

2023 JAARPLAN

EEN NIEUW EVENWICHT
TUSSEN VRAAG & AANBOD



Jaarplan 2023

FluXus, centrum voor de kunsten Zaanstad
Zaanstad, november 2022

Tekst: Jos van Geel, Maaïke Haas, Linda Willemszoon, Hanna van der Veen

Foto cover: FluXus

www.fluxus.nl



Over de foto op de cover

Deze foto toont een detail van het kunstwerk Community Table, waar jongeren uit Poelenburg samen met jongeren uit de maakplekken van FluXus, aan hebben meegeholpen. Het initiatief van dit project lag bij de gemeente, die FluXus vroeg om mee te denken.

Het beeld werd vorige eeuw gemaakt in opdracht van de Stichting Kunst in Openbare Ruimte Amsterdam en Zaanstad. Het kunstwerk als ontmoetingsplek, een tafel met foto's, moest verwijzen naar oude en nieuwe identiteiten van de migrantengemeenschap in Poelenburg.

Het beeld moest na meer dan 30 jaar worden opgeknapt. In opdracht van de gemeente maakten jongeren uit de wijk nieuwe foto's voor dit uit 1989 stammende kunstwerk van de Amerikaanse kunstenaar Dennis Adams. Onder begeleiding van fotograaf Lars Bezemer en FluXus gingen ze de wijk in om bijzondere plekken vast te leggen.

INHOUD

1.	INLEIDING.....	4
2.	HET IS TIJD OM ONS AAN TE PASSEN.....	5
2.1	RUIMTE VOOR NIEUWE ONTMOETINGEN.....	5
3.	BALANS TUSSEN VRAAG EN AANBOD.....	7
3.1	ONZE ROL.....	7
3.2	SPEERPUNTEN UIT HET MJB 23-26.....	8
4.	HOE GAAN WE DIT DOEN - ACTIES 2023.....	9
4.1	ORGANISATIE.....	10
4.2	ACTIVITEITEN 2023.....	13
4.3	COMMUNICATIE.....	13
4.4	NIEUWE INITIATIEVEN.....	14
5.	CODES EN MAEX.....	15

1. INLEIDING

Kunst en Cultuur voor iedereen - dat is de missie die we in het Meerjarenbeleidsplan 2023-2026 (MJB 23-26) geformuleerd en onderbouwd hebben. Deze missie is niet nieuw, ook in voorgaande beleidsperiode was dit waaraan we werkten. Komende periode bouwen we voort op de successen van afgelopen periode.

In ons MJB formuleerden we wat nodig is om in Zaanstad een culturele infrastructuur te organiseren waarin iedereen kan meedoen aan een laagdrempelig cultuuraanbod dat meegroeit met de behoeften van de inwoners. In dit jaarplan scherpen we dit aan en laten we zien wat onze eerste stappen zullen zijn.

De waarde van kunst en cultuur

Kunst en cultuur leveren aantoonbaar een bijdrage op verschillende gebieden die belangrijk zijn voor een gezonde samenleving. De impact van kunst en cultuur is daarmee onomstreden. Thema's die daar mee samenhangen, zijn de culturele loopbaan, talentontwikkeling, in stand houden en uitbouwen van basisvoorzieningen ten aanzien van vraag en aanbod en een levendige popcultuur.

Naast de intrinsieke waarde van kunst en cultuur zijn er meer gebieden waar de inzet van kunst en cultuur bijdraagt aan een gezonde samenleving. FluXus richt zich ook op de impact die kunst en cultuur hebben op maatschappelijke gebieden in de gemeente Zaanstad.

Naast de verantwoording die we afleggen op verschillende gebieden wil FluXus ook meten, sturen en verantwoording afleggen op het gebied van maatschappelijke impact. Dat gaan we doen door in 2023 te beginnen met de implementatie van de richtlijnen van de MAEX¹. Zo willen we inzicht krijgen in de maatschappelijke meerwaarde van onze dienstverlening voor heel Zaanstad, maar uiteindelijk ook per individueel gebied binnen de gemeente.

Zo werken wij naar een laagdrempelig cultuuraanbod waar iedereen aan mee kan doen en dat meebeweegt met de behoefte in Zaanstad.

Jos van Geel

¹ Hier gaan we in hoofdstuk 5 verder op in.

2. HET IS TIJD OM ONS AAN TE PASSEN

FluXus wil bijdragen aan kunst en cultuur voor alle Zaankanters, nu en in de toekomst. Op dit moment ligt de nadruk van het programma van FluXus op een doelgroep die in de toekomst een steeds kleiner deel van de inwoners van Zaanstad zal betreffen². Willen we mee kunnen bewegen met de behoefte van de inwoners en ervoor zorgen dat echt iedereen mee kan doen aan laagdrempelig kwalitatief cultuuraanbod, dan moeten wij nu onze diensten hierop aanpassen.

Wij zijn niet de enige die deze urgentie voelen. Ook onze belangrijkste opdrachtgever, de gemeente Zaanstad, noemt in haar Cultuurvisie 2019-2030 de behoefte aan een rijk en divers cultureel basisaanbod dat mee ontwikkelt met de groei van de gemeente, voor iedereen, laagdrempelig en van goede kwaliteit.³ Hier geven wij met onze nieuwe koers invulling aan. Het is tijd om ons aan te passen aan de behoefte in Zaanstad.

2.1 RUIMTE VOOR NIEUWE ONTMOETINGEN

Willen we onze ambitie – kunst en cultuur voor iedereen – kunnen realiseren, dan moeten we zorgen dat onze programma's flexibel zijn ingericht en ruimte bieden voor de vraag van de Zaankanters. Zoals we in ons MJB 23-26 onderbouwen, zoeken we daarom een nieuw evenwicht tussen vraag en aanbod.

We blijven het cultuurhuis dat we nu zijn, maar we versterken onze positie in de wijken door een vraaggerichte wijkaanpak en bieden ruimte voor initiatieven van inwoners. We breiden uit wat we eerder al op projectniveau deden: vanuit de vraag samenwerken met scholen en maatschappelijke organisaties en het faciliteren van maakplekken en community's voor inwoners⁴. Deze vraaggerichte aanpak breiden we uit naar alle wijken, zodat een beter evenwicht ontstaat tussen het aanbod in ons cultuurhuis en onze diensten in de wijken.

Vraaggericht versus aanbodgericht werken

Bij aanbodgericht werken ligt het initiatief bij de maker. Deze ontwikkelt aanbod op basis van de eigen expertise en rekening houdend met de (latente) behoefte en wensen van een doelgroep. Soms werkt een maker hierbij samen met de doelgroep. Maar het initiatief ligt bij de maker. FluXus ondersteunt de maker in het presenteren van het aanbod en door onderdak en faciliteiten te bieden.

Bij vraaggericht werken ligt het initiatief bij de inwoners. Is er een vraag, dan gaat FluXus in gesprek om samen te ontdekken aan welke culturele invulling behoefte is. Vervolgens koppelen we de vraag op een passende manier aan een maker. Soms volstaat kant en klaar aanbod, ander keren wordt de maker gevraagd maatwerk te leveren of samen met de vraagsteller aanbod te ontwikkelen. Vraaggericht werken ligt in het midden tussen 'u vraagt wij draaien' en 'wij als professionals weten wat goed is voor u'.

Om vraaggericht te kunnen werken, moeten de inwoners weten dát ze een vraag kunnen stellen, ontdekken wát hun vraag is en hoe ze deze kunnen stellen. Onderdeel van een vraaggerichte aanpak is dan ook het stimuleren van de vraag en het helpen bij het formuleren van een vraag.

² Zie MJB 2023-2026; p.7

³ Zie bijlage 1 Cultuurvisie gemeente Zaanstad

⁴ Een goed voorbeeld hiervan is The Community Table, zie pag. 2. Dit project is ontstaan vanuit de vraag en via FluXus opgepakt door de jongeren in een van de maakplekken.

We voelen ons gesteund in deze aanpak door actuele ontwikkelingen en inzichten in onderzoek naar cultuurparticipatie⁵ en de praktijk in Zaanstad. Sinds een paar jaren werken wij in een aantal projecten vanuit de vraag uit de gemeente. Denk aan de aanpak van team onderwijs, de proeftuinen zorg & welzijn en onze maakplekken.⁶ We zien dat we hiermee aansluiten bij een behoefte die leeft in Zaanstad en dat wij een waardevolle nieuwe verbinding vormen tussen vraag en aanbod.

**Wij zorgen voor een laagdrempelig aanbod,
dat meebeweegt met de behoefte in de gemeente, voor iedereen.**

Dit doen wij door naast een basisvoorziening te organiseren, een kweekvijver te zijn voor initiatieven van inwoners, op wijkniveau vraaggericht te werken en een netwerk te vormen met maatschappelijke organisaties.

Hiermee dragen wij bij aan de cultuurvisie van de gemeente: een culturele infrastructuur voor divers en kwalitatief goed cultuuraanbod, waar ruimte is voor experiment, die kansengelijkheid bevordert en achterstanden helpt bestrijden, en die meebeweegt met de behoefte van de Zaanstaders.

Wij verbinden vraag en aanbod en faciliteren samenwerking.

⁵ Cultureel Vermogen, Cultuurmonitor 2021 – Boekmanstichting, 8 Adviezen – LKCA, Onderweg naar morgen – Raad van Cultuur, Uitgangspunten Cultuurbeleid 2021-2024 – OCW

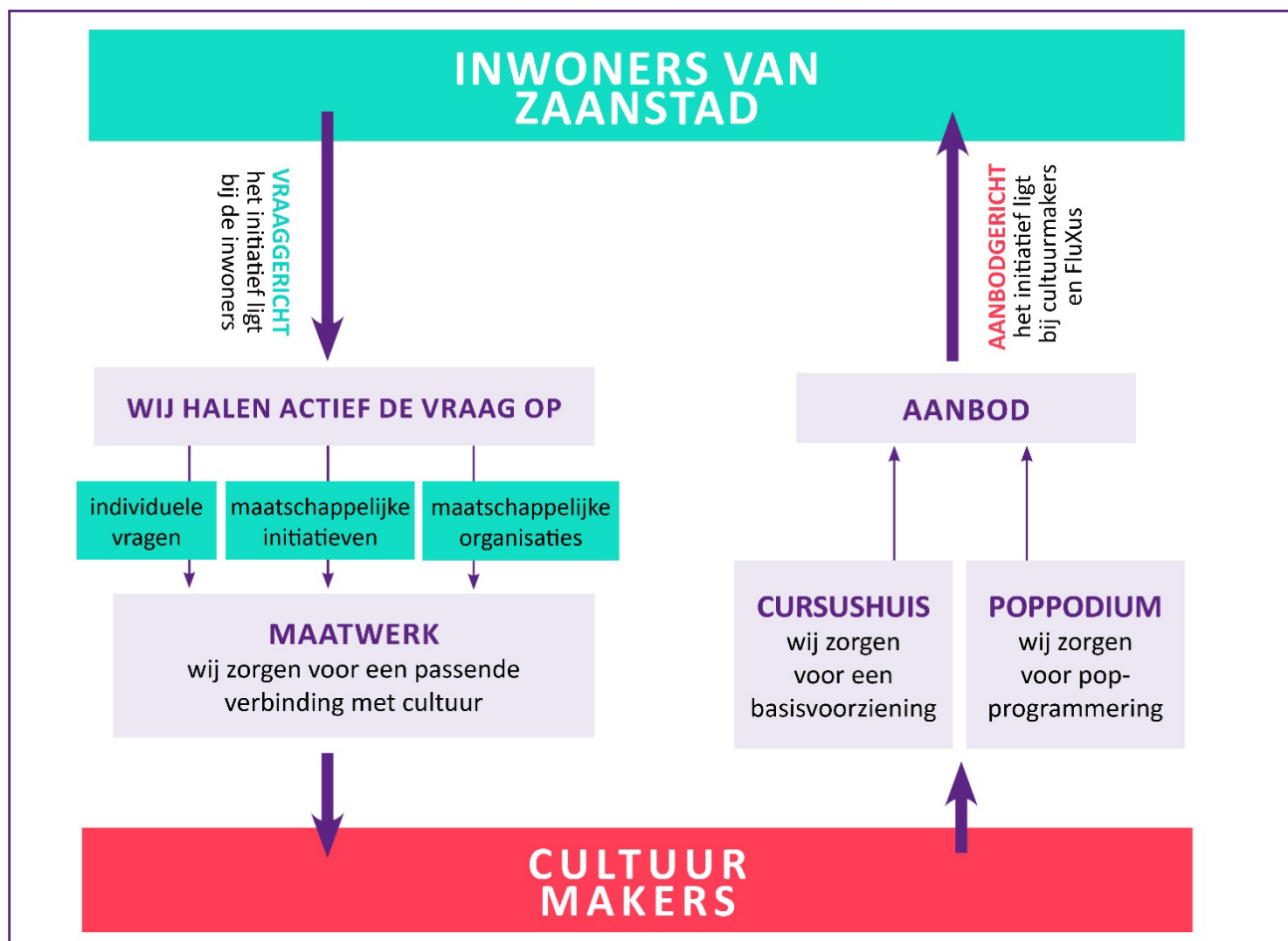
⁶ Zie MJB 2023-2026; p.15, 17 en 20

3. BALANS TUSSEN VRAAG EN AANBOD

De komende beleidsperiode bouwen we de rol als verbinder tussen vraag en aanbod verder uit en verankeren deze in onze dienstverlening. Wij willen dat vraag en aanbod elkaar gaan versterken: waar de behoefte van de inwoners samenkomt met de expertise en passie van de cultuurmaker, ontstaat toekomstbestendig cultuuraanbod.

Om dit te realiseren is een nieuw evenwicht tussen vraag- en aanbodgericht werken nodig. Als we blijven doen wat we deden, krijgen we wat we hadden. Daarom maken we ruimte door huidige producties zorgvuldig te evalueren en begeleiden naar meer vraaggericht werken en door nieuwe projecten vanuit de vraag te laten ontstaan. Onderstaand schema laat het nieuwe evenwicht zien.

- EVENWICHT TUSSEN VRAAG & AANBOD -



3.1 ONZE ROL

In dit nieuwe evenwicht neemt FluXus de volgende rollen:

WE HALEN ACTIEF DE VRAAG OP

Waar we dat voorheen fragmentarisch op projectniveau deden, doen we dat nu structureel. We bouwen op wijkniveau aan een netwerk waarin vragen beter hun weg kunnen vinden. We stimuleren de vraag en helpen om de vraag te formuleren. Dit doen we voor:

- Individuele vragen

- Vragen vanuit maatschappelijke initiatieven
- Vragen van maatschappelijke organisaties

MAATWERK

We verbinden de vraag aan aanbod. Dit doen we door maatwerk te leveren: geen vraag is immers het zelfde. In de verbinding willen we meerwaarde bieden voor zowel de Zaankanter als de cultuurmaker.

Dit doen we bijvoorbeeld door:

- We verwijzen naar aanbod van cultuurmakers in het cursushuis
- We begeleiden naar co-creatie met cultuurmaker
- We faciliteren community en maakplekken
- We dragen bij aan andere maatwerkoplossingen
- We organiseren professionalisering en delen kennis

CURSUSHUIS & POPPODIUM

We bieden onderdak en faciliteiten voor cultuurparticipatie. We bouwen aan een flexibele basisstructuur. Daarnaast hebben we een speciale opdracht voor Popcultuur in Zaanstad. We zorgen voor popprogrammering en de exploitatie van poppodium De FluX. Dit laten we zoveel mogelijk aansluiten op het nieuwe evenwicht: ook de programmering zal aansluiten bij de vraag uit de gemeente en bij initiatieven van inwoners.

FluXus zorgt voor de volgende basisvoorziening:

- We bieden betaalbare locaties (onze leslokalen, zalen en podia)
- We bieden een basis aan vakspecifieke faciliteiten en materialen (geluid, licht, instrumenten, gereedschappen)
- We ondersteunen cultuurmakers in additionele diensten op het gebied van ondernemerschap (bijvoorbeeld juridische ondersteuning of werven van additionele gelden)

AANBOD

Wij maken anders versnipperd aanbod zichtbaar en vindbaar:

- We maken het cursusaanbod in Zaanstad online laagdrempelig vindbaar en doorzoekbaar
- We maken de cultuurmakers in Zaanstad online laagdrempelig vindbaar en doorzoekbaar
- We maken aanbod dat voortkomt uit maatwerk zichtbaar en vindbaar

3.2 SPEERPUNTEN UIT HET MJB 23-26

Met bovenstaande geven wij invulling aan de ambities die we in ons MJB 23-26 hebben geformuleerd als speerpunten:

Wijkgericht – we sluiten op wijkniveau aan bij de vraag en ambities die er zijn.

Balans tussen vraag en aanbod – het rijke aanbod blijft bestaan, er komt meer ruimte voor nieuwe vraaggerichte initiatieven

Basisvoorziening – locaties en faciliteiten bieden ruimte voor cultuuraanbod

Popcultuur – onze popprogrammering krijgt een zelfde evenwicht tussen vraag en aanbod

Kweekvijver – een van onze vormen van verbinding tussen vraag en aanbod

Culturele loopbaan – door wijkgericht werken dragen we bij aan een ecoleersysteem dicht bij huis, waardoor iedereen in staat is zijn eigen culturele loopbaan vorm te geven

Samenwerken – dit doen we in alles wat we doen

Betrouwbaar – hier zorgen wij voor door een stabiele organisatiestructuur neer te zetten die kan anticiperen op de vraag

Financieel gezond – een voorwaarde om een betrouwbaar partner te kunnen zijn

Duidelijk profiel – door ook in de communicatie het evenwicht tussen vraag en aanbod zichtbaar te maken dragen we bij aan een duidelijker profiel

4. HOE GAAN WE DIT DOEN - ACTIES 2023

Willen we een nieuwe evenwicht kunnen realiseren, dan vraagt dit een aantal aanpassingen in ons werk. In 2023 zorgen we voor het fundament om meer vraaggericht te kunnen werken door:

1. onze **organisatie** passen we aan op het nieuw evenwicht in onze diensten
2. onze lopende **activiteiten** passen we langzaam aan op vraaggericht werken
3. een **communicatiestrategie** die de rol van FluXus duidelijk maakt
4. **nieuwe initiatieven** zijn vraaggericht

Dit vertaalt zich voor 2023 in de onderstaande doelen en acties. In paragraaf 4.1 tot en met 4.4 zijn deze acties verder uitgewerkt.

Werk aan de winkel – dit gaan we doen in 2023					
	doel	strategie	resultaat	actie 2023	risico's
ORGANISATIE	Interne organisatie sluit aan op nieuwe balans in primair proces	- Ordenen op basis van bedrijfseconomische principes. - Uitbreiden op basis van veranderende vraag	- Clusteren werkzaamheden - 1 medewerker fondsen - 1 accounthouder cultureel netwerk	Aanpassingen interne organisatie	Door in te zetten op co-creatie vergroten we de stroom additionele gelden. We moeten ons daar goed op voorbereiden zodat de activiteiten duidelijk gekoppeld worden aan geldstromen.
ACTIVITEITEN	Onze dienstverlening is vraaggericht	We evalueren producties en begeleiden zo nodig naar meer vraaggericht werken	Een balans tussen vraag- en aanbodgerichte producties	Per project op een coachende manier met betrokkenen de toekomst vaststellen	Doen we dit niet goed, dan wordt onze nieuwe koers niet duidelijk. Doen we dit onzorgvuldig, dan voelen cultuurmakers zich in de steek gelaten.
COMMUNICATIE	De wereld begrijpt wie we zijn	Aanpassen imago door strategische communicatie.	Marketing & communicatie plan	Analyse intern, extern, trends & ontwikkelingen Advies Plan van aanpak	Imago sluit niet aan bij ons aanbod
NIEUWE INITIATIEVEN	Onze diensten sluiten aan op de eigenheid van de wijken	Een vraaggerichte benadering volgens gebieden	2 medewerkers per wijk	Werkzaamheden anders organiseren	Kennis van cultuur verliezen

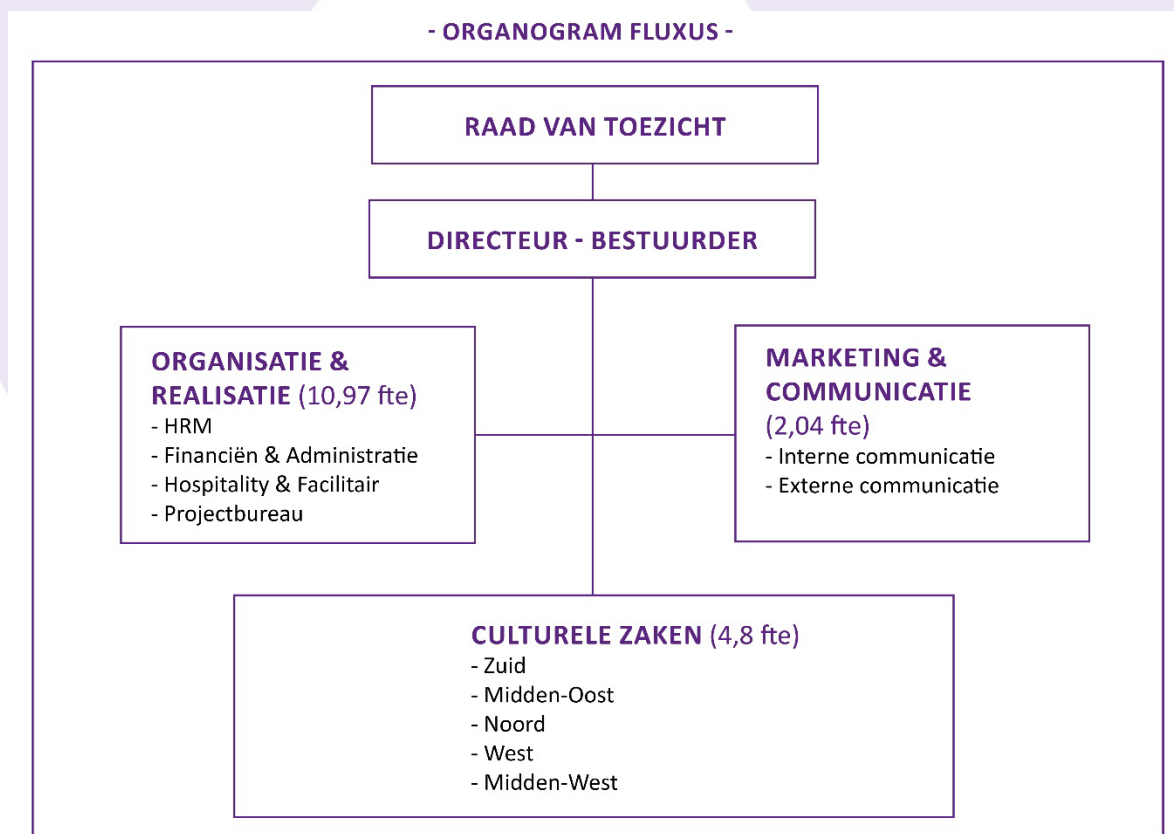
In stappen ziet dit er als volgt uit:

- Organisatie veranderen naar een vraaggerichte wijkgerichte structuur (2 adviseurs per wijk, zie uitwerking hieronder) Zie organogram in paragraaf 4.1.
- Organisatie op orde: betrouwbaar, financieel gezond en herkenbaar
- Kennismaken in wijken en starten opbouw netwerk
- Bijdragen aan nieuwe initiatieven
- Toekomst schetsen voor lopende projecten op basis van nieuwe koers
- Aandachtspunten per discipline uit MJB vervlechten met nieuwe manier van werken
- We bieden cultuurmakers onderdak in ons cursushuis, verbinding met ons netwerk en kansen voor vraaggericht werken in wijken.
- Ontwikkelen nieuwe communicatiestrategie waarin de rol van FluXus helder is en waarin meer inwoners en maatschappelijke organisaties in Zaanstad zich kunnen herkennen.
- Eerste aanzet voor structuur van kennisdeling. Vraag ophalen bij cultuurmakers, vertalen naar passende kennisconcepten.

4.1 ORGANISATIE

Willen we meer vraaggericht kunnen werken, dan vraagt dit een andere organisatiestructuur dan we nu hebben. Van een structuur op basis van discipline (beeldende kunst en digitale media, muziek, theater en dans, amateurkunst, zorg en welzijn) of expertise (denk onderwijs of popmuziek) gaan we ons organiseren op wijkniveau.

Alleen zo kunnen we recht aan de eigenheid van iedere wijk en kunnen we werkelijk de verbindingen leggen die nodig zijn voor een flexibel en dynamisch aanbod.



Wat gaat er veranderen?

1. Soortgelijke werkzaamheden worden binnen de organisatie geclusterd.

De geclusterde werkzaamheden worden ondergebracht binnen 3 afdelingen:

- Interne Organisatie
- Communicatie
- Culturele zaken

Binnen **Interne organisatie** worden alle werkzaamheden ondergebracht die ondersteunend zijn aan het primaire proces. Dit zijn werkzaamheden op het gebied van administratie, ICT, facilitaire zaken, planning en control en P&O. Ook valt daaronder het projectbureau dat het uitvoerend orgaan van culturele zaken.

De komende periode zal zwaarder ingezet worden op coproducties en samenwerking. Dat betekent ook dat financiering van projecten en diensten zal wijzigen. In 2023 gaan we met name kijken of, en zo ja hoe, we de risicobeheersing bij dergelijke samenwerkingsprojecten moeten verbeteren.

Bij **Communicatie** worden alle werkzaamheden belegd op het gebied van in- en externe communicatie en marketing. Zo is beter te sturen op een eenduidige imago en kunnen communicatiestromen beter op elkaar afgestemd worden.

Bij **Culturele zaken** zijn de werkzaamheden ondergebracht die van oudsher bij de programma's Onderwijs, Beeldende kunst en Digitale Media, Theater en Dans, Amateurverenigingen, Sociaal Domein en Podium De Flux lagen. De verplichtingen die FluXus heeft worden vanzelfsprekend nagekomen. Nieuwe initiatieven worden uit de gebiedsgerichte benadering gehaald. De gebiedsgerichte teams worden samengesteld door medewerkers van de verschillende programma's te matchen met de scholen in het gebied en de eigenheid van het gebied.

2. De werkzaamheden blijven hetzelfde alleen hoe ze worden ingezet zal aangepast worden

Kennis en vaardigheden binnen FluXus waren aanvankelijk ingericht op kunstdiscipline. Een inrichting die historisch gegroeid is en als vanzelfsprekend werd beschouwd. Naast de voordelen is een belangrijk nadeel dat het mensen en vormen van cultuur dreigt uit te sluiten. Aan de hand van de thema's culturele loopbaan, kansengelijkheid, diversiteit en inclusie en kunst als onderdeel van een duurzame en gezonde samenleving is besloten om de kennis en vaardigheden van FluXus op een gebiedsgerichte manier in te zetten. Dit sluit aan bij de Cultuurvisie van de gemeente Zaanstad en is de meest voor de hand liggende keuze op basis van een eerste marktverkenning.

De gemeente Zaanstad heeft haar gemeente in gebieden opgedeeld. FluXus volgt die indeling. Ze gaat met teams van minimaal twee medewerkers gebiedsgericht aan de slag. Hiermee wordt ingespeeld op projecten die steeds vaker discipline overstijgend zijn, zonder daarbij de individuele kunstdisciplines uit het oog te verliezen. Tegelijkertijd worden de specifieke kenmerken van een gebied in kaart gebracht. Ieder wijk heeft zijn eigen vingerafdruk.

Zo worden initiatieven en vragen uit de wijken makkelijker gedetecteerd en beter begeleid. Initiatieven worden op basis van gelijkwaardigheid, verantwoordelijkheid en eigen inbreng verder gebracht. De dienstverlening wordt door deze manier van werken persoonlijker en leidt tot maatwerk dat tot een directe vraag te herleiden is.

3. Omdat onze dienstverlening meer richting vraaggericht werken verschuift, moet de ondersteuning aangepast worden.

De ondersteuning van het primaire proces wordt uitgebreid. FluXus is een betrouwbare partner. Dat betekent dat er duidelijkheid, eenduidigheid en voorspelbaarheid is wanneer er contact gezocht wordt met FluXus. Voor docenten moet het duidelijk zijn bij wie ze terecht kunnen. Afspraken worden eenduidig vastgelegd. Gelijke monniken, gelijke kappen. Daarom wordt er één contactpersoon aangewezen voor alle aan FluXus gelieerde docenten. De praktische zaken zullen daar centraal worden belegd.

Bij cultuurmakers bestaat de behoefte om additionele geld aan te kunnen vragen. FluXus signaleert die behoefte en wil daar graag een rol in spelen. Daarom wordt de ondersteuning uitgebreid. Een fondsencoördinator helpt bij het aanvragen van additioneel geld en coördineert de verschillende aanvragen.

4. Personeelsbeleid

Door de aangepaste invulling van werkzaamheden worden er andere competenties van medewerkers gevraagd. Hierdoor worden andere eisen aan het personeelsbeleid gesteld.

De indeling van het personeel onder drie afdelingen binnen FluXus betekent een clustering van werkzaamheden; inhoudelijke werkzaamheden onder culturele zaken, uitvoerende werkzaamheden onder organisatie & realisatie en werkzaamheden die zich richten op onze doelgroepen onder marketing & communicatie.

De werkzaamheden van medewerkers zullen in veel opzichten gelijk blijven. Het advies en de ondersteuning zoals men van FluXus gewend is, zal blijven bestaan, maar de context zal veranderen: gebiedsgericht binnen een wijk, discipline overstijgend op vraag en met naaste culturele samenwerkingspartners, vaker maatschappelijke partners, inwoners in een wijk of een initiatiefrijke Zaankanter. Binnen organisatie & realisatie zullen medewerkers eveneens veelal hetzelfde blijven doen, maar net als bij marketing & communicatie, wordt een FluXus-brede manier van werken gerealiseerd, waarmee we FluXus als betrouwbare werkgever, partner en opdrachtgever beter op de kaart zetten. Toch zal er behoefte zijn aan verdere ontwikkeling van onze medewerkers en personeelsbeleid.

In 2023 wordt een personeelsbeleidsplan gerealiseerd waarin wordt beschreven hoe ons personeel de strategische doelen van FluXus, zoals eerder benoemd in MJB en jaarplan 2023, gaat ondersteunen. Onderdeel daarvan is een analyse van de huidige situatie, een beschrijving van de gewenste situatie en de manier waarop we deze gaan bereiken. Scholingsbeleid is hier een onderdeel van, waarvoor we uitgaan van het 70:20:10 Learning Model (McCall, Eichinger en Lombardo): 70% leer je door uitdagende opdrachten of projecten uit te voeren, 20% leer je van elkaar en 10% wordt geleerd door een cursus of training.

De leiderschapsstijlen van de hoofden van de afdelingen zullen afgestemd moeten worden op de uitdagende opdrachten of projecten (70%). Medewerkers moeten de ondersteuning krijgen van hun manager om de uitdaging aan te gaan. Binnen de afdelingen stellen we teams van minimaal twee samen in een gebied of op onderwerp. Door deze samenwerking wordt geprofessionaliseerd (20%). Integer gedrag realiseert het vertrouwen dat in de basis hiervoor nodig is. De laatste 10% wordt aangevuld door medewerkers individueel scholing aan te bieden die aansluit op hun persoonlijke ontwikkelvraag.

Aan de basis van ons personeelsbeleid en – ontwikkeling liggen de kernwaarden van FluXus: samenwerking, zelfreflectie en integriteit.

4.2 ACTIVITEITEN 2023

Wat betreft onze activiteiten kiezen we voor een geleidelijke overgang naar meer vraaggericht werken. Zo geven we lopende projecten een zachte landing. Dit zijn projecten en producties die vaak al een lange traditie zijn binnen FluXus. Komend jaar bekijken we per project samen met de betrokkenen hoe we een geleidelijke overgang kunnen realiseren.

In eerste instantie zetten we in 2023 voort wat we al deden: we produceren, ondersteunen en verbinden. Ons activiteitenoverzicht 2023 (zie bijlage) is nog geordend op Vrije Tijd, Amateurkunst, Sociaal domein, De FluX en Onderwijs. Het komend jaar verandert dit overzicht naar een wijkgerichte indeling. Dan is op wijkniveau te zien welke initiatieven er zijn, hoe FluXus hieraan bijdraagt en hoe we samen met onze partners werken aan een culturele infrastructuur voor alle Zaanlanders, dicht bij huis.

Het activiteitenoverzicht 2023 omvat 227 projecten of concrete activiteiten. Hiervan zijn 102 projecten door FluXus geïnitieerd en geproduceerd. Bij 88 projecten speelt FluXus een ondersteunende en adviserende rol, bij 37 projecten is er sprake van coproductie. Dit evenwicht willen we komend jaar verleggen richting meer coproducties of ondersteuning. Het aantal activiteiten zal in de loop van het jaar toenemen.

Met de activiteiten in 2023 bereiken we samen met onze partners ruim 3.000 actieve deelnemers aan kunst en cultuur en 36.000 bezoekers of passanten die in aanraking komen met kunst en cultuur. Daarnaast bereiken we rond de 15.000 basisschoolleerlingen. Een mooie basis om verder te bouwen aan kunst en cultuur voor iedereen!

4.3 COMMUNICATIE

Het evenwicht tussen vraag en aanbod maken we ook zichtbaar in onze communicatie. In een nieuwe communicatiestrategie formuleren we hier de kaders en koers voor: wat blijven we doen, wat doen we anders en wat is ons verhaal. Een goede analyse van Zaanstad is hiervoor de basis.

Voortvloeiend uit de communicatiestrategie formuleren we een marketingaanpak die onze rol optimaal ondersteunt: we stimuleren onze doelgroepen om aanbod van makers af te nemen, en enthousiasmeren ze voor het formuleren van een eigen vraag.

Voorjaar 2023 presenteren we hiervoor een plan van aanpak.

Stappen communicatiestrategie

- Formuleren verhaal FluXus
- Analyse op wijkniveau (doelgroepen in cijfers, vaststellen persona's, huidig bereik & imago vs gewenst bereik en imago, kansrijke media, grootste risico's, vaststellen best passende strategie)
- Uitwerking strategie per klantsegment (publiek, maatschappelijke organisaties, cultuurnetwerkpartners, opdrachtgevers)
- Input team FluXus in 3 sessies
- Vertaling naar communicatie en marketing aanpak 2023-2026 met meetbare doelen

4.4 NIEUWE INITIATIEVEN

De nieuwe initiatieven waarin wij een rol spelen zijn vraag gestuurd. Om structureel de vraag op te kunnen halen bouwen we aan een netwerk op wijkniveau door 2 medewerkers aanspreekpunt te maken voor deze wijken. Zij verkennen in 2023 de eigenheid van de wijken: welke informele structuren zijn er, hebben we er al warme relaties lopen, wat zijn waardevolle netwerken om bij aan te sluiten?

Stappen nieuwe initiatieven via wijkgericht werken:

- Opzetten van een structuur om iedere vraag te kunnen noteren
- Vormen nieuw team van cultuurexperts die voorheen verdeeld waren over afdelingen; Hoe behoud je ieders specialistische kennis, hou deel je kennis en netwerk? Wat gaat goed, wat kunnen we leren van elkaar?
- In kaart brengen van de eigenheid van wijken: welke informele structuren zijn er al, waar zijn warme connecties, wat moeten we niet over het hoofd zien?
- Afstemming van rollen en taken met bedrijfsbureau

In de overgang naar vraaggericht werken heeft popmuziek onze speciale aandacht: hoe organiseren we dit vraaggericht vanuit een programma dat nu grotendeels door onszelf wordt geprogrammeerd?

5. CODES EN MAEX

Vanzelfsprekend werkt FluXus met inachtneming van de verschillende codes. We vinden het belangrijk dat we de toepassingen regulier tegen het licht houden. Ook in 2023 zal gekeken worden of de toepassing van de code aanpassingen behoeft. Hierbij streven we de volgende doelen na:

De fair practice code garandeert dat bij gelijke werkzaamheden een gelijke marktconforme betaling plaatsvindt, dat er eenduidige afspraken worden gemaakt ten aanzien van contracten en dat het prijsbeleid transparant is.

Code diversiteit en inclusie is verweven in de vernieuwde manier van werken. Hierdoor doorbreken we de vaste patronen en krijgen we zicht op andere sleutelfiguren die belangrijk zijn in netwerken waar we voorheen geen of minder zicht op hadden.

Door onze aanpassingen in manier van werken sluiten we beter aan op de fair practice code en de code diversiteit en inclusie. Dat neemt niet weg dat we halverwege het jaar een evaluatie inplannen waarbij we de resultaten van onze manier van werken vergelijken met de twee codes.

De code of cultural governance omvat het gehele besturingsproces: beleid, uitvoering, toezicht en verantwoording. Voor FluXus betekent dit dat wij volledig transparant zijn in de aansturing van de organisatie.

- Wij vermijden belangenverstrengeling bij management, bestuur en Raad van Toezicht.
- De beloning van medewerkers en bestuur is conform de richtlijnen van de branche.
- FluXus beschikt over een personeelsvertegenwoordiging en een vertrouwenspersoon.
- De drie meest recente jaarverslagen op de website inzichtelijk. Daar staan ook gedragscodes en een toelichting hoe we met de verschillende codes omgaan.

FluXus past de principes en aanbevelingen van de Governance Code Cultuur 2019 toe.

Maex

Met de voorgestelde inhoudelijke en organisatorische aanpassingen probeert FluXus haar maatschappelijke impact te maximaliseren. Dit gaat verder dan het uitsluitend behalen van vooraf gestelde doelen. FluXus probeert impact te creëren door het aanbieden van culturele dienstverlening. Vooraf is soms moeilijk vast te stellen welke vorm of grootte de maatschappelijke impact van die dienstverlening is. Dit ontslaat ons er niet van dat we onze impact willen vaststellen. FluXus gaat dit doen door die impact te meten en te versterken via de MAEX. MAEX versterkt de impacteconomie met verschillende tools voor maatschappelijke initiatieven, sociale ondernemingen, fondsen, bedrijven en overheden. Door gebruik te maken van de MAEX maken we inzichtelijk wat de impact is van onze dienstverlening op bijvoorbeeld armoedebestrijding, talentontwikkeling of sociale vrede & veiligheid.

In 2023 zal er een begin gemaakt worden met het implementeren van de MAEX.