specifieke Uitkering Impuls Jongerencultuur van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. In december 2022 heeft de gemeente besloten om deze subsidie te verstrekken aan CultuurCompaan (looptijd tot en met 31 december 2024). Door actieve cultuurparticipatie kunnen zij zich creatief ontwikkelen en staan de mogelijkheden van de jongeren centraal en niet de problemen. Cultuurparticipatie verbindt jongeren met elkaar, draagt bij aan hun veerkracht en aan hun persoonlijke ontwikkeling. Het programma van The Clash ontstaat vooral al doende met de jongeren zelf. CultuurCompaan past hierbij de design thinking methode toe: je ontwikkelt een activiteit met de jongeren, kijkt wat werkt en wat niet en verbetert de volgende versie. In de pen zit een project samen met KOP Breda (Kunstenaars Ontwikkel Platform) genaamd The Clash Cup, een ludieke wedstrijd waarin kunst, sport en jongeren samen gaan komen





Jeugdfonds Sport & Cultuur

Het Jeugdfonds Sport & Cultuur maakt het mogelijk dat kinderen die leven in armoede, toch mee kunnen doen met muziekles, streetdance, schilderen, theaterles of een andere creatieve activiteit. Wij zijn relatiebeheerder en intermediair voor het Jeugdfonds zodat inwoners via CultuurCompaan een aanvraag kunnen doen. We zijn partner in het samenwerkingsverband (looptijd tot en met 2025) met Stichting Leergeld en Stichting Paul. Met deze organisaties hebben we een gezamenlijke [flyer](#) ontwikkeld voor een betere communicatie met de inwoners van Roosendaal. Samen verlagen we de drempel voor kinderen die mee willen doen aan cultuuractiviteiten.

1b. Brede Regeling Combinatiefuncties-4-12 jaar- primair onderwijs en/of combinatie in de vrije tijd

CultuurCompaan voert deze regeling sinds 2014 uit. Voor de uitvoering op school zetten we kunst- professionals in die lessen (in één bepaalde discipline) verzorgen op school en/of in combinatie met een aanbod in de vrije tijd. De school en de kunstprofessional schrijven een plan van aanpak dat ons, naast een werkbezoek en netwerkbijeenkomst, inzicht geeft in de doelen en werkwijze. Daarnaast zijn we een gesprekspartner voor de scholen en de kunstprofessional. De school draagt 60% van de kosten bij.

Jaarlijks leggen we verantwoording af aan de gemeente Roosendaal. Door financiële inzet vanuit de BRC-regeling voorzien we in 2023 14 scholen van een kunstprofessional, binnen- en/of nascholen. De naschoolse activiteiten zijn gericht op participatie en ontwikkeling van talent en zijn laagdrempelig beschikbaar voor iedereen in de eigen wijk of dorp.

1c. Regeling Cultuureducatie met kwaliteit - 4 -18 jaar – primair en voortgezet onderwijs

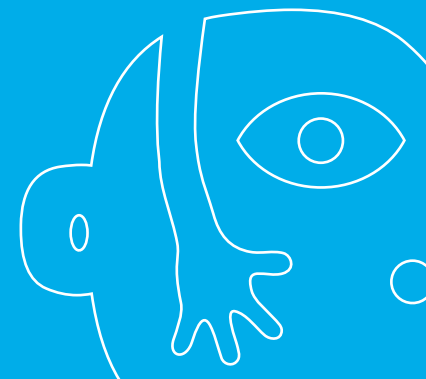
De landelijke regeling Cultuureducatie met kwaliteit is in 2013 gestart met als doel de kwaliteit van cultuuronderwijs voor leerlingen en leerkrachten op scholen te verbeteren. Vanaf 2013 geeft CultuurCompaan uitvoering aan deze regeling en begeleidt de scholen aan de hand van Cultuuronderwijs met hoofd, hart en handen, een in 2020 zelf ontwikkelde strategische aanpak die bestaat uit vier scenario's die we beschreven hebben in de [brochure Cultuuronderwijs met hoofd, hart en handen](#) en in een bijbehorende [film](#). We voeren persoonlijke ambitie- en voortgangsgesprekken met de directeur en de cultuurcoördinator van de school en leggen de ontwikkeling schriftelijk vast in een trajectdocument. Door deze aanpak is de deelname van het aantal scholen per januari 2021 (tijdens COVID-19) verdubbeld van 15 naar 29 scholen. Jaarlijks bekijken we samen met de gemeente Roosendaal en Kunstloc Brabant de resultaten en de bevindingen.

Programma 1 – Cultuuractiviteiten voor kinderen en jongeren van 0 tot en met 27 jaar

Activiteit	Onderwijs	Vrije tijd	Bereik doelgroep	Samenwerking	Effecten	Mate van vernieuwing
KunstUK	x		In 2024: 400 peuters Vanaf 2025: op basis van de evaluatie voortzetten en bereik vergroten	Kober Kinderopvang, dansgezelschap De Stilte en De Kring Roosendaal	• Vergroten kanselijkheid voor deelname aan cultuuractiviteiten voor peuters • Vergroten ouderbetrokkenheid • De workshops en het voorstellingsbezoek dragen bij aan een rijke speel- en leeromgeving en zintuiglijke ontwikkeling en taalontwikkeling van de peuters.	De pilot loopt tot en met schooljaar 2023-2024. Op basis van evaluatie met de partners wordt de activiteit doorontwikkeld.
vitamineC	x		Alle leerlingen van alle basisscholen in de gemeente Roosendaal op basis van de peildatum op 1 februari van het lopende kalenderjaar (in 2023 – 6.699 leerlingen).	• Alle 35 Roosendaalse basisscholen • 20 verschillende aanbieders (lokale/regionale zelfstandige kunstprofessionals en landelijke podiumkunstgezelschappen).	Door deelname aan de verschillende cultuuractiviteiten ontwikkelen de leerlingen zich tot maker, als deelnemer en/of als publiek.	Doorontwikkeling vanaf schooljaar 2024-2025 met input van de cultuurcoördinatoren van de basisscholen.
Art2Hop	x		Jaarlijks alle 3e jaars vmbo leerlingen van de VO scholen (in 2023 - 357 leerlingen).	• 3 middelbare scholen • 3 cultuuraanbieders (zzp'ers en/of landelijke podiumgezelschappen).	Door deelname aan het professionele kunstaanbod ontwikkelen de leerlingen zich tot maker, als deelnemer en/of als publiek.	Jaarlijks evalueren en bijstellen i.s.m. de kunstdocenten van de deelnemende scholen, zodat de activiteiten goed blijven aansluiten bij het vak CKV en de belevingswereld van 3e jaars vmbo-leerlingen.
KiemKracht	x	x	Jaarlijks wisselend afhankelijk van de vraag of het initiatief.	Jaarlijks wisselend afhankelijk van de vraag of het initiatief.	Het cultuuraanbod wordt vergroot en uitgebreid met nieuwe eigentijdse cultuuractiviteiten die aansluiten bij de vraag, de lokale situatie en de doelgroep(en).	Blijvend maatwerk leveren voor nieuwe vragen uit het onderwijs, het culturele veld en/of (maatschappelijke) initiatieven. In 2024: Let's find out!; (MBO Dans) en Beleef WOII in de klas (80 Herdenken en vieren)
Sjors Creatief		x	Jaarlijks 600 kinderen van 4-12 jaar.	Sportservice Noord-Brabant, Cultuur- en Sportstimulering Nederland, cultuuraanbieders die in de gemeente Roosendaal actief zijn en cultuurcoördinatoren van de basisscholen.	Door gratis en laagdrempelige cultuuractiviteiten kunnen kinderen zich oriënteren op een lidmaatschap voor cultuur.	
Art&Sport2go*		x	Jaarlijks 800 kinderen van 4-13 jaar.	Stichting Katholiek Primair Onderwijs (penvoerder), Sportservice Noord-Brabant en WijZijn Traversegroep.	Het vergroten van kansen-gelijkheid voor kinderen van 4 tot 13 jaar. De driehoek kind – leefomgeving (thuis, ouders) – school staat centraal. Hoofddoel is kinderen, ongeacht afkomst of achtergrond, met elkaar in verbinding brengen en op die manier kanselijkheid creëren.	Het bereik van het aantal kinderen wordt verhoogd door cultuuractiviteiten wijk/ dorpgericht aan te bieden. De regeling Gelijke kansen Alliantie (Ministerie OCW) loopt tot en met 2024. In 2024 voeren we gesprekken met penvoerder Stichting Katholiek Primair Onderwijs en de gemeente Roosendaal op welke wijze we deze activiteit lokaal kunnen voortzetten na 2024.

Activiteit	Onderwijs	Vrije tijd	Bereik doelgroep	Samenwerking	Effecten	Mate van vernieuwing
Community arts (voor kinderen, jongeren en volwassenen)		x	In 2024: activiteiten in drie wijken/dorpen.	Partners die in de betreffende wijk/dorp, actief zijn, denk aan buurt -of dorpshuizen, zie partners in de wijk (bron: LKCA)	De buurtgerichte cultuuractiviteiten leveren een bijdrage aan de sociale cohesie en leefbaarheid in de wijk of het dorp.	Starten in de wijken en dorpen: Westrand, Kroeven en Moerstraten
The Clash*		x	Jongeren in de leeftijd 14-27 jaar.	Het netwerk is in opbouw: middelbare scholen, welzijnsorganisaties en cultuuraanbieders.	Uitbreiding van eigentijds cultuuraanbod voor en door jongeren van 14 tot en met 27 jaar in de vrije tijd.	De Impuls Jongerencultuur is een nieuwe subsidieregeling (looptijd 1-1-2023 t/m 31-12-2024).
Brede Regeling Combinatiefuncties	x	x	14 basis en/of middelbare scholen met aantal leerlingen volgens peildatum 1 februari van het lopende kalenderjaar.	12 basis en/of middelbare scholen. Per schooljaar wisselende kunstprofessionals.	De kwaliteit van cultuurlessen voor leerlingen wordt verbeterd.	In 2024 voortzetten van de regeling en cultuuractiviteiten verbinden met binnenschoolse activiteiten door wijk/dorpgericht werken. Versterken samenwerking met organisaties die naschools aanbod in de wijk/dorp verzorgen.
Regeling Cultuureducatie met kwaliteit	x		29 scholen: 28 basisscholen en 1 middelbare school met aantal leerlingen volgens de peildatum 1 februari van het lopende kalenderjaar.	29 scholen: 28 basisscholen en 1 middelbare school. Per schooljaar wisselende kunstprofessionals.	De kwaliteit van het cultuuronderwijs voor leerlingen en leerkrachten wordt verbeterd.	In 2024 voortzetten met deelnemende scholen en stimuleren nieuwe scholen om deel te nemen.

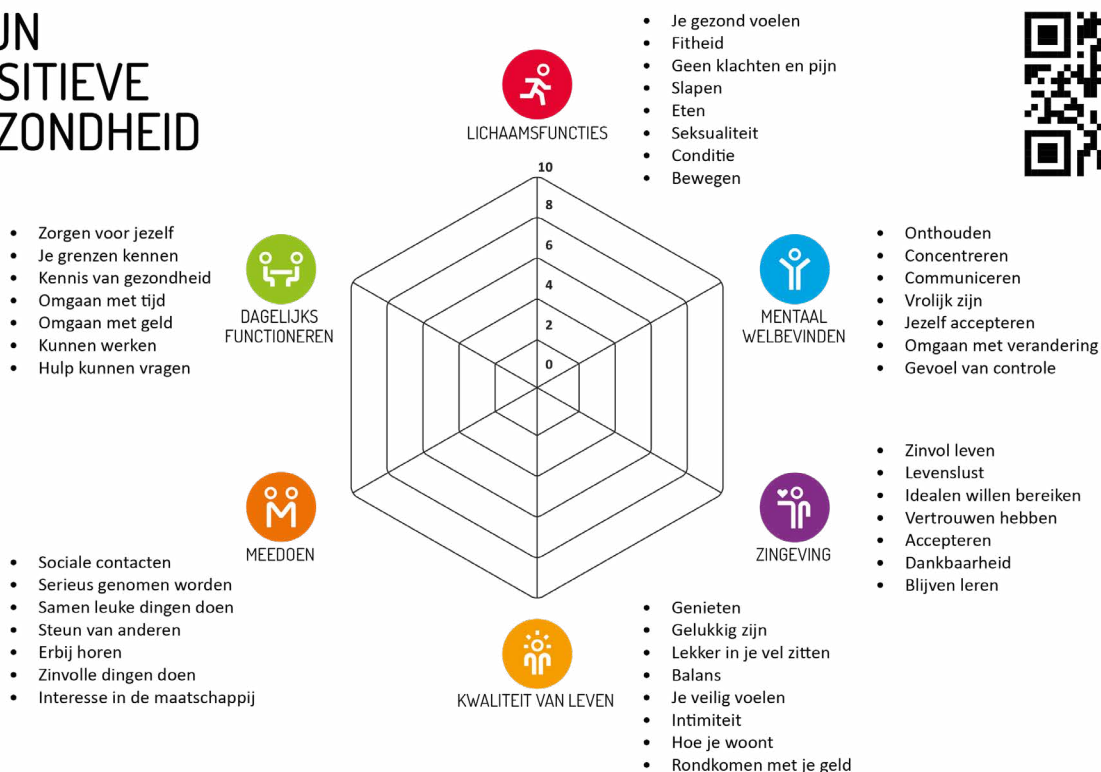
*Art&Sport2go en The Clash worden uitgevoerd via een aparte subsidieregeling.



2. Programmalijn 2 – Cultuuractiviteiten voor volwassenen

Cultuuractiviteiten gericht op het bevorderen en vergroten van structurele cultuurparticipatie voor volwassenen die een drempel ervaren voor deelname aan cultuur.

MIJN POSITIEVE GEZONDHEID



Ik mis iets dat voor mij belangrijk is: _____

Visie op Positieve gezondheid

Onze cultuuractiviteiten in deze programmalijn zijn gebaseerd op het gedachtengoed **Positieve gezondheid**. Hierbij ligt het accent niet op ziekte, maar op de mensen zelf, op hun veerkracht en op wat hun leven betekenisvol maakt. Positieve Gezondheid is een bredere kijk op gezondheid, uitgewerkt in zes dimensies in de vorm van een spinnenweb. Met die bredere benadering draag je bij aan het vermogen van mensen om met de fysieke, emotionele en sociale uitdagingen in het leven om te gaan.

Én om zo veel mogelijk eigen regie te voeren. Met de cultuuractiviteiten van CultuurCompaan bevorderen we de zelfredzaamheid van volwassenen door aan te sluiten bij de dimensies van het spinnenweb: Mentaal welbevinden, Zingeving, Kwaliteit van leven en Meedoen.

Drempels verlagen voor deelname aan cultuur

Volwassenen ervaren verschillende drempels om mee te doen aan cultuur: fysiek (bijvoorbeeld handicaps), mentaal (bijvoorbeeld dementie), sociaal (eenzaamheid) en financieel (armoede). Onze cultuuractiviteiten zijn laagdrempelig doordat deelnemers kosteloos en dichtbij in de wijk of het dorp kunnen meedoen. Door culturele activiteiten te organiseren, samen met zorg en welzijn organisaties, doen we een beroep op de eigen kwaliteiten van de deelnemers waardoor veerkracht, zelfvertrouwen en eigenwaarde groeit. We laten mensen hun eigen verhaal delen en vormgeven op een creatieve en kunstzinnige manier. Het gaat om activiteiten als zelf dansen, filmen, vloggen of toneel spelen, schrijven of verhalen vertellen. Er is vaak een verbinding met het erfgoed: zowel met gebouwen zoals monumenten, als met gebruiken en tradities. Culturele activiteiten kunnen helpen om negatieve emoties als schaamte, moedeloosheid en schuld te verwerken. Daarmee vermindert de spanning en vergroot de psychische stabiliteit. Door deel te nemen aan de activiteiten in hun wijk of dorp wordt hun wereld vergroot en wordt maatschappelijke participatie gestimuleerd.

Volwassenfonds Cultuur

Het Volwassenfonds Cultuur maakt het mogelijk dat volwassenen die leven in armoede, toch mee kunnen doen met muziekles, streetdance, schilderen, theaterles of een andere cultuuractiviteit. We zijn intermediair voor het Volwassenfonds zodat inwoners een aanvraag kunnen doen via CultuurCompaan.

Stamtafels

Binnen het samenwerkingsverband met Wij Zijn Traversegroep, Groenhuysen, Thuiszorg West-Brabant, MEE West-Brabant, Stichting Sportservice Noord-Brabant en CultuurCompaan bieden we de Stamtafels aan, aan inwoners van de gemeente Roosendaal in verschillende wijken en dorpen. De Stamtafels bevorderen de zelfredzaamheid van inwoners. Daarnaast voelen zij zich gesteund door een netwerk. De Stamtafels activiteiten: een middag schilderen of muziek maken, worden kosteloos en laagdrempelig aangeboden. CultuurCompaan zet gekwalificeerde kunstprofessionals in voor de uitvoering van cultuuractiviteiten voor de Stamtafels. Het is de bedoeling dat de Stamtafels in ieder geval nog tot en met 2025 worden georganiseerd.

KunstKracht

KunstKracht is de verzamelnaam van cultuuractiviteiten waarbij we volwassenen in hun eigen kracht zetten. We gebruiken de opgedane kennis en ervaring van onze projecten Tijd van je leven en Ik vergeet je niet en bouwen daarop voort door bijvoorbeeld meer te kijken naar een grotere toegankelijkheid. Daarnaast willen we nieuwe activiteiten ontwikkelen zoals dansen voor mensen met Parkinson en zingen met mensen met dementie. De activiteiten worden zowel voor zorg als voor welzijn ingezet.

Community arts - volwassenen – vrije tijd

Ook in programmalijn 2 gaan we aan de slag met Community arts. De term 'Community arts' staat voor kunstzinnige projecten in de eigen omgeving, waarin inwoners van alle leeftijden actief meedenken, meemaken met als doel de leefbaarheid en sociale cohesie te vergroten en bevorderen.

Programma 2 – Cultuuractiviteiten voor volwassenen

Activiteit	Bereik doelgroep	Samenwerking	Effecten	Mate van vernieuwing
Stamtafels	We zetten kunstprofessionals in op 130 dagdelen van 3 uur voor de bezoekers* aan de Stamtafels in de wijken Kortendijk, Kalsdonk, Heerle en Nispen. <i>*Wijzijn Traversegroep is als penvoerder verantwoordelijk voor de registratie van bezoekers aan de Stamtafels</i>	Wijzijn Traversegroep (penvoerder), MEE West-Brabant, Stichting Groenhuysen, Sportservice Noord-Brabant en Thuiszorg West-Brabant	Bevorderen van de zelfredzaamheid van volwassen inwoners van de gemeente Roosendaal.	CultuurCompaan is sinds 2023 structureel partner binnen het samenwerkingsverband in de subsidieregeling 'Stamtafels 2023-2025'. De vernieuwing verloopt in overleg binnen het samenwerkingsverband.
KunstKracht	1 activiteit voor welzijn en 1 activiteit in de zorg	Stichting Groenhuysen, MEE West Brabant, GGD West-Brabant, WijZijn Traversegroep,	Deelname aan de cultuuractiviteit zet volwassenen in hun kracht.	Nieuwe activiteiten, nog te ontwikkelen met partners.
Community arts (voor kinderen, jongeren en volwassenen)	Activiteiten in 3 wijken/dorpen	Organisaties die in de betreffende wijk/dorp, actief zijn, denk aan buurt -of dorpshuizen. Inwoners uit de betreffende wijk/dorp.	De buurtgerichte cultuuractiviteiten leveren een bijdrage aan de sociale cohesie en leefbaarheid in de wijk of het dorp. Cultuur wordt ingezet als middel.	Nieuwe activiteiten, nog te ontwikkelen met inwoners en partners. In 2024: activiteiten in aandachtswijken/dorpen vanuit o.a. het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid Roosendaal.



2.4. CultuurCompaan kent Roosendaal goed

Een korte geschiedenis van de verbinding van CultuurCompaan met Roosendaal: In opdracht van de gemeente Roosendaal zijn we in 2006 gestart als Marktplaats cultuureducatie Roosendaal met als doel vraag en aanbod binnen Roosendaal voor cultuureducatie op elkaar af te stemmen. In 2013 werden we partner van het Cultuurcluster en hebben we ons werkveld uitgebreid naar cultuurparticipatie. Tot 2019 hadden we een 1 op 1 subsidierelatie met de gemeente Roosendaal maar door veranderend subsidiebeleid zijn we terecht gekomen in een aanbestedingstraject. Eind 2019 hebben we subsidie gekregen om de regeling Cultuureducatie en Cultuurparticipatie 2020 tot en met 2023 uit te voeren. Het is ons streven om net als de andere partners in het Cultuurcluster weer een structurele band op te bouwen met de gemeente Roosendaal en niet elke 4 jaar weer te moeten aanbesteden.

Door onze samenwerking binnen het Cultuurcluster is CultuurCompaan stevig geworteld in het kloppende culturele hart van Roosendaal en is daarmee net als de andere partners in het Cultuurcluster een volwaardige (gespreks)partner voor de gemeente, voor de scholen, voor het culturele veld en voor de inwoners van Roosendaal.

In de afgelopen 17 jaar van ons bestaan hebben we in en om Roosendaal een omvangrijk en stevig netwerk opgebouwd met scholen, cultuuraanbieders, theatermakers, programmamakers, welzijn en sport aanbieders en het maatschappelijke veld. Met name onze structurele samenwerking met scholen - elke school heeft inmiddels een cultuurcoördinator - staat als een huis. De samenwerking in de wijken en dorpen met het maatschappelijk veld groeit zienderogen, waardoor cultuurparticipatie binnen CultuurCompaan niet meer weg te denken is.



En dat laatste is belangrijk gezien de grote uitdagingen waar Roosendaal zich voor gesteld ziet met bepaalde wijken in de stad en de problematieken die daar spelen. Het is de overtuiging van CultuurCompaan dat door aandacht te geven aan kunst en cultuuractiviteiten in die wijken er een verbeteringsslag kan worden gemaakt. CultuurCompaan wil zich daar graag voor inzetten met al haar kunde en ervaring.

Maar ons blikveld beperkt zich niet alleen tot Roosendaal; de regio West-Brabant, provincie Brabant, landelijke regelingen voor cultuureducatie en cultuurparticipatie, alles hebben we op ons netvlies, sluiten we bij aan en zitten we in overlegorganen. Daarmee bieden we de stad ook kansen om aan te sluiten bij bijvoorbeeld landelijke subsidieregelingen.

HOOFDSTUK 3: DOELSTELLINGEN

CULTUURCOMPAAN: WAAR STREVEN WE NAAR

3.1. Mate waarin activiteiten bijdragen aan het realiseren van de doelstelling

CultuurCompaan onderstreept volmondig de doelstellingen van de nieuwe regeling Cultuureducatie en Cultuurparticipatie 2024-2027 van de gemeente Roosendaal. CultuurCompaan wil dat kinderen, jongeren en volwassenen de kans krijgen om met kunst en cultuur hun talenten te ontdekken. Daarmee wordt een bijdrage geleverd aan het ontwikkelen van belangrijke levensvaardigheden als probleemoplossend denken en creatief handelen. Dit leer je op school en in je vrije tijd. Cultuureducatie beslaat ruim 50% van het werkveld van CultuurCompaan.

Het is daarnaast belangrijk dat al onze inwoners optimaal de kans krijgen hun talenten te ontwikkelen door met kunst en cultuur aan de slag te gaan. Participatie aan cultuur draagt bij aan saamhorigheid en onderlinge betrokkenheid. En daar ligt de komende jaren de andere helft van de werkzaamheden van CultuurCompaan.

CultuurCompaan staat net als gemeente Roosendaal voor:

- Het bevorderen en vergroten van actieve cultuureducatie in de gemeente Roosendaal, zodat kinderen en jongeren gezond en blij opgroeien en voldoende toegerust zijn voor een goed volwassen leven;
- Het bevorderen en vergroten van cultuurparticipatie in de gemeente Roosendaal, zodat inwoners zich onderdeel voelen van een netwerk, elkaar ondersteunen als dat nodig is en weerbaar zijn voor eventuele tegenslagen;

- Door actieve cultuureducatie en cultuurparticipatie of het beoefenen van cultuur de zelfredzaamheid van inwoners bevorderen.

Kortgezegd wil CultuurCompaan deelnemers via cultuuractiviteiten de weg van ontdekken > beleven > meedoen laten doorlopen, waardoor oprechte verwondering ontstaat. Dit leidt tot het aanreiken van een waaier van handelingsperspectieven waardoor men zelfbewuster, vindingrijker en zelfredzamer wordt.

Als onze activiteiten staan in het teken van deze doelen. En met een goed resultaat. Laten we daar vooral onze gebruikers en partners voor aan het woord laten:

'CultuurCompaan sorteert een duidelijk positief maatschappelijk effect. Geïnterviewde klanten en partners gebruiken woorden als "onmisbaar", "creatief en betrokken" en "duidelijk waarde". Mede door initiatieven van CultuurCompaan komen individuele inwoners en bevolkingsgroepen in Roosendaal in aanraking met cultuur. Cultuur ontdekken, zoals bij cultuureducatie aan kinderen, maar ook als ontspanning, verrijking of "middel" tegen eenzaamheid bij volwassenen'.

Uit: Auditrapportage Kwaliteit in Beeld, 14 februari 2022 – Oordeel en onderbouwing met betrekking tot (maatschappelijk) effect van de organisatie.



3.2. De wijze waarop de doelgroepen bereikt worden

Fysiek

Dankzij onze structurele en jarenlange samenwerking met de scholen, de kunstprofessionals en partners in het sociaal domein hebben we een persoonlijk, uitstekend en groot lokaal en regionaal netwerk opgebouwd. Via de pedagogisch medewerkers van de Kinderopvang bereiken we peuters en via de cultuurcoördinatoren van de basisscholen en kunstvakdocenten op de middelbare scholen bereiken we alle kinderen en jongeren tot 18 jaar. Via scholen promoten we de activiteiten Sjors Creatief en Art&Sport2go via flyers en een promofilm. The Clash start in de zomer van 2023 met een wijktournee Meet The Clash door 11 wijken/dorpen.

Met het uitbreiden van de leeftijd tot en met 27 jaar liggen er voor ons kansen om onze relaties met mbo en hbo opleidingen te intensiveren en om cultuuractiviteiten te verbinden met onder andere een vak als burgerschap en talentontwikkeling in de vrije tijd. Zo verzorgden we in mei 2023 drukbezochte workshops tijdens het Boosterfestival op Curio en zijn we in voorbereiding met MBO Dans voor een subsidieaanvraag bij het Fonds voor Cultuurparticipatie voor een project waarbij de artistieke ontwikkeling van dansstudenten centraal staat.

Volwassen inwoners bereiken we vooral via onze contactpersonen van organisaties in het sociale domein. En daarnaast via flyers, advertenties en social media. We nodigen welzijnswerkers uit om deel te nemen aan onze activiteiten waardoor zij zelf geïnspireerd en enthousiast raken. Met deze ervaring kunnen zij vervolgens hun achterban uitnodigen om mee te doen.

Presentaties

Een doelgroep zijn ook de deskundigen en onze collega's in de regio, in de provincie en in het land. Teamleden van CultuurCompaan worden regelmatig gevraagd te spreken op congressen en bijeenkomsten over cultuureducatie en cultuurparticipatie. Daarmee geven we een inkijkje in wat we in Roosendaal voor elkaar krijgen. Dat is goed voor CultuurCompaan maar ook voor het imago van Roosendaal als stad die ruimte geeft aan experiment en vernieuwing.

Digitaal

Voor het digitale bereik van onze doelgroepen maken we gebruik van de expertise van de PR & Marketing afdeling van het Cultuurcluster. Immers met zulke diverse doelgroepen en uiteenlopende leeftijden is het belangrijk te weten wat de juiste aanspreekvorm voor een bepaalde doelgroep is.

Op de website en via de Facebookpagina van CultuurCompaan geven we informatie over onze cultuuractiviteiten. We streven naar een taalniveau dat voor iedereen toegankelijk is. Zo is op www.sportencultuurroosendaal.nl een taalmodule beschikbaar voor inwoners die de Nederlandse taal (nog) niet machtig zijn. Jongeren bereiken we digitaal via Instagram en TikTok.

HOOFDSTUK 4: INZET VAN KUNSTPROFESSIONALS EN/OF VRIJWILLIGERS

4.1. Mate waarin gebruik wordt gemaakt van de inzet van vrijwilligers

CultuurCompaan vindt het belangrijk om inwoners in hun kracht te zetten bijvoorbeeld door middel van vrijwilligerswerk. Het uitvoeren van vrijwilligerswerk draagt bij aan de Positieve Gezondheid van de inwoner. Inwoners ontmoeten elkaar, voelen zich onderdeel van een netwerk waarbinnen ze elkaar kunnen ondersteunen en het draagt bij aan een stukje zingeving.

Daarom zetten we bij het uitvoeren van onze cultuuractiviteiten heel vaak vrijwilligers in. Hierbij maken we gebruik van de vrijwilligerspoule van het Cultuurcluster. Vanuit het Cultuurcluster is een vrijwilligerscoördinator aangesteld voor de begeleiding van de vrijwilligers. De vrijwilligers wonen in de gemeente Roosendaal, zijn bekend met de situatie in Roosendaal en zijn in het bezit van een VOG. In 2023 hebben we 20 vrijwilligers ingezet op verschillende rollen:

1. Bezorger: rondbrengen van pr materiaal, ontvangen (en inschrijven) van deelnemers, koffie/thee/lunch verzorgen, hand -en spandiensten verrichten;

2. Gastvrouw/gastheer schoolvoorstellingen: ontvangen van leerlingen en leerkrachten van scholen, wegwijs maken (garderobe, wc, placenten), ouders verwijzen naar koffie/thee, vragen beantwoorden;

3. Educatiedewerker: het rondleiden en/of begeleiden van leerlingen van een basis- of middelbare school.

4.2. De inzet van gekwalificeerde (gast) docenten, vrijwilligers en/of begeleiders dat bekend is met de situatie van de gemeente Roosendaal

CultuurCompaan kan haar werk alleen maar zo goed doen door de inzet van professionals. We hebben een groot en divers netwerk van gekwalificeerde kunstprofessionals die we inzetten bij het uitvoeren van onze cultuuractiviteiten. We werken met een startkwalificatie waarbij de kunstprofessional moet voldoen aan een de volgende criteria.

De kunstprofessional

- heeft een afgeronde kunstvakopleiding of is aantoonbaar vakbekwaam;
- heeft ervaring in het werken met de doelgroep (kinderen, jongeren en/of volwassenen);
- is werkzaam als zelfstandig ondernemer en staat zodanig ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
- is in het bezit van een VOG NP met het juiste screeningsprofiel gerelateerd aan de doelgroep en die niet ouder is dan twee jaar;
- werkt aan eigen professionalisering (o.a. door het volgen van cursussen, trainingen, webinars, meetups).

Het culturele veld en het aantal hier gevestigde kunstprofessionals in de gemeente Roosendaal is op dit moment ontoereikend om in de grote vraag van onderwijs, vrije tijd en het sociale domein te voorzien. Daarnaast heeft corona ook in de culturele sector geleid tot krapte op de arbeidsmarkt waardoor wij soms genooddakt zijn gebruik te maken van kunstprofessionals uit de regionale en/of provinciale poule. Kwaliteit is altijd ons uitgangspunt bij de inzet van kunstprofessionals en we zorgen ervoor dat ze goed worden bijgepraat over de specifieke situatie in Roosendaal.

HOOFDSTUK 5: SAMENWERKING MET ANDERE ORGANISATIES

5.1. De mate en variëteit van samenwerking met andere organisaties binnen en buiten de gemeente Roosendaal en hoe deze samenwerking bijdraagt aan de te behalen resultaten

Samenwerkingsverbanden

Zoals gezegd, CultuurCompaan is sterk in het smeden van sterke coalities. We werken altijd samen met én ondersteunend aan andere organisaties. Afhankelijk van de behoeften en kansen in het veld varieert onze inzet van bemiddelen, adviseren, initiëren, tot ondersteuning bieden bij de uitvoering van activiteiten. We werken op verschillende locaties samen met scholen, cultuuraanbieders en maatschappelijke organisaties.

Op het gebied van cultuureducatie hebben we al jaren een structurele samenwerking met het onderwijs en leggen we onze verwachtingen en afspraken vast in meerjarige samenwerkingsovereenkomsten. Onze samenwerking op het gebied van cultuurparticipatie krijgt steeds meer een structureel karakter doordat onze organisatie in toenemende mate verschuift van ad hoc 'leverancier' naar gelijkwaardige samenwerkingspartner. Inmiddels hebben we ook voor cultuurparticipatie een aantal zinvolle meerjarige samenwerkingsovereenkomsten afgesloten.

Samenwerkingsovereenkomsten		
Cultuureducatie	Looptijd	Samenwerkingspartner(s)
KunstUK	2022-2024	Kober Kinderopvang, De Stille, De Kring
vitamineC	2021-2024	alle basisscholen
Regeling cultuureducatie met kwaliteit	2021-2024	28 basisscholen en 1 middelbare school
Brede Regeling Combinatiefuncties	jaarlijks per schooljaar	14 basisscholen (in 2023)
Visiedocument cultuuronderwijs	2021-2024	Stichting Openbaar Basisonderwijs West-Brabant
Cultuurparticipatie	Looptijd	Samenwerkingspartner(s)
Stamtafels	2023-2025	WijZijn Traversegroep
Art&Sport2go	2020-2024	Stichting Katholiek Primair Onderwijs, Sportservice Noord-Brabant, WijZijn Traversegroep
Jeugdfondsen	2022-2025	Stichting Paul, Stichting Leergeld
Tijd van je leven	2022-2023	GGD West-Brabant ihkv databank Movisie

Netwerken

We hebben en onderhouden zoals reeds meerdere malen aangestipt een uitstekend en groot netwerk met het onderwijs, cultuuraanbieders, maatschappelijke organisaties en de gemeente. *Zie Bijlage 3 overzicht partners CultuurCompaan.*

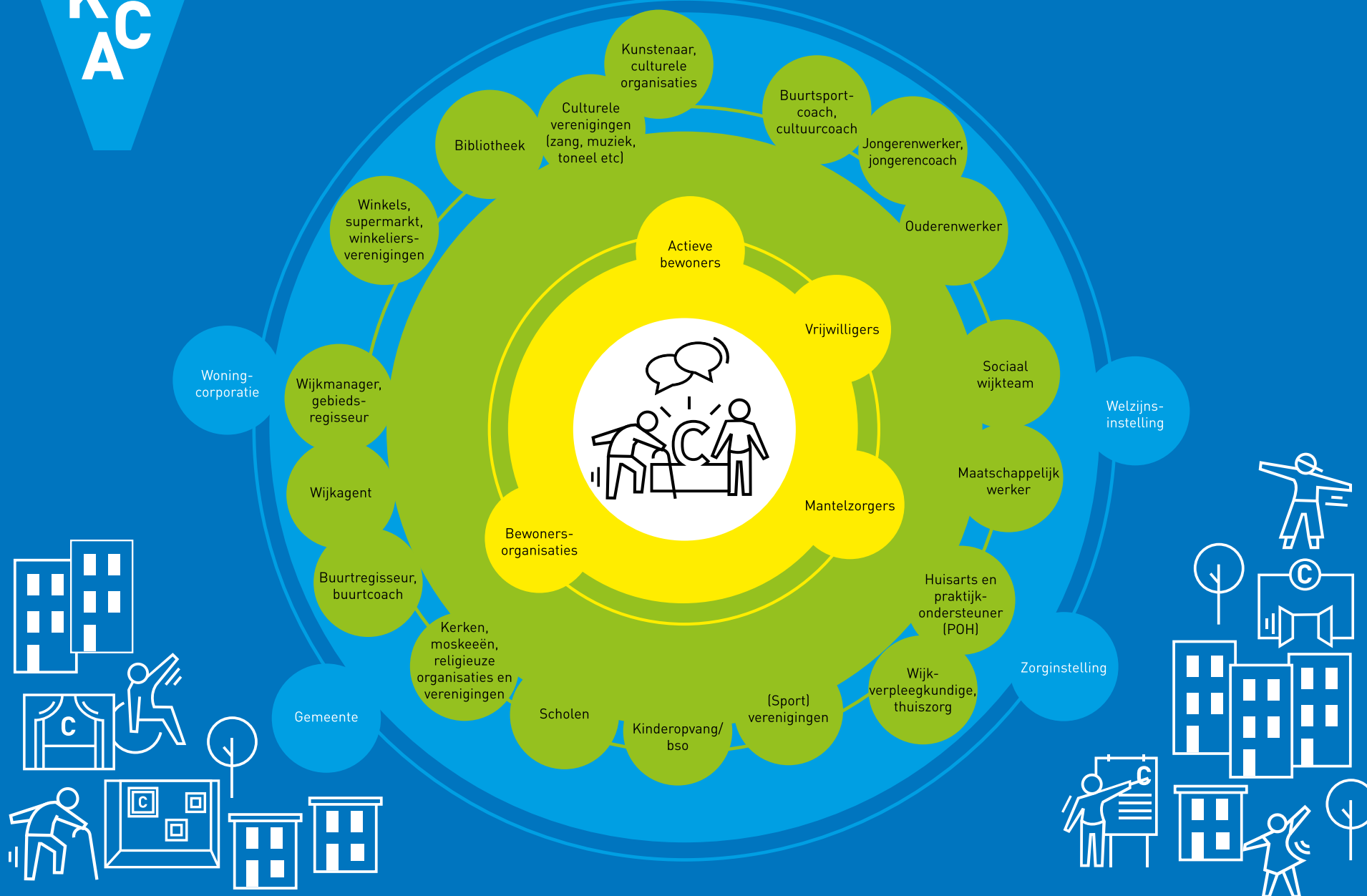
We onderhouden het contact via structureel en persoonlijk overleg. We maken op lokaal, regionaal, provinciaal en landelijk niveau onderdeel uit van verschillende netwerken en overlegvormen:

- Interne cultuurcoördinatoren van alle basisscholen in de gemeente Roosendaal
- Werkgroep met kunstvakdocenten Art2Hop
- Structureel overleg (per kwartaal) met de beleidsambtenaren cultuureducatie en cultuurparticipatie van de gemeente
- Structureel overleg (per kwartaal) met WijZijn Traversegroep
- Structureel overleg (per kwartaal) met Sportservice Noord-Brabant
- Structureel overleg (per kwartaal) met Cultuur verbindt Roosendaal
- Regionaal overleg Intermediairs cultuuronderwijs West-Brabant
- Provinciaal netwerk NICE – Kunstloc Brabant
- Provinciaal netwerk DOKc, een netwerk van directies van culturele instellingen uit Noord-Brabant en Zeeland
- Provinciaal netwerk DOKc – werkgroep onderwijs
- Landelijk Cultuurconnectie: landelijke brancheorganisatie centra voor de kunsten, volksuniversiteiten, muziekscholen, provinciale ondersteuningsinstellingen voorkunst & cultuur, bemiddelingsorganisaties.

De komende periode waarin we nog sterker gaan inzetten op cultuurparticipatie, gaan we proactief een stevig netwerk opbouwen in de wijken en dorpen. We nemen als uitgangspunt het overzicht van het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA), gebaseerd op uitgebreid onderzoek naar wijkgericht werken met cultuurparticipatie.



WERKEN IN DE WIJK



HOOFDSTUK 6: EFFECTIVITEIT EN EFFICIËNTIE

6.1. De mate waarin de beschikbare middelen effectief en efficiënt worden ingezet om bij te dragen aan de te behalen resultaten

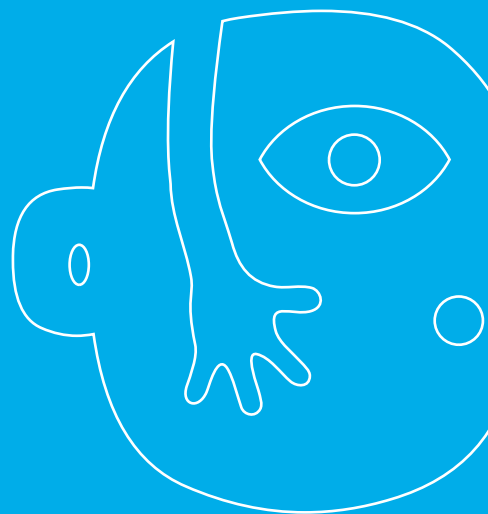
CultuurCompaan heeft ondernemerschap hoog in het vaandel staan. Zonder die grondhouding lukt het niet om al die dingen te doen die we doen. Om de functie als intermediair en onze kerntaken goed uit te voeren hebben we een grote arbeidscapaciteit (in uren) nodig. De beschikbare arbeidscapaciteit gaat grotendeels op aan het regelen van de samenwerking tussen 'vraag en aanbod'. Ook kunnen we juist door deze ureninzet activiteiten uitvoeren waar geen subsidie vanuit de gemeente voor gevraagd wordt, denk hierbij aan de Stamtafels en Art&Sport2go. Hierdoor verstevigen wij de positie van cultuureducatie en cultuurparticipatie in de gemeente in het belang van de inwoners van de stad en dragen zodoende direct bij aan de te behalen resultaten.

6.1.1 Cofinanciering

We werken binnen programmalijn 1 (cultuureducatie) volgens het principe van cofinanciering. Cofinanciering biedt ons de mogelijkheid om de beschikbare subsidie te vergroten door middel van externe middelen. Daarnaast biedt het voordelen zoals het stimuleren van samenwerking, het delen van kennis en kwaliteitsbewaking. En daardoor bevorderen en vergroten we actieve cultuureducatie en eigenaarschap op de scholen in de gemeente Roosendaal.

We vragen aan de scholen deels zelf mee te betalen voor de realisatie van het project vitamineC en de inzet van een kunstprofessional in de klas. Hiervoor hanteren we de volgende verdeelsleutels:

- Voor activiteiten peuters: 60% Kinderopvang/40% CultuurCompaan
- vitamineC: 85% school/15% CultuurCompaan;
- voor de inzet van een kunstprofessional: 60% school/40% CultuurCompaan via de Brede Regeling Combinatiefuncties;
- voor de inzet van een kunstprofessional: 80% school/20% CultuurCompaan via de regeling Cultuureducatie met kwaliteit.



Voor onderstaande cultuuractiviteiten hebben we in 2023 aanvullende financiering voor elkaar gekregen:

Activiteit	Budget	Samenwerkingspartner(s)
KunstUK	€ 4.000,-	Kober Kinderopvang,
vitamineC	€ 75.000,-	Scholen PO
Regeling cultuureducatie met kwaliteit	€ 165.000,-	Scholen PO en VO
Art2hop	€ 5.500,-	Scholen VO
Stamtafels	€ 33.500,-	WijZijn Traversegroep
Art&Sport2go	€ 100.000,-	Ministerie van OCW via penvoerder Stichting Katholiek Primair Onderwijs
The Clash	€ 294.700,-	Ministerie van OCW via opdrachtgever gemeente Roosendaal Impuls Jongerencultuur

6.1.3 Fondsenwerving

Naast de reeds beschikbare aanvullende financiering zetten wij ons actief in om nieuwe financieringsmogelijkheden te benutten bij verschillende fondsen. We richten ons hierbij op gerenommeerde fondsen zoals het Fonds Sluysman van Loo, het Fonds voor Cultuurparticipatie en het Prins Bernhard Cultuurfonds. In 2023 hebben we dankzij deze inspanningen twee toekenningen mogen ontvangen.

Binnen de fondsenwerving maken we gebruik van de ondersteuning van de fondsenwerver binnen het Cultuurcluster. Deze fondsenwerver houdt zich bezig met het begeleiden van de aanvragen en speelt een rol in het verkennen van het dynamische fondsenlandschap. Hierdoor wordt er een brug gecreëerd tussen CultuurCompaan en diverse fondsen. Het doel is om bestaande culturele activiteiten binnen CultuurCompaan te verrijken en aan te vullen.

De resultaten van onze fondsenwerving, of het nu gaat om de versterking van bestaande activiteiten of om de realisatie van nieuwe projecten, worden zorgvuldig gedocumenteerd en geïntegreerd in onze komende jaarbegrotingen. Hierdoor kunnen we niet alleen de impact van externe financiering aantonen, maar ook transparant en doelgericht werken aan de verdere groei van onze culturele organisatie.

HOOFDSTUK 7: VERNIEUWING

7.1. De mate waarin er aandacht is voor maatschappelijke ontwikkelingen en hierop in gespeeld wordt

CultuurCompaan heeft haar sporen ruimschoots verdiend op gebied van cultuureducatie. De basis daarvan staat als een huis. De vernieuwing die daar zal plaatsvinden in de komende 4 jaar hebben te maken met nieuwe kansen die zich aandienen bijvoorbeeld vanuit landelijk of provinciaal beleid. Mogelijke nieuwe financieringsbronnen die gematched worden door bijvoorbeeld de gemeente en waardoor nieuwe cultuuractiviteiten kunnen worden ontwikkeld.

De grote vernieuwing voor CultuurCompaan de komende jaren vinden plaats op gebied van cultuurparticipatie. Daar zijn de laatste subsidieperiode al een aantal nieuwe cultuuractiviteiten voor ontwikkeld, daar is al veel kennis en ervaring opgedaan en daar zijn al kansen gepakt, maar hier zit in onze ogen de vernieuwing en de groei in.

Fonds voor Cultuurparticipatie en ministerie van Onderwijs Cultuur & Wetenschappen stellen al: Waarom is cultuur in de wijk belangrijk?

- Cultuur brengt ontspanning, vrolijkheid en haalt talenten van buurtbewoners naar boven;
- Het is een goed middel om mensen bij elkaar te brengen, ze samen iets te laten doen en trots te laten zijn op hun buurt;
- Een culturele activiteit gaat uit van beschikbare vermogens en talenten; je hoeft dus niet al iets te kunnen. Dat maakt het laagdrempelig.

Dat alles draagt bij aan de verhoging van de brede welvaart, voor jongeren in de wijken maar zeker voor de ouderen van Roosendaal. Vandaar dat CultuurCompaan hier vol op inzet de komende jaren.

7.2. De mate waarin de activiteiten aanvullend zijn op het bestaand aanbod

Zoals gezegd hebben we al een aantal jaren ervaring opgedaan met werken aan cultuurparticipatie. Onze werkwijze hebben we geëvalueerd en de komende periode gaan we die aanscherpen.

7.2.1 Wijkgericht werken

We hebben gemerkt dat onze wijk overstijgende cultuuractiviteiten niet altijd voor iedereen makkelijk vindbaar en toegankelijk zijn. Daarom gaan we onze activiteiten in de komende jaren dichterbij de inwoners brengen door actief aan de slag te gaan in de eigen wijk of dorp. We gaan werken aan het vergroten van de zichtbaarheid van de activiteiten van CultuurCompaan door per wijk

aan te sluiten bij bestaande netwerken zoals bewonersplatform, inwonersondersteuning, buurtgezinnen en maatschappelijk werk en we sluiten aan bij ontwikkelingen zoals het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid waar Roosendaal aan deelneemt. We gaan cultuuractiviteiten organiseren in onder andere de buurthuizen. We zorgen voor een uitstekende vindplaats via onze eigen website, maar ook via de websites Roosendaal voor jou en Roosendaal voor elkaar. Daarmee vergroten we de zichtbaarheid en verlagen we de drempels voor cultuurparticipatie voor volwassenen. *In Bijlage 4 vindt u een overzicht van onze cultuuractiviteiten per wijk in 2023.*

Samengevat, CultuurCompaan gaat:

- Een stevig netwerk binnen de wijk opbouwen, verbinding met nieuwe partners/organisaties leggen, inwonersondersteuning, bewonersplatform;
- Cultuur en cultuuractiviteiten dichtbij de inwoners organiseren (in wijken en dorpen).

7.2.2 Cultuuractiviteiten aanbieden in de vakantieperiodes

Vanwege armoede en inflatie gaan niet alle kinderen, jongeren en volwassenen op vakantie. Daarnaast is het ook een gegeven dat volwassenen zich eenzamer voelen als de (klein)kinderen op vakantie zijn. CultuurCompaan gaat speciaal in deze periode cultuuractiviteiten aanbieden in bepaalde wijken. Ook daar wordt samengewerkt met organisaties die actief zijn in de wijk.

7.2.3 Ontwikkelen nieuwe activiteiten

Op dit moment heeft CultuurCompaan al eerste stappen gezet voor drie nieuwe activiteiten en gaat die de komende jaren verder uitwerken.

- **KiemKracht:** verzamelnaam van allerlei initiatieven uit het onderwijs, van cultuuraanbieders en maatschappelijke organisaties waarin CultuurCompaan een mee-ontwikkellende en ondersteunende rol speelt in het realiseren van de plannen;

- **KunstKracht:** cultuur inzetten als instrument om volwassenen hun eigen creatieve kracht te ontdekken;

- **Community arts voor kinderen, jongeren en volwassenen:** binnen een gemeenschap met elkaar en onder leiding van een kunstenaar aan de slag om iets moois te laten ontstaan.

7.3 Branding en marketing van CultuurCompaan

CultuurCompaan is zichtbaar en bekend bij onze partners en bij gebruikers van met name het deel cultuureducatie. Nu er een beweging wordt gemaakt richting verdere ontwikkeling van het cultuurparticipatie deel is het zaak om de hele branding en marketing van CultuurCompaan tegen het licht te houden. Dat doen we samen met de marketingdeskundigen binnen het Cultuurcluster.

We behouden de huisstijl en het logo, want die voldoen goed. Maar we gaan aan de slag met het energieke maken van de

website en een plan voor het inzetten van de social media met een groeiend aantal volgers. We gaan een pakkende campagne ontwikkelen waarin we ook de volwassenen in de wijken bereiken met als doel ze deel te laten nemen aan onze cultuuractiviteiten. We gaan werken met ambassadeurs die als een soort van bewijslast ingezet worden om te getuigen hoe belangrijk deelname aan kunst en cultuuractiviteiten is. We gaan een toolbox maken voor onze partners in de wijken en dorpen zodat zij ook mee kunnen werken aan de werving van deelnemers. Af en toe organiseren we een kleine expositie of een buurtbijeenkomst, zonder dat de druk om te moeten presteren te groot wordt bij de deelnemers. Je doet vooral mee aan de activiteiten voor jezelf. In kader van 'zelf ervaren is fan worden' laten we stakeholders en beleidsmakers op een ludieke manier zoals een flashmob ervaren wat een cultuuractiviteit van CultuurCompaan met je doet.



Foto: Guido Bosua

BIJLAGEN

1. Fair Practice Code als Kompas
2. Klantevredenheidsonderzoek juni 2023 infographic
3. Overzicht partners CultuurCompaan
4. Overzicht cultuuractiviteiten per wijk 2023
5. De kracht van het Cultuurcluster Roosendaal: Gebruik hem!



BIJLAGE 1 : FAIR PRACTICE CODE ALS KOMPAS

1. BEDRIJFSVOERING CULTUURCLUSTER MET FAIR PRACTICE ALS KOMPAS

In de kern van het Cultuurcluster streven we naaereerlijkheid, 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 continue 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

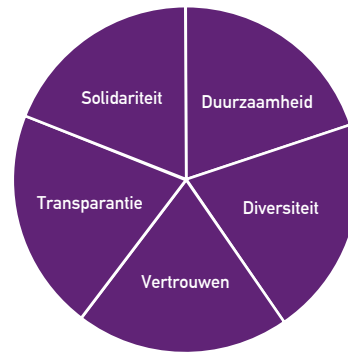
Na de financiële crisis van 2008 en de daaropvolgende bezuinigingen op kunst- en cultuurbudgetten hebben veel organisaties een beroep op hun eigen reserves gedaan én op de gedrevenheid en zelfredzaamheid van hun werk- en opdrachtnemers. Zorgen over de arbeidsmarkt deden het gesprek over fair practice opblaaien. 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. Belangenverstrengeling 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 pesterijen, 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 erover 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

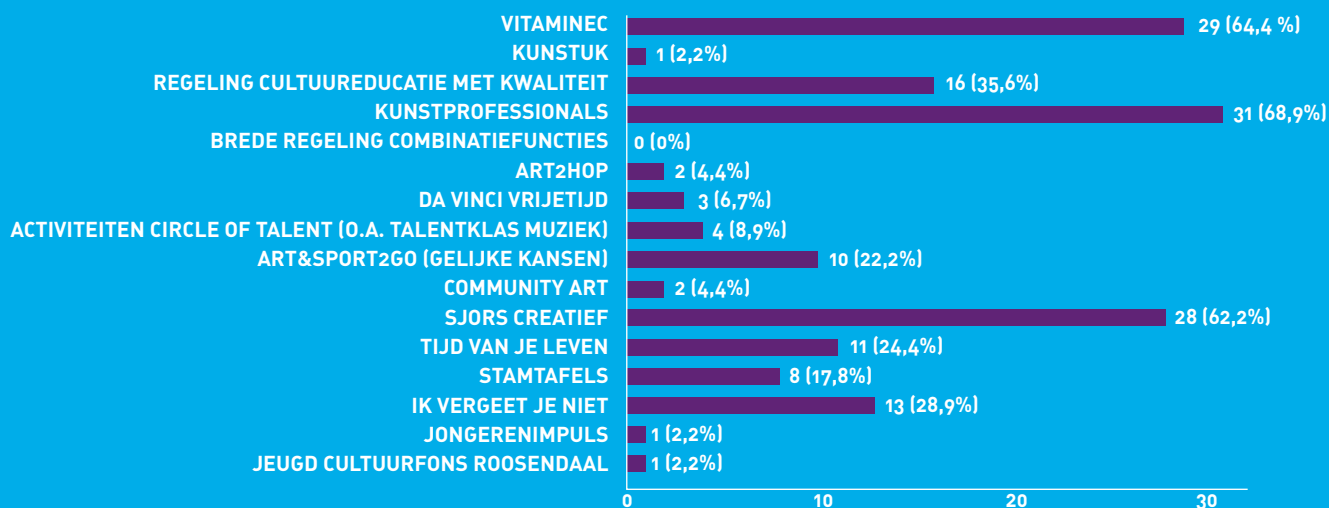
De keuze om fair practice binnen het Cultuurcluster te omarmen, komt voort uit onze gedeelde waarden en de positieve impact die we geloven dat het zal hebben op zowel onze interne organisaties als op de bredere gemeenschap. Door voortdurende aandacht te schenken aan dit principe en jaarlijkse evaluaties 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.

KLANTTEVREDENHEIDSONDERZOEK JUNI 2023

CULTUURCOMPAAN

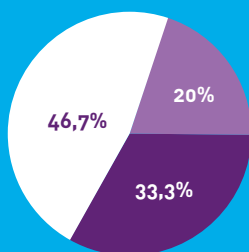
PROJECTEN

1. Met welke projecten van CultuurCompaan ben je bekend?



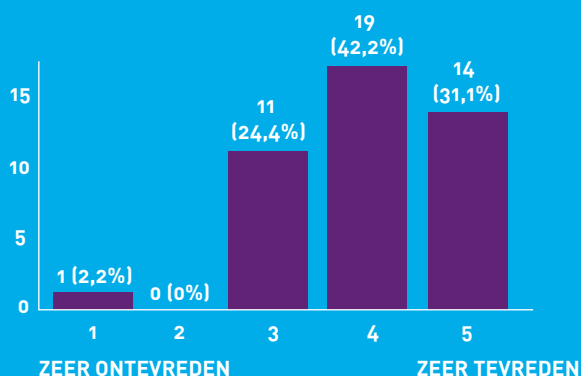
SAMENWERKING

1. In welke vorm werk je samen met CultuurCompaan?



- Bij (steeds wisselende) projecten
- Anders
- Structureel (via samenwerkingsovereenkomst of opdrachtovereenkomst)

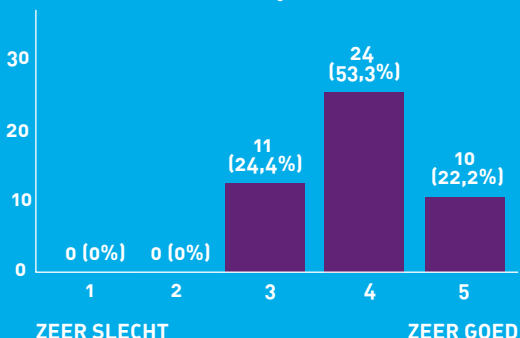
2. In hoeverre ben je tevreden over de samenwerking met CultuurCompaan?



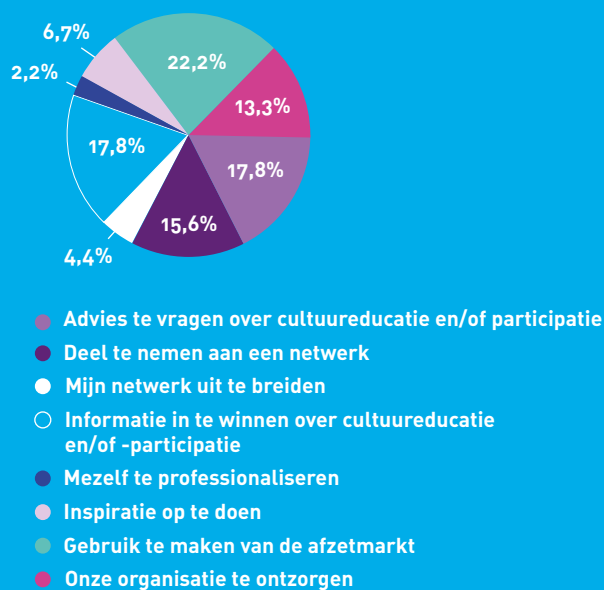
CULTUURCOMPAAN

DIENSTVERLENING

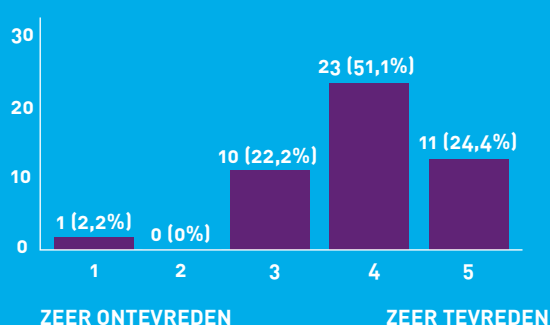
1. Wat is je algemene indruk van CultuurCompaan?



2. CultuurCompaan biedt de mogelijkheid om:



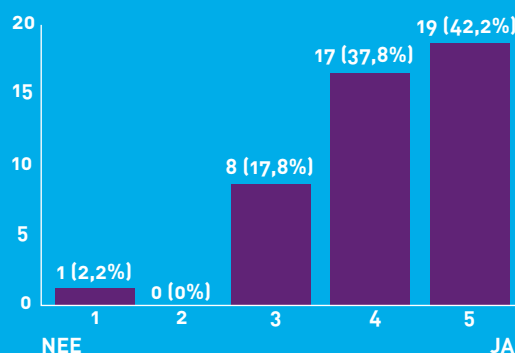
3. In hoeverre ben je tevreden over onze dienstverlening?



4. In hoeverre heeft CultuurCompaan een meerwaarde voor jou?

- Een grote meerwaarde, ik kan door jullie mijn werk goed uitvoeren!
- Ondersteuning en verrijking onderwijsaanbod.
- Het maakt het zoeken en organiseren van cultureel aanbod voor mijn organisatie ontzettend toegankelijk en minder tijdrovend.
- Zonder CultuurCompaan zal ik niet in mooie projecten terecht komen. En vanuit die projecten ontstaat een netwerk.
- CultuurCompaan brengt mij in contact met verschillende andere kunstprofessionals, makers en basisscholen.
- Expertise, kennis en kunde op het gebied van cultuur.
- Het helpt mij vorm te geven aan het cultuuronderwijs.
- Expertise in het culturele veld, informatie over cultuuraanbod/participatie die bij mij anders niet bekend is.
- CultuurCompaan is een fijne, belangrijke en structurele opdrachtgever voor mij.
- Het is een meerwaarde omdat mijn netwerk wordt uitgebreid en ik nieuwe educatie kan ontwikkelen.

5. In hoeverre zou je CultuurCompaan aanbevelen?



6. Welke suggesties of aanbevelingen heb je voor CultuurCompaan?

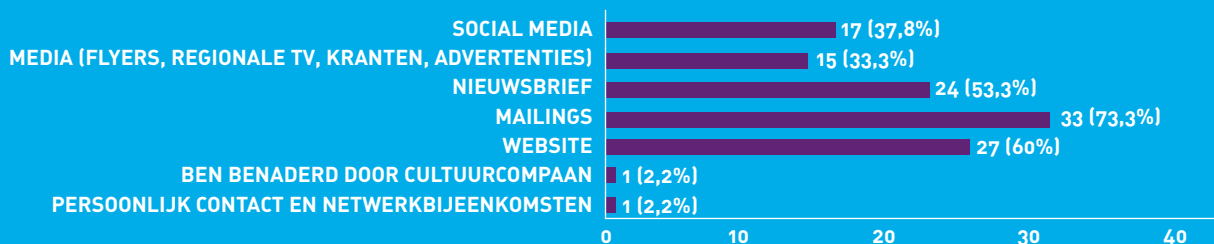
- Een bijeenkomst waarbij je andere mag ontmoeten.
- Is er een vacature pagina waar ik gericht op projecten kan reageren?
- Ben zeer tevreden.
- Informeel regelmatig over wisseling van personeel zodat je weet wie wat doet.



CULTUURCOMPAAN

COMMUNICATIE

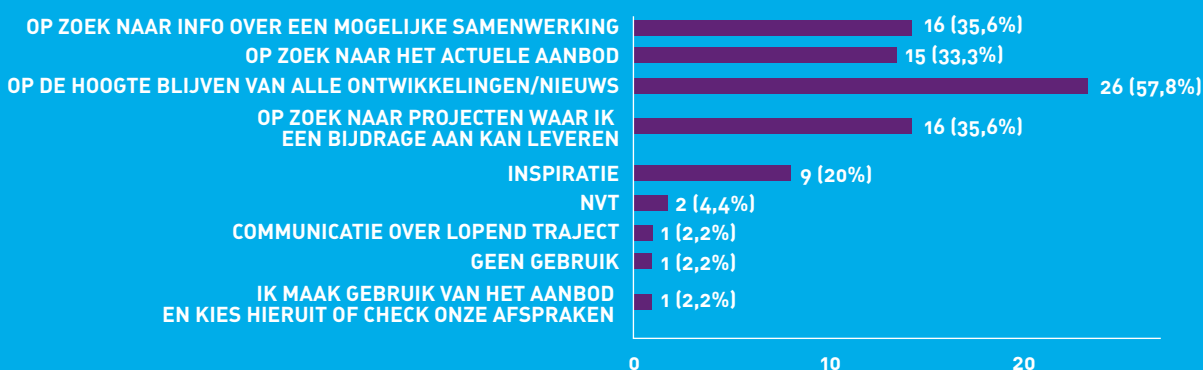
1. Met welke communicatiemiddelen van CultuurCompaan ben je bekend?



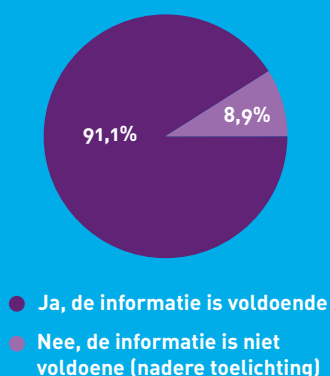
2. Hoe vaak maak je (gemiddeld) gebruik van de communicatiemiddelen van CultuurCompaan?



3. Wat is de reden dat je gebruik maakt van de communicatiemiddelen?



4. Is de informatie die wij verstrekken via de communicatiemiddelen voldoende? Kun je vinden waar je naar op zoek bent?



NADERE TOELICHTING:

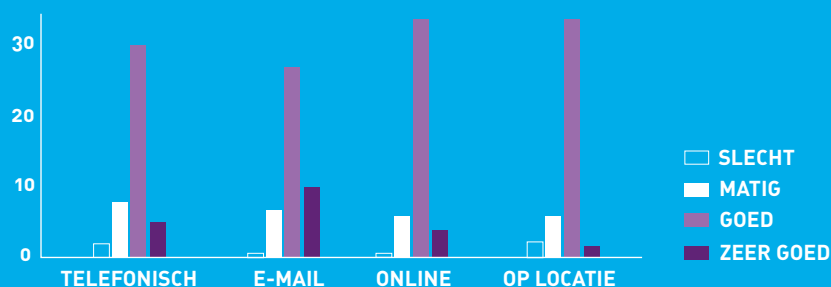
- Als samenwerkingspartner via Jeugdcultuurfonds zijn jullie niet in beeld.
- Ik weet toch niet wanneer ik als kunstenaar aan kan sluiten als er een project start. Dat jullie op zoek zijn naar mij zeg maar.
- Ik maak geen gebruik van de informatiemiddelen, maar altijd contact met medewerkers.
- Soms is de mail te uitgebreid met een link erin, die weer verwijst naar andere pagina's. Dat geeft wel eens verwarring.
- Ik mis meer levendigheid op de website. Foto's en filmpjes.
- Mij nog niet helemaal duidelijk, alle kanalen.



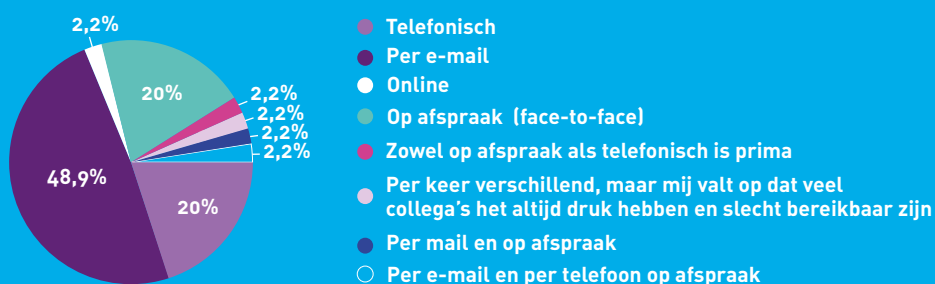
CULTUURCOMPAAN

COMMUNICATIE

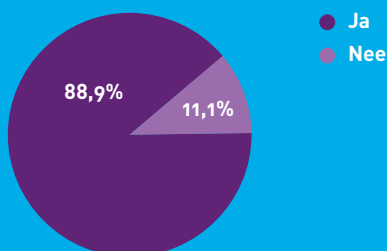
5. Hoe ervaar je de bereikbaarheid van CultuurCompaan?



6. Hoe ben jij het liefst in contact met de medewerkers van CultuurCompaan?



7. Heb je weleens een een-op-een gesprek met een medewerker van CultuurCompaan?



8. Hoe ervaar je het een-op-een gesprek?

- Altijd heel erg fijn en professioneel.
- Fijn gesprek, maar door wisseling van contactpersonen enige tijd onduidelijk geweest.
- Heel waardevol. Het gesprek zorgt ervoor dat je ook op punten komt die je anders nooit zou bespreken.
- Altijd prettig! Iedereen is betrokken en er wordt altijd gedacht in mogelijkheden.
- Heel goed, medewerkers zijn communicatief vaardig en geven goede uitleg en zijn zeer vriendelijk.

9. Hoe ervaar je het contact met CultuurCompaan na COVID-19?

- Wat minder intensief maar nog steeds prima.
- Wat afstandelijker door meer via mail/telefoon en minder bezoek.
- Positief en constructief.
- Goed, maar veel wisselende collega's gehad in korte tijd.
- Goed, net als voorheen.



OVERZICHT PARTNERS CULTUURCOMPAAN

Cultuurcluster

De Kring Roosendaal
Erfgoedcentrum Tongerlohuys
Historisch Informatiepunt
St. Jan Podium voor passie

Cultuuraanbieders

Cultuuraanbieder - Ira Guinevere Hoefsmid
Cultuuraanbieder - Emmely Tunders
Cultuuraanbieder - Herman Kuypers
Cultuuraanbieder - Monique Oosterbos
Cultuuraanbieder - Martijn Weber
Cultuuraanbieder - Melany van der Steen
Cultuuraanbieder - Randa Nassár
Cultuuraanbieder - Saskia van den Brand
Cultuuraanbieder - Gea Korpel-Beskers
Cultuuraanbieder - Marin Elsen
Cultuuraanbieder - Mart Koenen
Cultuuraanbieder - Eline Sturm
Cultuuraanbieder - Cocky van Meer
Cultuuraanbieder - Sanne Evertz
Cultuuraanbieder - Annamária Paizs
Cultuuraanbieder - Rowy Goorden
Cultuuraanbieder - Heleen Bastiaensen
Cultuuraanbieder - Corine Heijmans
Cultuuraanbieder - Ilse Postma
Cultuuraanbieder - Anniëk Polkläsener
Cultuuraanbieder - Martine Bos
Cultuuraanbieder - Aziri Aznadi
Cultuuraanbieder - Karlijn Dingemans
Cultuuraanbieder - Anton Watzeels
Cultuuraanbieder - Olga de Graaf
Cultuuraanbieder - Annelijn Suijkerbuijk
Cultuuraanbieder - Martine van Leengoed
Cultuuraanbieder - Marijke Maas
Cultuuraanbieder - Martine van de Kar
Cultuuraanbieder - Anita Ammerlaan
Cultuuraanbieder - Liesbeth Godrie
Cultuuraanbieder - Hella Sluyters
Made by Guuz
Natalja Theater Totaal
Buro Bannink
GRS Producties (Guido Spek)
Filmhubzuid
MEIM | Kleine Benjamins
Atelier 1888
Meike Warmoeskerken | Atelier 98
Rogier de Pijper Muziek
Sander van Dorst Music

Kunsttoef
Creative Flavours | De Schetser
AnaiD kleur en lood
Slagwerkschool Brok
Jazz Bass Bone
Stefan van den Bosch - regie & scenario
Artimix - Leonie Muller
Leslokaal Antverpia
DeLoeyMusic
Ferry Smans Music Productions - Leren met Muziek
Theatermaker Anouk van Dijk
Rik van der Made Music
Rudi de Boer Filmeducatie
Sophie's Sound
Stichting The Dutch Polar Bears
Judiths Design
Qoqo Dans
DJ School International Dave Hipke
DJ School Roosendaal Jamie Kap
Berg met Muziek
Gunter Paintings
Pauzepunt
Linsey Kuijpers Fotografie
Ineke Hello Care | Firma Hello
Jukebox Daisy
Dansstorm Oost
Viltse Zaken
BiM-werkwijze
Beeldmix /Cultuuraanbieder - Rafaël Philippen
Jeromusic Prod.
Sing InsideOut - Anna Liem
YSF
Artstudio 23
Studio Jonckheere
Julia Adriana Music
Hartmans oefentherapie (Mandy Hartmans)
RDB Events & Entertainment
Mjoezik
Fotogroep 't Statiefje
van Anne's Wat
Digital Creativity
Centrum voor Muziek
Beam it up
CC bureau voor beeldende educatie
School voor de Kunsten
Stichting JONG! Theater
The MusiCompany
Floorio muziekbeleving



Myrthe's Art
Lokaal 15
Vive la Danse
Studio De Vliet
Customs by BB
Sylfio
Britt Lise Artwork
Beeldlokaal
De Stilte
Ad Schipper Mio
Paaldansstudio & Dance Centre
Jazz750
Roosendaal Music Academy
EYE Filmmuseum
IWAZ
Muziekschool de Toonier
Studio Sisa
Team Nasser El Jackson
Gitaarschool Boekesteijn
Muziekvereniging Roosendaal
IssyProductions- De Kunst Cultuurcoach
MGS Graffiti
Rottier Dance Studio
Hand of Fatima
Muziekschool J. Torrente
Stichting Carnaval Roosendaal
Studio Onrust
Muziekclub Roosendaal
Papier Souvenir
Zangexpress
Meziekmeneer Ronald
APK Music – Paul Kruis
Roosendaal Danst!
Dansstudio Charlotte
Eigen Wijze Woorden
Dansplein Roosendaal
A Different Tune
MBO DANS
Productiehuis Plankenkoorts
Old School Letters
Martistiek
4xm Workshops
Toneelgezelschap Graag Gedaan
C-Cinema City
Bibliotheek West-Brabant
KAS Producties
Het Dansatelier Roosendaal
Gewoon Ben
Theaterwerkplaats Tiuri
BigBoy Film

Kinderopvangorganisaties

Kibeo
Kober kinderopvang

Onderwijs

Avonturis Roosendaal
Kindcentrum BergOp
KPO Kindcentrum De Stappen
KPO Kindcentrum De Vlindertuin
Kindcentrum de Kroevendonk
Basisschool De Fakkel
IBS Aisha
ODBS De Wingerd
Basisschool Zilverlinde
KPO Basisschool Berkenveld
KPO V(SO) De Kameleon
KPO Basisschool De Klaverweide
KPO Kindcentrum De Appel
KPO Basisschool Lavoer
KPO Basisschool Joseph
KPO Basisschool Fatima
Kindcentrum de Klimroos
KPO Basisschool De Blokwei
KPO SBO De Sponder
KPO Basisschool Het Talent
KPO Basisschool De Heiberg
Basisschool De Singel
KPO Basisschool De Saffier
KPO Basisschool De Linde
KPO Basisschool Lavoer Morelberg
KPO Basisschool De Watermolen
OMBS Ziezo
Basisschool de Wending
KPO Basisschool De Cortendijck
KPO Basisschool Jeroen Bosch
Basisschool De Gezellehoek
Basisschool de Baayaert
KPO Basisschool Heilig Hart
KPO Basisschool Vondel
Mytylschool Roosendaal

Da Vinci College
Jan Tinbergen College
Norbertus Gertrudis Lyceum
Norbertus Gertrudis Mavo
Stichting Openbaar Basisonderwijs
West-Brabant
KPO Roosendaal
OMO Scholengroep Tongerlo
Avans Hogeschool Associate Degree
Curio

**cultuur
compaan**



Overige organisaties

Cultuur Verbindt Roosendaal
Cultuurhuis Bovendonk
Cultuurhuis De Suite
GGD West-Brabant
Stichting Groenhuysen
Dafke Design
Walky Games
Stichting Groenhuysen
S&L Zorg (Sterrebos)
Werkplein Hart van West Brabant
Don Bosco
Ills! events
Volwassenenfonds Sport & Cultuur
Jeugdfonds Sport & Cultuur
MEE West Brabant
TWB West-Brabant
Tolbergse Schuurkapel
Goedzooi
Lars de Nijs fotografie
De Geerhoek
Dorpshuis De Spil
Dorpshuis De ParelMoer
Dorpshuis Heerle De Schalm
Wijkhuis De Bergspil
Buurtcentrum Kalsdonk
Wijkhuis 't Dijksteeke
Wijkhuis De Wieken
Huis van de Westrand
Dorpshuis Nisipa
Buurthuis Keijenburg
De Broedplaats
MEC Roosendaal
WijZijn Traverse Groep
Jongerenraad Roosendaal
Klemtoon Media
CKB Bergen op Zoom
KOEPEL Etten-Leur
Nieuwe Veste Breda
Stichting Cultuureducatie Halderberge
Sport en Welzijn Moerdijk
Marktplaats Cultuureducatie Steenbergen
Fontys Hogeschool voor de Kunsten
Cultuur- & Sportstimulering Nederland
PVMaatwerk
Edso Software
Sportservice Noord-Brabant
Stichting Kunstloc Brabant
Stichting Leergeld Roosendaal
Stichting Paul

Stichting Social Klus
Phoenix Cultuur
Kunstencentrum Waalwijk
KunstLokaal Gemert- Bakel
Kunst en Co Uden
CKE Eindhoven
GGZ WNB – Herstel XL
Gezondheidsatelier Adapt
Dianne Smits – Kunstzinnig dynamisch coach
Puur Vitaal Bewust
Daphne Buijk – Samen in beweging



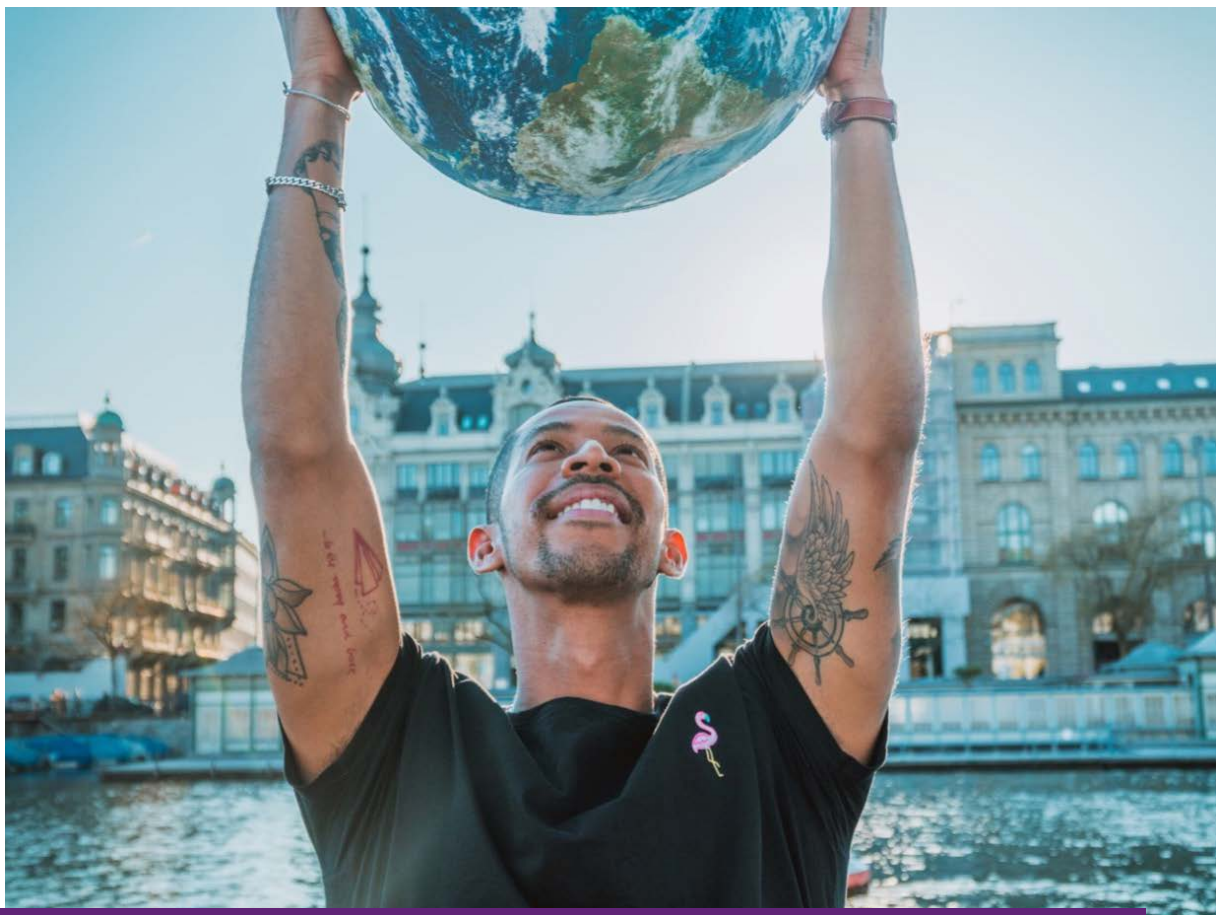
OVERZICHT CULTUURACTIVITEITEN PER WIJK 2023

	cultuuractiviteiten voor kinderen en jongeren					cultuuractiviteiten voor volwassenen							
	cultuur op school					cultuur in vrije tijd							
	vitamine C	CMK	BRC	KunstUK	Art2Hop	Art&Sport2go	Sjors Creatief *	Summerfun *	The Clash *	Community arts	Ik Vergeet Je Niet *	Stamtafels	Tijd Van Je Leven *
Centrum	v	v		v	v		v		v		v		
Kalsdonk	v	v		v		v	v	v	v			v	
Burgerhout	v	v	v	v		v	v		v				
Westrand	v	v	v	v		v	v		v				
Kortendijk	v	v	v	v	v	v	v		v			v	
Langdonk	v	v	v	v	v	v	v		v				v
Kroeven	v	v	v	v		v	v		v				
Tolberg	v	v	v	v		v	v		v	v			
Nispen	v	v		v			v		v			v	
Wouw	v	v		v			v		v			v	
Wouwse Plantage	v	v		v			v					v	
Heerle	v	v		v			v					v	
Moerstraten							v						

* voor alle inwoners toegankelijk op centrale locatie(s)



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 aanwakken (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) Handelingsperspectief 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

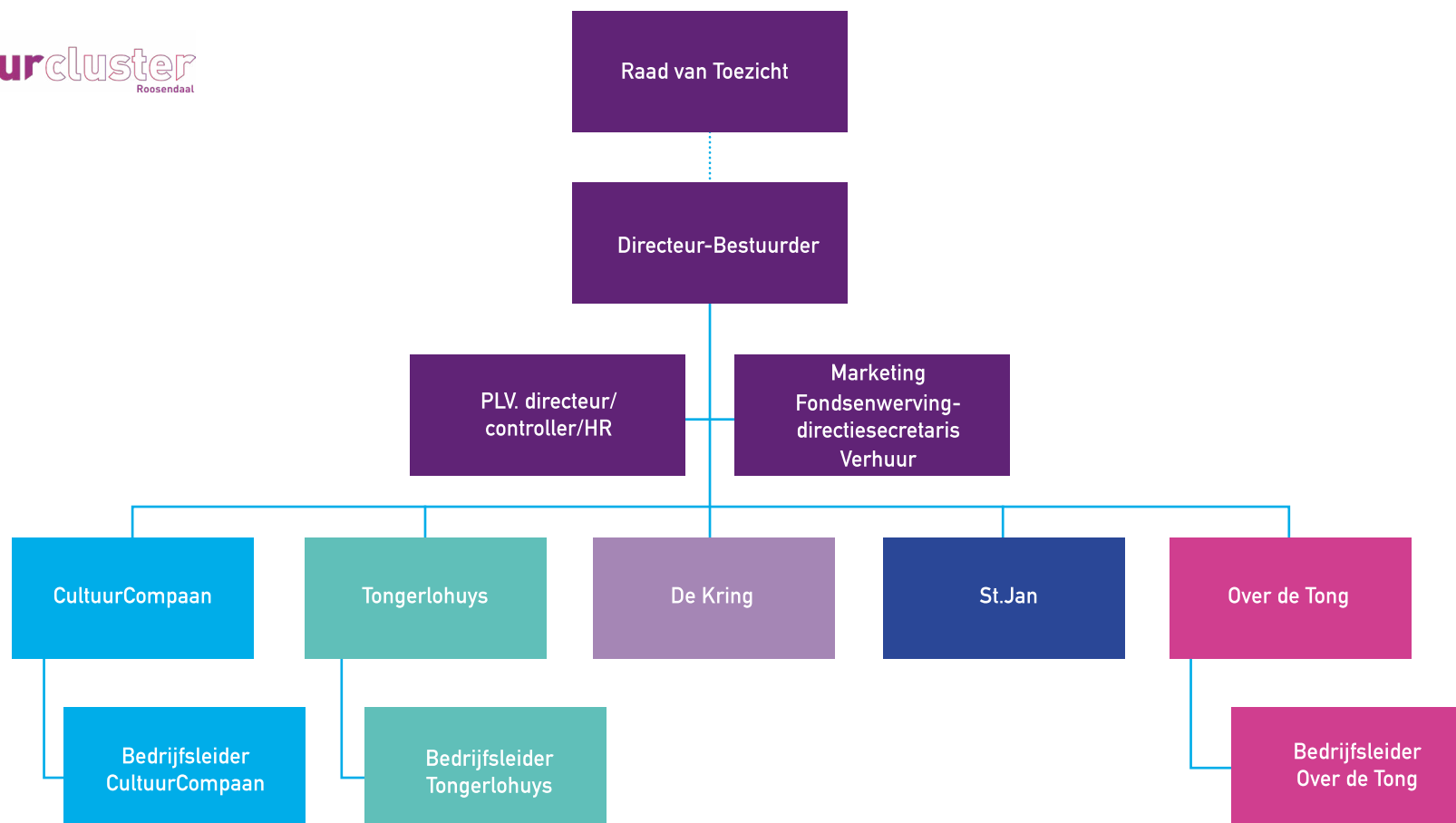
Wat kan het Cultuurcluster Roosendaal betekenen voor de grote maatschappelijke opgaven waar Roosendaal voor staat, een stad met ambities en uitdagingen.

- 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.

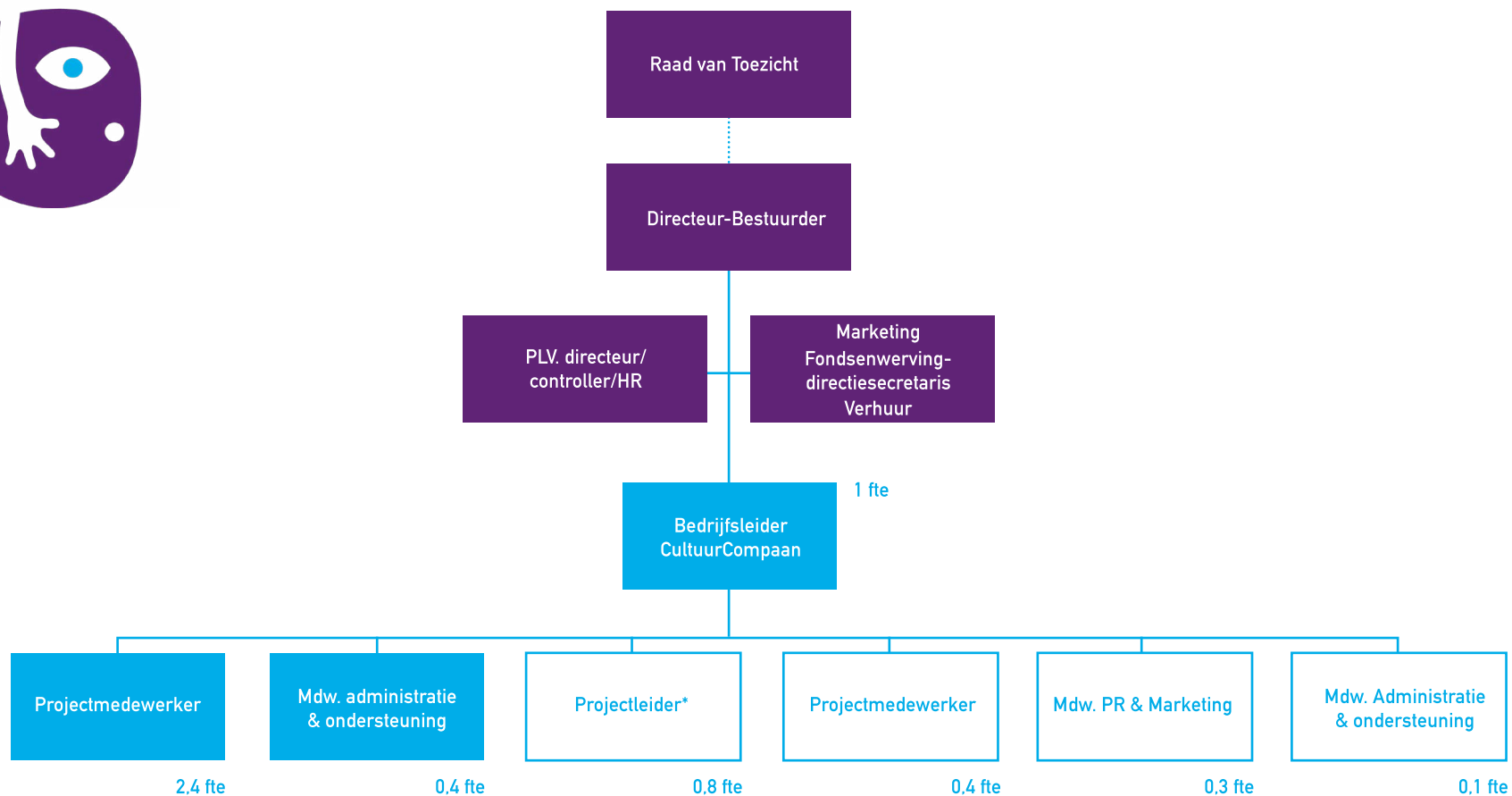
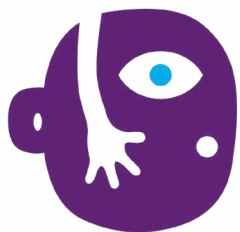
- Daarnaast willen we ook graag onze kennis beschikbaar stellen over onze manier van werken. Niet alleen via ons fair practice kompas, maar ook over hoe wij onszelf lean- en mean georganiseerd hebben. Bijgaande organogrammen (bijlage 1.A) en hoe wij onze manier van werken georganiseerd hebben kunnen 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.

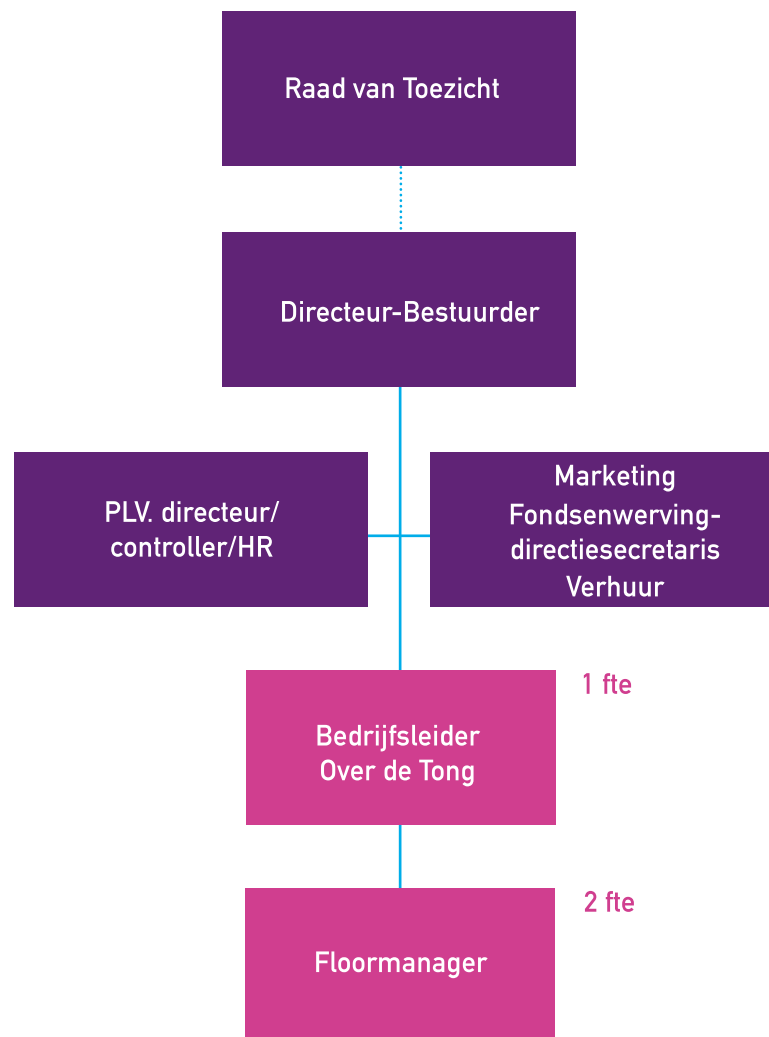
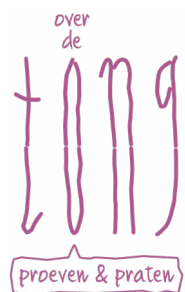
BIJLAGE 5.A:
ORGANOGRAMMEN CULTUURCLUSTER

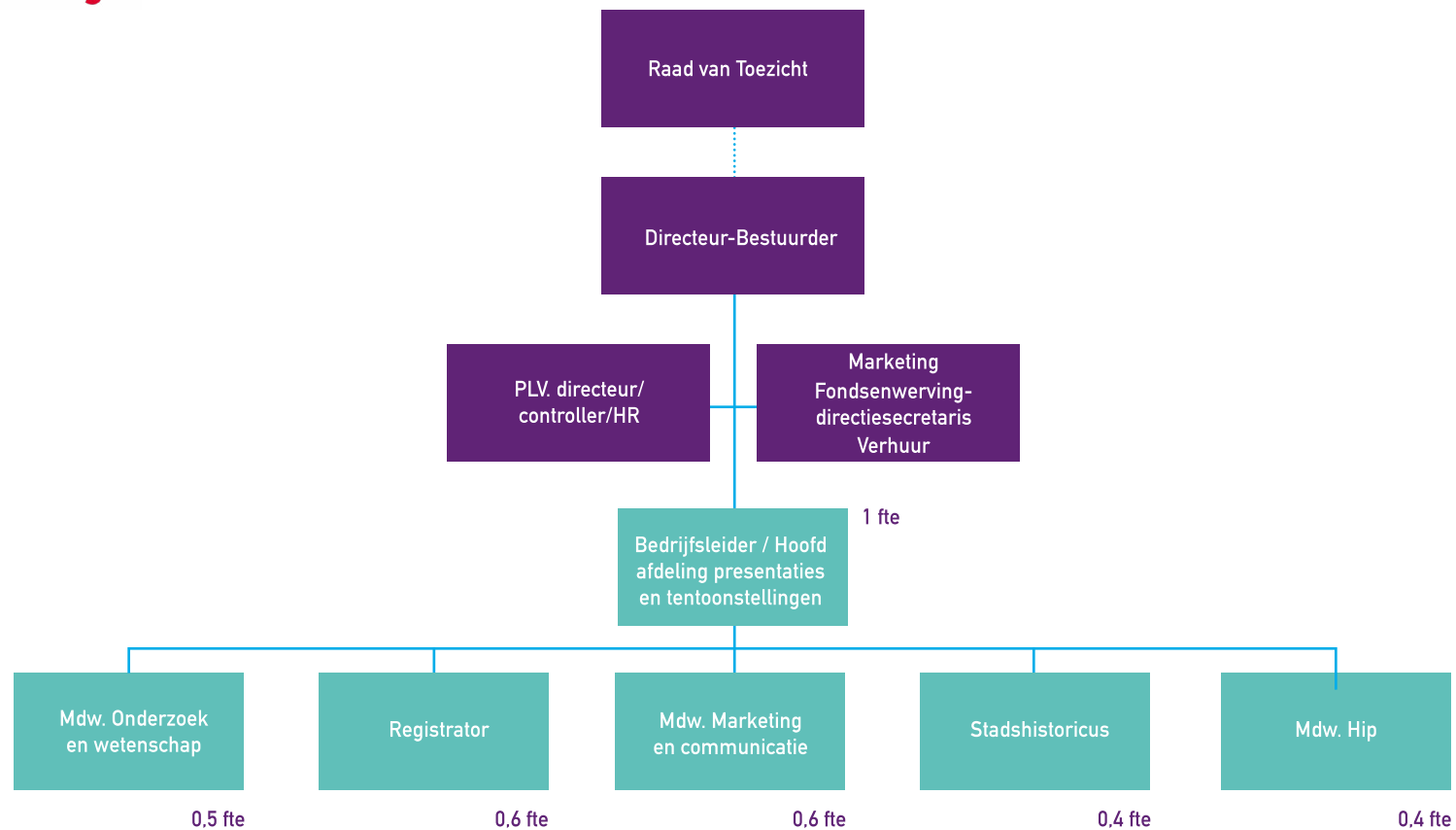


cultuur compaan

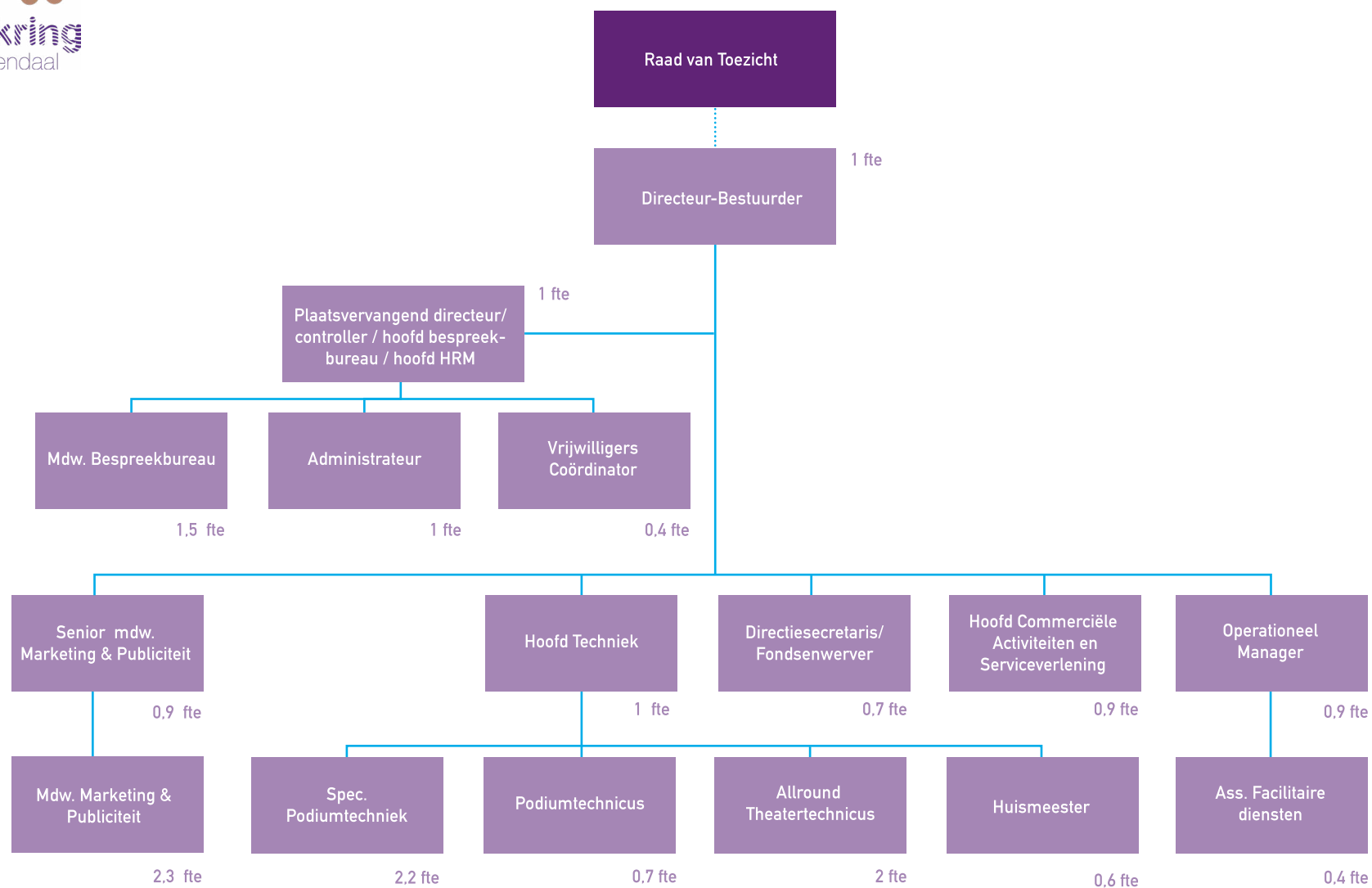


☐ * deze functies vallen onder de Impuls Jongerencultuur





De stadshistoricus gaat per mei 2025 met pensioen.



BIJLAGE 5.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 En 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.

