

## **Subsidieaanvraag: Focusprogramma 2 'Impact met cultuur in de wijk'**

### **1. Algemene gegevens**

#### **Gegevens aanvrager**

Naam instelling                      Stichting Nationaal Jenevermuseum Schiedam

Statutaire naam                      Stichting Nationaal Jenevermuseum Schiedam

Bezoekadres                          Lange Haven 74

Postcode/Woonplaats              3111 CH / Schiedam

Website/sociale media

[www.jenevermuseum.nl](http://www.jenevermuseum.nl) <https://www.facebook.com/jenevermuseum>

<https://www.youtube.com/@jenevermuseumschiedam3600>

<https://www.instagram.com/jenevermuseumschiedam/>

<https://open.spotify.com/show/5KHLqoTXR5CIM9hNJhtHC0?si=4dc4e87aaec043a9>

#### **Correspondentieadres/contactpersoon**

Naam contactpersoon              Arij Groenewegen of Margaret Rijntalder

Functie contactpersoon            directeur / medewerkster bedrijfsvoering

Adres                                      Lange Haven 74

Postcode/Woonplaats              3111 CH / Schiedam

Email                                      [arij@jenevermuseum.nl](mailto:arij@jenevermuseum.nl) [margaret@jenevermuseum.nl](mailto:margaret@jenevermuseum.nl)

Telefoonnummer                      010-2469676

#### **Financiële gegevens van de aanvrager**

Rekeningnummer IBAN              NL54 RABO 0122 6476 29

T.n.v.                                      Stg. Nat. Jenevermuseum Schiedam

Rechtsvorm                              Stichting

Jaar van oprichting                  1994

Inschrijving KvK te                   Rotterdam

KvK nummer                              41134295

## Gevraagd subsidiebedrag 2026-2027

Totale kosten per jaar

2026 1.113.633

2027 1.147.042

## Gevraagd structureel bedrag van de gemeente

2026 575.000

2027 592.250

## Organogram



- Bestuur
  - Directie (1 FTE)
    - Collectie & Facilitair (1FTE)
    - Events & Marketing (1FTE)
    - Hoofd administratie (1FTE)
    - Hoofd Branderij (0,67 FTE)
    - Hoofd marketing & Communicatie (0,89 FTE)
    - Junior Conservator (0,83 FTE)
    - Senior medewerker collectie (0,22 FTE)
    - Medewerker molen (0,14 FTE)
    - Medewerkers receptie (3,13 FTE)

1 FTE = 36 uur

## Hoe is de artistieke leiding in uw organisatie geborgd?

De artistieke leiding van het Nationaal Jenevermuseum Schiedam en Museummolen De Walvisch is belegd bij de directie, in nauwe samenwerking met de conservator en de vakinhoudelijke specialisten (hoofdstoker, molenaar, depotbeheer). Samen bewaken zij de inhoudelijke koers en de kwaliteit van tentoonstellingen, de Branderij, de educatieve programma's en de publieksactiviteiten in zowel het museum als de molen. Artistieke keuzes zijn vastgelegd in beleids- en jaarplan en worden jaarlijks geëvalueerd en afgestemd met bestuur en partners. Daarnaast worden externe deskundigen en samenwerkingspartners (historici, distillateurs, molenaars, vormgevers en stedelijke partners) betrokken, zodat actuele kennis en een brede inbreng geborgd zijn. Hiermee

wordt de artistieke inhoud en publieksrelevantie verankerd, in lijn met de Cultuurvisie Schiedam (authentiek, levendig, vernieuwend) en de Code Diversiteit & Inclusie.

### **Hoe is de zakelijke leiding in uw organisatie geborgd?**

De zakelijke leiding van het Nationaal Jenevermuseum Schiedam en Museummolen De Walvisch is belegd bij de directie, ondersteund door de afdelingen administratie, publiekszaken en marketing. De directie is verantwoordelijk voor de financiële continuïteit, personeelsbeleid en dagelijkse bedrijfsvoering. Voor zowel het museum als de molen worden de begrotingen en rapportages opgesteld conform de Governance Code Cultuur en gecontroleerd door de penningmeester van het bestuur.

De organisatie werkt met een meerjarenbegroting, kwartaalrapportages en een externe accountantscontrole. Het bestuur keurt begroting en jaarrekening goed en ziet toe op naleving. Hiermee zijn de zakelijke en organisatorische processen professioneel geborgd, inclusief toepassing van de Fair Practice Code en aandacht voor inclusie.

### **Aantal vrijwilligers (in aantallen)**

48

### **Aantal personeelsleden vast (in FTE)**

9,88 FTE

### **Aantal personeelsleden inhuur (in FTE)**

0,05 FTE

## **2. Aansluiting bij de culturele doelen van gemeente Schiedam**

### **Focusprogramma 2 'Impact met cultuur in de wijk'**

#### ***Schiedammers kunnen positieve invulling geven aan hun eigen identiteit***

- Schiedammers ontdekken diverse kunst- en cultuurvormen
- Schiedammers hebben gerichte opties om hun culturele interesses en vaardigheden te verkennen
- Schiedammers ervaren cultuur als iets wat hun persoonlijk welbevinden vergroot

#### ***Schiedammers ervaren meer verdraagzaamheid naar een ander en hebben minder vooroordelen***

- Schiedammers vergroten en verbreden via cultuur hun sociale netwerk in hun leefomgeving

- Schiedammers ontwikkelen begrip voor elkaar en voor anderen door het bezoek of de deelname aan culturele activiteiten

### 3. Plan van aanpak

**Programmatitel: *Verhalen van de wijk, kracht van de stad***

**Welke activiteiten bent u van plan te organiseren om bij te dragen aan de doelen van focusprogramma 2 'Impact met cultuur in de wijk'? (maximaal 1000 tekens)**

In co-creatie met bewoners worden verhalen, ontmoetingen en erfgoed zichtbaar gemaakt in de wijken. Ze versterken de culturele identiteit, vergroten participatie en dragen bij aan welzijn en sociale cohesie.

- **Wisseltentoonstellingen**  
Een tentoonstelling met wijkverhalen rond migratie, arbeid en maatschappelijk weefsel.
- **Educatieprogramma**  
Doorlopend aanbod in scholen en buurthuizen, in samenwerking met DOCK, DigiTaalhuis en Bibliotheek Schiedam.
- **Stemmen van Schiedam: Verhalen van toen, nu en straks**  
Verdere uitbouw van het in 2025 gestarte Oral History project, met verhalen van o.a. voormalig glasarbeiders, bewoners uit De Gorzen, nieuwkomers en jongeren in Nieuwland en Groenoord.
- **Museummolen De Walvisch**  
Landmarkfunctie met rondleidingen, publieksdagen en thematische programma's tijdens Molendag en Open Monumentendag.
- **Stamtafels & Stookcultuur**  
Mobiële distillatie en wijktafels brengen jongere doelgroepen, verenigingen en ouderen samen rond verhalen en tradities.

**Heeft u ervaring met het uitvoeren van deze activiteit(en)? Zo ja, omschrijf uw voorgaande projecten of samenwerkingen (maximaal 1000 tekens).**

Wij hebben ruime ervaring met het zichtbaar maken van erfgoed en hiermee bewoners in de wijken te verbinden:

- **Publieksevenementen**  
Tijdens Molendag, Open Monumentendag en wijkgerichte programma's bij Museummolen De Walvisch ontvangen wij jaarlijks duizenden bezoekers. Wisseltentoonstellingen koppelen erfgoed aan thema's als migratie en gemeenschapsleven.
- **Educatie & participatie**  
'JM in de Wijk', erfgoedlessen en schoolprogramma's betrekken actief kinderen, jongeren en bewoners in kwetsbare wijken.
- **Cultureel netwerk**

De samenwerking met de Bibliotheek Schiedam, DigiTaalhuis en DOCK leverde succesvolle pilots op die erfgoed koppelden aan taal, educatie en participatie.

- **Organisatorische slagkracht**

Het museum beschikt over professionele stokers, molenaars, een groot vrijwilligersteam en een breed netwerk van partners.

Wij hebben de deskundigheid en het netwerk om overtuigend bij te dragen aan identiteit, welzijn en sociale cohesie in de Schiedamse wijken.

### **Wat is de planning van de activiteit(en) (maximaal 1000 tekens)?**

In 2026-2027 verspreiden wij de activiteiten over het jaar, zodat bewoners en bezoekers continu in aanraking komen met cultuur in de wijk en Schiedamse verhalen.

- **Wisseltentoonstellingen**

Jaarlijks één, in co-creatie met wijkpartners, rond thema's als migratie, arbeid en gemeenschapsleven.

- **Educatieprogramma**

Doorlopend via scholen, buurthuizen en DOCK, gericht op participatie en talentontwikkeling.

- **Stemmen van Schiedam: Verhalen van toen, nu en straks**

Gestart in 2025, voortgezet met wijkgerichte interviews en publieksmomenten; stimuleert diversiteit en meerstemmigheid.

- **Museummolen De Walvisch**

Vaste rondleidingen en publieksdagen; thematische activiteiten bij Molendag en Monumentendag.

- **Stamtafels & Stookcultuur**

Tweemaal per jaar in wijken; ontmoetingen rond persoonlijke verhalen en distilleer-erfgoed versterken verbondenheid.

De spreiding en co-creatieve aanpak vergroten eigenaarschap en dragen structureel bij aan identiteit, welzijn en sociale cohesie in de Schiedamse wijken.

### **Waar gaat u deze activiteit(en) uitvoeren (wijk, buurt, exacte locatie)?**

De activiteiten vinden plaats in de wijken en buurten van Schiedam, met nadruk op locaties waar ontmoeting en toegankelijkheid centraal staan.

- Nationaal Jenevermuseum (Lange Haven 74) in de historische binnenstad, gekoppeld aan wijkverhalen uit o.a. Nieuwland, Groenoord en de Gorzen.
- Scholen en buurthuizen verspreid over de stad, in samenwerking met DOCK en Bibliotheek Schiedam.
- Buurthuizen, bewonersverenigingen en wijklocaties; interviews worden opgenomen in o.a. de Gorzen, Nieuwland, Oost en Zuid.
- Museummolen De Walvisch: Westvest 229
- Lokale horeca, bewonersverenigingen en wijkcentra; roulerend georganiseerd in buurten zoals Oost en Nieuwland.

Zo verbinden wij de binnenstad met de wijken en brengen we erfgoed, verhalen en bewoners samen in hun eigen leefomgeving.

**Waarom heeft u deze plek gekozen? Relateer dit aan uw gekozen (sub)doel (maximaal 1000 tekens).**

- **Identiteit**  
Het Jenevermuseum en Museummolen De Walvisch zijn authentieke erfgoedlocaties die de geschiedenis van Schiedam zichtbaar maken. Wisseltonstellingen vergroten de waardering voor de lokale identiteit.
- **Participatie en talentontwikkeling**  
In wijken als Nieuwland, Groenoord, Oost en de Gorzen organiseren we educatieprogramma's en Oral History-projecten in co-creatie met scholen, buurthuizen en bewoners. Zo worden nieuwe doelgroepen bereikt en krijgen Schiedammers de kans hun eigen talent en stem zichtbaar te maken.
- **Persoonlijk welbevinden, begrip en sociaal netwerk**  
Buurthuizen, bewonersverenigingen en lokale horeca zijn gekozen als laagdrempelige ontmoetingsplekken. Met stamtafels en mobiele distillatie koppelen we persoonlijke verhalen aan tradities, versterken we netwerken, creëren we begrip en groeit de verbondenheid.

Zo worden binnenstad en wijken duurzaam met elkaar verbonden en dragen de activiteiten bij aan een Schiedam dat authentiek, levendig en vernieuwend is.

**3.1 Heeft u voor deze specifieke activiteit(en) al eerder subsidie ontvangen vanuit de gemeente Schiedam?**

Ja

**4. Inhoudelijk plan**

## **Op welke manier draagt deze activiteit bij aan het hoofddoel en gekozen subdoel(en) (max 2500 tekens)**

Door erfgoed en verhalen direct de wijken in te brengen, creëren we verbinding tussen bewoners, buurten en de stad als geheel.

### **Schiedammers herkennen en waarderen hun verhalen**

De wisseltonstellingen in het Jenevermuseum maken zichtbaar hoe migratie, arbeid en het maatschappelijk weefsel de stad hebben gevormd. Bewoners zien hun eigen geschiedenis terug in een museale context die authentiek en professioneel wordt gepresenteerd.

### **Bewoners doen actief mee en dragen bij aan de inhoud**

Het educatieprogramma en *'Stemmen van Schiedam: Verhalen van toen, nu en straks'* worden niet alleen voor maar ook mét de stad gemaakt. In co-creatie met scholen, buurthuizen, wijkverenigingen, lokale ondernemers, Bibliotheek Schiedam, DigiTaalhuis en DOCK verzamelen we verhalen en werken jongeren, vrijwilligers en makers mee aan de uitwerking. Hierdoor ontstaat eigenaarschap en worden nieuwe stemmen toegevoegd aan de stedelijke geschiedenis. Voorbeeld: in Nieuwland werken jongeren samen met oudere buurtbewoners en een lokale vereniging aan interviews die later onderdeel worden van een tentoonstelling.

### **Cultuur versterkt welzijn in de eigen leefomgeving**

Door activiteiten te organiseren in buurthuizen, wijkcentra en lokale horeca brengen we cultuur naar plekken waar bewoners zich thuis voelen. *'Stamtafels & Stookcultuur'* koppelt persoonlijke herinneringen en smaken aan het Schiedamse distilleer-erfgoed. Dit zorgt voor ontmoeting, trots en onderling begrip en laat zien dat cultuur bijdraagt aan welzijn en levenskwaliteit.

### **Ontmoeting bevordert sociale cohesie**

Het Oral History project *'Stemmen van Schiedam: Verhalen van toen, nu en straks'* brengt de diversiteit van Schiedam samen in een reeks interviews en publieksmomenten in de wijken. Museummolen De Walvisch fungeert daarnaast als landmark waar bewoners elkaar ontmoeten tijdens rondleidingen en publieksdagen.

### **Verankering en vernieuwing**

Deze aanpak operationaliseert de kernwaarden van de Cultuurvisie *'Verder voor een kleurrijke stad'*. Het programma is authentiek doordat het vertrekt vanuit verhalen van bewoners, levendig doordat het jaarrond zichtbaar en toegankelijk is in de wijken, en vernieuwend door de inzet van *'Oral History'*, mobiele distillatie en co-creatieve methoden. De uitvoering levert duurzame effecten op doordat netwerken, vaardigheden en sociale structuren blijvend worden versterkt.

Zo geven wij cultuur een krachtige rol in het dagelijks leven van Schiedammers en dragen wij bij aan een kleurrijke, inclusieve en toekomstbestendige stad.

#### 4.1

#### **Hoe komt de artistieke kwaliteit van uw activiteitenplan tot uiting? Licht toe op welke manier uw plan blijkt geeft van oorspronkelijkheid, vakmanschap en zeggingskracht, zoals gedefinieerd in de Subsidieregeling Meerjarige Subsidies Focusprogramma's Cultuur Schiedam 2026 – 2027 (max 2500 tekens)**

De artistieke kwaliteit van het programma *'Impact met cultuur in de wijk'* ligt in de combinatie van erfgoed, persoonlijke verhalen en vernieuwende werkvormen. Door tradities en hedendaagse ervaringen te verbinden met actuele thema's ontstaat een herkenbare en onderscheidende signatuur, passend bij de Cultuurvisie *'Verder voor een kleurrijke stad: authentiek, levendig en vernieuwend'*.

#### **Oorspronkelijkheid**

De wisseltentoonstellingen worden in co-creatie met bewoners ontwikkeld en onderscheiden zich doordat verhalen uit de wijken centraal staan. De via *'Oral History'* verzamelde perspectieven vormen de inhoudelijke kern, waardoor de aandacht verschuift van objecten naar mensen en hun ervaringen. Dit is vernieuwend binnen de museale praktijk en versterkt de relevantie van erfgoed. Ook het concept *'Stamtafels & Stookcultuur'* is origineel: door mobiele distillatie en gesprekken worden persoonlijke herinneringen en tradities gedeeld en verbonden met Schiedams distilleer-erfgoed. Zo wordt erfgoed op een ongebruikelijke, maar toegankelijke manier gepresenteerd in de wijken.

#### **Vakmanschap**

De uitvoering is stevig verankerd in vakmanschap. Het Jenevermuseum en Museummolen De Walvisch beschikken over professionele stokers, molenaars en conservatoren met expertise in ambacht, collectiebeheer en museale presentatie. Hun werk wordt aangevuld door externe historici, educatieve specialisten en vormgevers, waardoor kwaliteit en actualiteit gewaarborgd zijn.

Artistieke integriteit wordt geborgd door de samenwerking tussen directie, conservator en vakinhoudelijke experts, conform de Governance Code Cultuur, de Fair Practice Code en de Code Diversiteit & Inclusie. Deze structuur zorgt ervoor dat zowel de inhoud als de uitvoering voldoen aan professionele standaarden.

#### **Zeggingskracht**

De zeggingskracht van dit programma ligt in de betrokkenheid van bewoners en de diversiteit van stemmen die worden gehoord. Door verhalen uit verschillende wijken en gemeenschappen centraal te stellen, ontstaat een breed en herkenbaar beeld van

Schiedam. Dit vergroot eigenaarschap en inclusie: bewoners zien zichzelf en hun leefomgeving weerspiegeld in het culturele aanbod. Thema's als arbeid, migratie en sociale structuur worden niet alleen getoond, maar ook gedeeld en besproken in laagdrempelige settings zoals buurthuizen en wijkcentra. Museummolen De Walvisch versterkt dit als wijkgericht landmark waar erfgoed levendig en tastbaar wordt ervaren. Deze aanpak maakt cultuur toegankelijk, relevant en impactvol, en draagt bij aan sociale cohesie en welzijn in de stad.

Met deze combinatie van oorspronkelijkheid, vakmanschap en zeggingskracht laten we zien dat cultuur in Schiedam niet alleen wordt behouden, maar ook gedeeld, vernieuwd en ervaren als motor voor identiteit, welzijn en verbondenheid. Zo versterken we de stad op een manier die authentiek, levendig en vernieuwend is.

**Voor het gekozen hoofddoel en de subdoel(en): geef zo duidelijk mogelijk aan welke uitkomsten u verwacht. Hoe draagt uw activiteit bij tot de genoemde veranderingen (maximaal 2500 tekens)?**

**Schiedammers ervaren meer trots en identiteit door hun verhalen zichtbaar te maken**

- Bewoners zien hun eigen geschiedenis en perspectieven terug in wisseltentoonstellingen en '*Stemmen van Schiedam: Verhalen van toen, nu en straks*', wat de waardering voor erfgoed vergroot.
- Jongeren ervaren dat ook hún verhaal onderdeel is van de stad, waardoor zij zich sterker identificeren met Schiedam.
- Door deze aanpak groeit de trots en verbondenheid van Schiedammers met hun wijk en stad.

**Bewoners doen actief mee en voelen eigenaarschap over cultuur in hun wijk**

- Door educatieprogramma's en co-creatieve trajecten ervaren bewoners cultuur als relevant en toegankelijk.
- Hun bijdragen worden zichtbaar opgenomen in tentoonstellingen en wijkactiviteiten, waardoor hun stem meetelt.
- Jongeren ontwikkelen zelfvertrouwen en vaardigheden via storytelling, interviews en creatieve projecten, wat bijdraagt aan talentontwikkeling.

**Cultuur vergroot welzijn en levenskwaliteit in de wijken**

- Door deelname aan stamtafels en activiteiten in buurthuizen en horeca voelen bewoners zich gehoord, gewaardeerd en meer verbonden met hun omgeving.
- Het delen van persoonlijke verhalen versterkt zelfvertrouwen en geeft ruimte om emoties en ervaringen via cultuur te uiten.
- Deze laagdrempelige ontmoetingen zorgen voor meer plezier, veiligheid en welzijn in de directe leefomgeving.

### **Ontmoeting en samenwerking versterken sociale cohesie**

- Activiteiten in buurthuizen, wijkcentra en bij De Walvisch leiden tot nieuwe sociale contacten en duurzame netwerken.
- Verschillende generaties en achtergronden ontmoeten elkaar, leren elkaar beter kennen en ervaren meer begrip en vertrouwen.
- Culturele activiteiten dragen bij aan het verminderen van gevoelens van eenzaamheid en isolement.

### **Schiedam ontwikkelt zich als wijkgerichte cultuur- en erfgoedstad**

- Door cultuur structureel zichtbaar te maken in de wijken wordt erfgoed onderdeel van het dagelijks leven.
- De combinatie van '*Oral History*', co-creatie en vernieuwende werkvormen zoals mobiele distillatie laat zien dat Schiedam authentiek, levendig en vernieuwend is.
- De stad krijgt hierdoor een sterker en positiever imago als cultuur- en erfgoedstad die dichtbij bewoners staat en gericht is op samenhang in de wijken.

De activiteiten van '*Impact met cultuur in de wijk*' zorgen ervoor dat bewoners hun eigen verhalen herkennen, meer trots en verbondenheid ervaren en actief deelnemen aan cultuur in hun leefomgeving. Door co-creatie en laagdrempelige ontmoetingen groeit eigenaarschap en welzijn, en ontstaan nieuwe netwerken die de sociale samenhang versterken. Zo wordt cultuur structureel onderdeel van het dagelijks leven in de wijken en ontwikkelt Schiedam zich tot een authentieke, levendige en vernieuwende erfgoedstad die dicht bij haar inwoners staat.

### **Waar zijn de genoemde verwachte uitkomsten op gebaseerd? (max 1500 tekens)**

De beoogde uitkomsten zijn gebaseerd op een combinatie van bestaande ervaring, evaluaties in Schiedam, onderzoek naar vergelijkbare projecten en nieuwe werkvormen die aansluiten bij landelijke en internationale praktijken.

### **Bestaande ervaring in Schiedam**

Het museum en Museummolen De Walvisch hebben ruime ervaring met wijkgerichte activiteiten zoals ‘*JM in de Wijk*’, erfgoededucatie en Molendag. Uit gesprekken en evaluaties blijkt dat deelnemers hierdoor meer trots en betrokkenheid ervaren. Het Oral History-project dat in april 2025 startte in het kader van 750 jaar Schiedam laat zien dat bewoners zich gehoord en gewaardeerd voelen wanneer hun verhalen worden vastgelegd en gedeeld.

### **Vergelijkbare activiteiten en onderzoek**

Samenwerking met partners als Bibliotheek Schiedam, DOCK en DigiTaalhuis leverde eerder succesvolle pilots op waarin erfgoed werd gekoppeld aan taal, participatie en inclusie. Landelijk onderzoek naar ‘*Oral History*’ en community art bevestigt dat een meerderheid van de deelnemers na afloop meer verbondenheid en zelfvertrouwen ervaart. Ook onze eigen publieksmetingen, zoals de hoge waardering en aanbevelingsbereidheid bij het Jeneverfestival (NPS +46, gemiddeld rapportcijfer 8,2), onderstrepen dat culturele activiteiten leiden tot blijvende waardering.

### **Nieuwe werkvormen met bewezen waarde**

Het concept ‘*Stamtafels & Stookcultuur*’ is nieuw voor Schiedam, maar sluit aan bij internationale praktijken waarin ontmoeting rond erfgoed en creativiteit centraal staat. Onderzoek naar dergelijke participatievormen toont aan dat dit bijdraagt aan welzijn, inclusie en sociale cohesie. Daarmee is deze innovatieve aanpak stevig verankerd in zowel lokale ervaring als bredere kennis uit het veld.

## **4.2 Hoe krijgt u inzicht in de effecten en uitkomsten van uw activiteit**

Wij hanteren een Theory of Change-aanpak:

### **Aannames**

- Erfgoed en ‘*Oral History*’ vergroten trots en verbondenheid.
- Co-creatie in buurthuizen en scholen stimuleert participatie en eigenaarschap.
- Stamtafels en mobiele distillatie versterken sociale cohesie en welzijn.

### **Activiteiten → Outputs → Outcomes**

- Wisseltentoonstellingen, educatie, Oral History, stamtafels.
- Output: bereik in buurten en scholen, deelname bewoners.
- Outcome: meer trots en waardering (identiteit), groei participatie, ervaren welzijn, sterkere sociale netwerken.

### **Indicatoren**

- % bewoners dat trots/waardering ervaart (exit-surveys bij tentoonstellingen en stamtafels).
- Groei deelname uit wijken met lage cultuurparticipatie (registraties scholen/buurthuizen, partnerdata DOCK/Bibliotheek).
- Associatie Schiedam met kernwaarden *authentiek, levendig, vernieuwend* (bewonersonderzoek, social listening).
- Nieuwe sociale contacten/netwerken (evaluaties bewoners en partners).

### **Nulmeting**

- Bezoekcijfers 2025 (museum, molen, depot, educatie).
- Evaluatie Oral History-pilots (750 jaar Schiedam, 2025).
- CultuurCheck 2023 (lage participatie Nieuwland/Groenoord, behoefte aan wijkactiviteiten).

### **Peilmomenten**

- Per activiteit (exit-surveys, registratie deelname).
- Halfjaarlijks ToC-workshops met partners (plan–measure–learn–adapt, EUR Toolbox).
- Jaarlijks ToC-logboek en samenvatting in het jaarverslag.

### **Waarom is het belangrijk dat uw organisatie deze activiteiten verricht?**

Het Nationaal Jenevermuseum en Museummolen De Walvisch zijn de enige instellingen die het unieke distillatie- en molenerfgoed van Schiedam authentiek en professioneel kunnen presenteren. Wij verbinden dit erfgoed met actuele verhalen en werken in co-creatie met bewoners, waardoor cultuur niet alleen zichtbaar, maar ook beleefbaar en vernieuwend wordt. Onze aanpak sluit aan bij het erfgoedbeleid *benutten, beleven, behouden* en bij de Cultuurvisie ‘*Verder voor een kleurrijke stad*’ met haar kernwaarden ‘*authentiek, levendig en vernieuwend*’. Met bewezen projecten als ‘*JM in de Wijk*’ en het ‘*Oral History*’-project voor Schiedam 750 hebben wij laten zien dat wij bewoners eigenaarschap geven en juist ook nieuwe doelgroepen bereiken. Uit de CultuurCheck 2023 blijkt dat cultuurparticipatie in Nieuwland en Groenoord laag is; met onze activiteiten in buurthuizen, scholen en horeca spelen wij hier gericht op in. Daarmee zijn wij bij uitstek in staat cultuur te verankeren in de wijken en bij te dragen aan identiteit, welzijn en sociale cohesie.

### **4.3 Doelgroepen**

## Wie is/zijn de doelgroep(en) en wat typeert hen? (maximaal 1000 tekens)

Het programma richt zich op Schiedamse bewoners in hun eigen wijken, met nadruk op doelgroepen die minder vanzelfsprekend deelnemen aan cultuur. Volgens het Culturele Doelgroepenmodel gaat het om:

- Lokale Vrijtijdsgenieters (16%): buurtbewoners en senioren die laagdrempelig erfgoed waarderen en herkenning zoeken in vertrouwde verhalen en locaties.
- Sociale Cultuurhoppers (11%): multiculturele jongeren en jongvolwassenen die cultuur ontdekken via peers en wijkactiviteiten, gevoelig voor co-creatie en informele settings.
- Proevende Buitenwijkers (11,5%): gezinnen uit de buitenwijken die betaalbare, toegankelijke uitjes zoeken en cultuur koppelen aan ontmoeting en gezelligheid.
- Startende Cultuurspeurders (9%): jonge stedelingen en gezinnen die nieuwsgierig zijn naar nieuwe verhalen en creatieve, vernieuwende vormen van erfgoedbeleving.
- Culturele Alleseters & Kindrijke Cultuurvreter (6-7%): hoger opgeleiden en jonge gezinnen die verdieping en educatie zoeken in combinatie met ontspanning.

**Waarom heeft u voor deze doelgroep(en) gekozen? Hoe sluit dit aan op uw gekozen doel(en) en op basis waarvan is de keuze gemaakt? Omschrijf ook welke behoefte dit voor de doelgroep(en) vervult (maximaal 1000 tekens).**

- Lokale Vrijtijdsgenieters: breed lokaal draagvlak; ons programma voedt hun behoefte aan herkenning en versterkt erfgoedwaardering via publieksdagen en stamtafels in de wijk.
- Sociale Cultuurhoppers: sluiten aan bij stedelijke diversiteit; onze co-creatieve projecten en het 'Oral History' project '*Stemmen van Schiedam: Verhalen van toen, nu en straks*' voorzien in hun behoefte aan gezamenlijke en inclusieve beleving.
- Proevende Buitenwijkers: zoeken cultuur in gezinsverband; betaalbare en toegankelijke uitjes gekoppeld aan erfgoed en ontmoeting vervullen hun behoefte aan ontspanning en samenhang.
- Startende Cultuurspeurders: staan nieuwsgierig tegenover vernieuwing; creatieve werkvormen zoals 'Oral History' en workshops vervullen hun behoefte aan nieuwe ervaringen.
- Culturele Alleseters: fungeren als ambassadeurs voor verdieping; erfgoedpresentaties en depotbezoeken vervullen hun behoefte aan inhoud en innovatie.
- Kindrijke Cultuurvreters: geven erfgoed door aan de volgende generatie; educatieve programma's en schoolprojecten vervullen hun behoefte aan samendoen en leren.

**Hoeveel mensen verwacht u te bereiken met uw activiteit in deze subsidieperiode?**

Wij verwachten in 2026-2027 circa 16.500-18.850 deelnemers en bezoekers te bereiken met de activiteiten van *Impact met cultuur in de wijk*. De twee wisseltentoonstellingen trekken samen naar verwachting 6.000-8.000 bezoeken; dit zijn kleinschalige presentaties die sterk inspelen op herkenning en participatie van bewoners. Educatieprogramma's in scholen, buurthuizen en met partners als DOCK en Bibliotheek Schiedam bereiken circa 1.500 deelnemers. Het Oral History-project betreft 500-600 bewoners direct als vertellers of deelnemer. Publieksdagen in Museummolen De Walvisch, zoals Molendag en Open Monumentendag, trekken gezamenlijk ca. 8.000 bezoekers. Het nieuwe programma '*Stamtafels & Stookcultuur*' bereikt naar verwachting 500-750 bewoners.

**Hoe gaat u de doelgroep(en) bereiken**

We bereiken onze doelgroepen met een geïntegreerde aanpak. In de wijken werken we via buurthuizen, scholen, wijkverenigingen en lokale horeca, zodat activiteiten herkenbaar en laagdrempelig zijn. Online zetten we social mediacampagnes in (TikTok,

Instagram & Facebook) waarin wijkverhalen en persoonlijke beleving in korte video's centraal staan. Formats koppelen 'Oral History' en erfgoed aan actuele thema's en lifestyle, waarmee we jongeren en Social Culture Hoppers aanspreken. Flyers en lokale media (o.a. wijkkrant, radio) vergroten onze zichtbaarheid bij Lokale Vrijtijdsgenieters en Proevende Buitenwijkers. Educatieprogramma's en workshops in samenwerking met DOCK, DigiTaalhuis en Bibliotheek Schiedam zorgen voor direct bereik onder Kindrijke Cultuurvreterers en Startende Cultuurspeurders. Publieksdagen in Museummolen De Walvisch bieden laagdrempelige toegang en versterken binding met gezinnen en bewoners. Samenwerking met S'DAM borgt stedelijke zichtbaarheid, terwijl wijkpartners zorgen dat het programma verankerd is in de buurten. De volledige strategie is uitgewerkt in ons meerjarenbeleidsplan.

## **5. Zakelijk plan**

### **Organisatie**

#### **Wat is de governance structuur van uw organisatie**

Zie governance Code Cultuur verklaring

#### **5.1 Hoe is het bestuur van uw organisatie samengesteld? Wie zijn de bestuursleden en welke profielen zijn vertegenwoordigd?**

Zie governance Code Cultuur verklaring

#### **5.2 Samenwerkingen**

##### **Hoe sluit uw activiteit aan bij het werk van andere (cultuur) organisaties binnen Schiedam?**

Het Jenevermuseum en de museummolens vervullen een essentiële rol in het Schiedamse culturele ecosysteem. Wij zijn diep geworteld in de stad en dragen met erfgoed, ambacht en innovatie de Schiedamse identiteit uit. Onze aantrekkingskracht en organisatiekracht zorgen niet alleen voor eigen bezoekers, maar versterken ook het Stedelijk Museum, de Fluisterboot, het Coöperatieve Museum en lokale galeries. Daarnaast zijn we een vaste motor achter stadsbrede evenementen, zoals de Brandersfeesten, die zonder onze inbreng minder impact zouden hebben. Deze samenwerkingen dragen direct bij aan gemeentelijke subdoelen: het vergroten van erfgoedwaardering, het trekken van bezoekers en het versterken van het imago van Schiedam. De gemene deler in al onze samenwerkingen is dat we gelijkwaardig optrekken: niet vanuit "what's in it for us", maar vanuit de vraag "wat betekent dit voor de gemeenschap van Schiedam?". Samen zorgen we dat Schiedammers cultuur in hun

eigen stad beleven en trots kunnen uitdragen. Met deze partners borgen wij bereik in alle wijken en doelgroepen. We kijken naar elkaars belangen en waarderen die, waardoor we met beperkte middelen veel kunnen realiseren en impact hebben – lokaal, regionaal én internationaal.

### 5.3 Welk type samenwerkingspartners heeft u nodig voor de activiteit waar u subsidie voor aanvraagt en waarom?

- **Co-creatief:** KunstWerkt (Social Glue, Melcherszaal), Sodafabriek (live art IDDF), en basisscholen (Parels, Ababil, Sint Jozef, Windas, Poldervaart) leveren tentoonstellingen, wijkactiviteiten en educatie die erfgoed waarderen en Schiedam profileren.
- **Infrastructureel:** Wijkcentra De Erker en Gorzen en de Bibliotheek (taallessen molen) maken erfgoedlocaties en verhalen beleefbaar.
- **Kennis & expertise:** Erasmus Universiteit, ROC Mondriaan (500 studenten p/j), middelbare scholen (250 scholieren p/j), BSO's KomKids/Mundo (vakantieprogramma's), Restauratiewerkplaats, Frankeland, stadsmolenaar, zeilschepen, graancoöperatie, Bomenridders en technische scholen versterken erfgoededucatie, gastvrijheid en beleving en vernieuwen het imago van Schiedam met innovatie, duurzaamheid en vakmanschap.

### 5.3 Welke samenwerkingsverbanden heeft u al georganiseerd en hoe werken jullie samen?

Wij werken al jarenlang samen met een groot netwerk van partners:

- **Co-creatief:** KunstWerkt: tentoonstellingen Melcherszaal. Sodafabriek: live art IDDF. Centrummanagement & S'DAM: Halloween & Brandersfeesten.
- **Infrastructureel:** Stichting De Schiedamse Molens: programmering en vrijwilligers. Fluisterboot: publieksroutes. Stadsmolenaar: graanmalen. Restauratiewerkplaats: behoud vakmanschap.
- **Promotioneel:** Gedistilleerd cluster: open dagen, productinnovatie, promotie. Coöperatieve musea: doorverwijzing en campagnes.
- **Kennis & expertise:** Basisscholen (Parels) en middelbare scholen (250 scholieren p/j): erfgoedlessen. BSO's KomKids/Mundo: vakantieprogramma's. ROC Mondriaan (500 studenten p/j): curriculum. Erasmus Universiteit: honoursprogramma distillateurs. Syntra: distillateursopleiding. Bibliotheek: taallessen molen. Frankeland: zorg- en erfgoedprojecten. Wijkcentra (De Erker, Gorzen): oral history en wijkprojecten.

Deze samenwerkingen vergroten erfgoedwaardering, trekken bezoekers en versterken Schiedams imago. We werken structureel en gelijkwaardig samen, in lijn met de Fair Practice Code.

#### **5.4 & 5.5 Meerjarenbegroting**

Zie aanvraagformulier + meerjarenbegroting (bijgevoegd document).

## **6. Culturele codes**

### **Code Fair Practice – Reflectie & Actieformulier**

#### **Solidariteit**

Het Jenevermuseum hanteert de CAO musea voor alle medewerkers en zorgt voor een eerlijke en marktconforme beloning. Freelancers worden slechts incidenteel ingezet, maar altijd tegen marktconforme tarieven, waarbij transparant overleg plaatsvindt over de vergoeding. Fair Pay is een centrale pijler in ons museale beleid. Vrijwilligers krijgen een duidelijke taakomschrijving, rol en begeleiding door een vaste (betaalde) kracht, en nemen daadwerkelijk deel aan het ambacht en publiekswerk. Stagiaires ontvangen een passende vergoeding en een helder takenpakket. Als waardering voor iedereen binnen de organisatie, organiseren wij iedere twee maanden een vrijwilligersavond (met eten en open bar), ook voor medewerkers en vrijwilligers van drie partnerinstellingen. We streven ernaar om vanaf 2026 structureel te toetsen of samenwerkingspartners voldoen aan de Fair Practice Code en nemen een clausule hierover op in nieuwe contracten, het personeelshandboek en samenwerkingsafspraken.

#### **Middelen**

- Loonkosten CAO Musea.
- Stagevergoedingen.
- Vrijwilligersbudget incl. Vrijwilligersavonden.
- Incidentele freelancekosten (reeds opgenomen in begroting).

#### **Resultaten**

- 2026: Fair Practice-clausule opgenomen in contracten en personeelsbeleid.
- 2027: Structurele toetsing van samenwerkingspartners op Fair Practice.

#### **Transparantie**

Alle ANBI-gegevens, het jaarverslag en meerjarenbeleidsplan zijn publiek toegankelijk via onze website. Projectplannen en begrotingen zullen, vanaf subsidiejaar 2026, vaker openbaar worden gedeeld, mits privacygevoeligheid hier niet in het geding komt. In onze grotere rapportages (jaarverslag, grote projectverslagen) nemen we een aparte paragraaf op over de naleving van de Fair Practice Code. We organiseren jaarlijks intern een plenair overleg en vragen hier deelnemers om nieuwe verbeterpunten te signaleren.

#### **Middelen**

- Kosten voor publicatie en verslaglegging (jaarverslag, projectrapportages, online communicatie).

## **Resultaten**

- 2026: Eerste Fair Practice-paragraaf in jaarverslag opgenomen.
- 2027: Projectplannen en begrotingen structureel gedeeld via website.

## **Duurzaamheid**

Iedere medewerker heeft een persoonlijk leer- en ontwikkelplan, en krijgt minimaal eenmaal per jaar een evaluatiegesprek. Scholing wordt actief gestimuleerd, zowel voor vaste krachten als vrijwilligers. Denk aan distillateursopleidingen, cocktailcursussen en teamontwikkeling. Na iedere grote activiteit of project vindt een teamreflectie plaats, waarbij verbeterpunten worden vastgelegd en opgevolgd. Fysiek en mentaal welzijn staat centraal, met zo nodig externe ondersteuning. Deze acties worden voortaan gemonitord en vastgelegd in onze jaarplannen en evaluaties.

## **Middelen**

- Scholings- en ontwikkelbudget voor medewerkers en vrijwilligers.
- Middelen voor externe begeleiding vitaliteit en welzijn.

## **Resultaten**

- 2026: Alle medewerkers beschikken over een leer- en ontwikkelplan; teamreflecties structureel ingevoerd.
- 2027: Monitoring van leerplannen en vitaliteitsbeleid geborgd in jaarplannen.

## **Diversiteit**

Wij streven actief naar meer diversiteit in ons team. Bij werving en selectie wordt kritisch gekeken naar de samenstelling en kansen op alle vlakken. Verdere toelichting is te vinden in de code culturele diversiteit. Wij toetsen daarnaast tentoonstellingen, educatie en publieksactiviteiten aan de Code Diversiteit & Inclusie om zo een breder en diverser publiek te bereiken.

## **Middelen**

- Wervingskosten gericht op diversiteit.
- Opleidingsbudget.
- Programmabudget voor activiteiten met diverse doelgroepen.

## **Resultaten**

- 2026: Eerste toetsing van tentoonstellingen en educatie aan Code Diversiteit & Inclusie.
- 2027: Code Diversiteit & Inclusie volledig geïmplementeerd in HR- en programmabeleid

### **Vertrouwen**

Wij behandelen auteursrechten en bronvermelding zorgvuldig conform wet- en regelgeving. Hoewel geschillen zeldzaam zijn binnen ons museum, zullen we in de toekomst aansluiting zoeken bij relevante geschillencommissies, indien het soort activiteiten daar aanleiding toe geeft. Binnen het museum geldt het uitgangspunt: geschillen oplossen wij bij voorkeur informeel, met respect en transparantie.

### **Middelen**

- Juridische advies- en contractbeheerbudget (reeds opgenomen in begroting).

### **Resultaten**

- 2026: Auteursrechten en geschillenafspraken geborgd in contracten en interne werkwijze.
- 2027: Voorbereiding aansluiting bij externe geschillencommissie (indien relevant).

### **Evaluatie en monitoring**

We voeren jaarlijks een Fair Practice evaluatie uit, onder medewerkers, vrijwilligers en samenwerkingspartners. Cijfers als het aantal getrainde vrijwilligers en andere indicatoren delen we via het jaarverslag. Structurele monitoring van de naleving, evaluatiemomenten en verbeteracties van alle codes moeten met ingang van 2027 geborgd zijn in beleid en jaarplanning.

### **Ambities:**

- 2026: Fair Practice paragraaf in jaarverslag.
- 2027: Implementatie Code Culturele Diversiteit en toetsing partners op de Fair Practice Code.
- 2027: Structureel delen van begrotingen en projectplannen op website (indien mogelijk).
- 2028: Jaarlijkse Fair Practice evaluatie en rapportage

Met deze acties en borging tonen we aan dat Fair Practice structureel verankerd is en dat er gewerkt wordt aan concrete verbeterpunten met duidelijke ambities.

## **Middelen**

- Interne coördinatie (€ 3.500–5.000 p/j).
- Enquête/monitoringtools (€ 500 p/j).
- Externe peer review/advies (€ 1.000–1.500 p/j).
- Publicatie & communicatie (€ 500–1.000 p/j).

## **Resultaten**

- 2026: Eerste Fair Practice-evaluatie uitgevoerd en opgenomen in jaarverslag.
- 2027: Structurele monitoring en rapportage geborgd in beleid en jaarplanning.

## **Code Diversiteit & Inclusie – Reflectie & Actieformulier**

### **Nationaal Jenevermuseum Schiedam & Museummolen De Walvisch**

Diversiteit en inclusie zijn voor ons geen abstracte begrippen, maar een vanzelfsprekend onderdeel van onze dagelijkse praktijk. Het Jenevermuseum en de Museummolen zijn diep verankerd in de stad Schiedam en staan midden in een samenleving die zelf zeer divers is. Wij zien het als onze verantwoordelijkheid om die diversiteit te weerspiegelen, te waarderen en er actief ruimte voor te maken in ons publiek, ons programma, onze organisatie en onze samenwerkingen.

#### **Publiek**

Onze musea ontvangen een breed palet aan bezoekers: van internationale toeristen en liefhebbers van gedistilleerd tot families, jongeren en wijkbewoners. Juist doordat wij werken in de haarvaten van de stad, weten wij doelgroepen te bereiken die grote instellingen vaak minder goed bereiken. Activiteiten in wijkcentra, educatieve projecten en samenwerkingen met scholen en verenigingen brengen ons in direct contact met verschillende gemeenschappen. In de komende twee jaar willen wij dit versterken door publieksdata systematischer te verzamelen en per jaar een specifiek project te richten op doelgroepen die nu minder goed vertegenwoordigd zijn, zoals jongeren uit Schiedam-Zuid of nieuwe Nederlanders. Daarbij nemen wij ook stappen om de toegankelijkheid verder te verbeteren, zowel fysiek, digitaal als financieel.

#### **Middelen**

- Publieksonderzoek en monitoring (€ 3.500 p/j).
- Extra marketing voor specifieke doelgroepen (€ 1.000 p/j).

#### **Resultaten**

- 2026: Eerste aanvullende publieksproject gerealiseerd; basismetingsmeting publieksdiversiteit.
- 2027: Vergroting bereik onder jongeren en nieuwe Nederlanders met minimaal +10% deelname.

#### **Programma**

Onze programmering legt nadruk op zowel het ambacht als de samenleving van vandaag. Tentoonstellingen en activiteiten belichten maatschappelijke thema's als alcohol en gezondheid, koloniale geschiedenis, politiek en erfgoed. Daarmee bieden wij ruimte aan verschillende perspectieven en verhalen. Evenementen zoals het International Dutch Distillers Festival brengen uiteenlopende gemeenschappen samen: distillateurs, bartenders, consumenten en inwoners van de stad. Wij willen dit in de

komende periode verder uitbouwen door jaarlijks minimaal één tentoonstelling of programma-onderdeel expliciet te verbinden aan diversiteit en inclusie, en door onze communicatie toegankelijker te maken, bijvoorbeeld via eenvoudiger taalgebruik en tweetalige uitingen. Het beoogde resultaat is dat bezoekers zich beter gerepresenteerd voelen en dat meer verschillende perspectieven zichtbaar worden gemaakt in ons aanbod.

### **Middelen**

- Programmakosten tentoonstellingen D&I (€ 10.000 p/j, reeds in tentoonstellingsbudget).
- Vertaling en inclusieve communicatie (€ 1.000 p/j).

### **Resultaten**

- 2026: Eerste D&I-programma geïmplementeerd; basis tweetalige communicatie.
- 2027: Structurele verankering in jaarkalender, bereik vergroot onder diverse publieksgroepen.

### **Personeel en vrijwilligers**

Onze organisatie leunt op een mix van medewerkers en een grote groep vrijwilligers. Samen zijn zij de eerste vertegenwoordigers van onze musea richting het publiek. Wij zien dat ons personeelsbestand veroudert en dat er kansen liggen voor verjonging en verbreding. De komende jaren willen wij bij nieuwe instroom - of het nu gaat om medewerkers, stagiairs of vrijwilligers - nadrukkelijk inzetten op diversiteit. Daarnaast investeren wij in trainingen en begeleiding, zodat iedereen in ons team toegerust is om bezoekers op een inclusieve en gastvrije manier te ontvangen. Voor vrijwilligers betekent dit ook dat wij nieuwe groepen actief zullen benaderen en opleiden, zodat ons vrijwilligersbestand een betere afspiegeling vormt van de samenleving. Daarbij bouwen wij aan een veilige en open aanspreekcultuur en introduceren wij een laagdrempelig meldpunt voor ongewenst gedrag of discriminatie.

### **Middelen**

- Training & begeleiding (€ 2.500 p/j).
- Vrijwilligersprogramma's inclusief werving & scholing (€ 1.500 p/j).

### **Resultaten**

- 2026: Nieuwe instroom divers vrijwilligersbestand, minimaal 10% jonger dan 35 jaar.
- 2027: Vrijwilligersbestand weerspiegelt bredere Schiedamse samenleving; team getraind in inclusieve gastvrijheid.

### **Partners en netwerken**

Onze musea zijn sterk in samenwerking. Lokale partners zoals het Zakkendragersgilde, wijkcentra, horeca en marktorganisaties verbinden ons met de directe omgeving. Via Syntra en internationale distillateurs halen wij een breed scala aan kennis en ervaringen binnen. Met de voorgenomen samenwerking met de Schiedamse Molens ontstaat bovendien een breder cultureel netwerk waarin diversiteit en inclusie een gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn. In de komende twee jaar willen wij minimaal twee structurele samenwerkingen aangaan met maatschappelijke organisaties die ons helpen om nieuwe doelgroepen te bereiken, bijvoorbeeld op het gebied van welzijn, migrantenparticipatie of toegankelijkheid voor mensen met een beperking. Daarbij nemen wij expliciet op dat diversiteit en inclusie onderdeel uitmaken van de afspraken met partners en gezamenlijke evaluaties.

### **Middelen**

- Partnerschapsbudget (€ 7.500 p/j).
- Co-creatieprojecten met maatschappelijke organisaties (€ 5.000 p/j).

### **Resultaten**

- 2026: Eerste partnerschappen gerealiseerd (bijv. welzijnsorganisatie en migrantenorganisatie).
- 2027: Structureel netwerk actief; gezamenlijke publieksprojecten uitgevoerd met brede maatschappelijke impact.

## **Governance Code Cultuur – Reflectie & Actieformulier**

### **Principe 1: Maatschappelijke doelstelling**

In 2024 is de maatschappelijke doelstelling besproken en bevestigd in het nieuwe beleidsplan 2024–2027. Deze doelstelling krijgt vorm door tentoonstellingen, evenementen, educatie en het behoud van het ambacht. Bij de uitvoering van tentoonstellingen en educatieve programma's wordt de artistieke en vakinhoudelijke integriteit nadrukkelijk gewaarborgd, zodat kwaliteit en authenticiteit leidend blijven. De doelstelling is ingebed in de superdiverse context van Schiedam en richt zich op brede toegankelijkheid en inclusie, waarbij verschillende gemeenschappen en generaties actief worden betrokken. Voor de toekomst kan dit verder worden versterkt door meetbare indicatoren te ontwikkelen, zoals publiekswaardering en het aantal bereikte jongeren, en door jaarlijks een stakeholderdialoog te organiseren met gemeente, vrijwilligers, bezoekers en distillateurs.

### **Middelen**

- Inzet directie- en bestuursuren (beleidsontwikkeling en stakeholderdialoog).
- Onderzoeksbudget voor publieksmonitoring en evaluatie (€ 5.000 per jaar?).

### **Resultaten**

- 2026: Eerste publieksmonitor uitgevoerd en resultaten opgenomen in jaarverslag.
- 2027: Groei zichtbaar in publiekswaardering en jongerenbereik; stakeholderdialoog herhaald.

### **Principe 2: Toepassing en toelichting**

Het bestuur heeft in 2024 een implementatieplan opgesteld met concrete acties en deadlines voor de toepassing van de Governance Code Cultuur. De verantwoording hierover is vastgelegd in het jaarverslag. Een vervolgstap kan zijn om in toekomstige jaarverslagen een compact overzicht, bijvoorbeeld in de vorm van een infographic, op te nemen waarin per principe kort wordt toegelicht hoe de Code is toegepast. Ook kan een jaarlijkse evaluatie worden ingericht om te toetsen of bijstelling nodig is. Daarbij kan expliciet aandacht worden besteed aan risicobeheersing, interne controle en beloningsbeleid, zodat deze onderdelen zichtbaar worden meegenomen in jaarverslag en op de website, conform de Governance Code Cultuur.

### **Middelen**

- Opmaak en communicatie infographic (€ 2.500).
- Bestuurs- en directie-uren voor jaarlijkse evaluatie.

### **Resultaten**

- 2026: Infographic toegevoegd aan jaarverslag en eerste jaarlijkse evaluatie uitgevoerd.
- 2027: Verbeterpunten verwerkt en cyclus structureel geborgd.

### **Principe 3: Onafhankelijk en integer handelen**

In 2024 is de onafhankelijkheid van bestuursleden besproken en zijn nevenfuncties in kaart gebracht. Bij mogelijke belangenverstremming, zoals bij bestuurslid x, onthouden leden zich van stemming. Om dit structureel te borgen kan een gedragscode en integriteitsverklaring worden ingevoerd en kan jaarlijks worden gecontroleerd op nieuwe nevenfuncties of belangen. Als vervolgstap kan een formele meldplicht worden ingevoerd waarbij (mogelijke) belangenverstremming schriftelijk wordt gemeld aan de voorzitter en vastgelegd. Het bestuur kan hier vervolgens gemotiveerd een besluit over nemen en dit in het jaarverslag transparant rapporteren.

### **Middelen**

- Juridisch advies en opstellen gedragscode/integriteitsverklaring (€ 3.500 eenmalig in 2026).
- Jaarlijkse administratieve uren voor check nevenfuncties.

### **Resultaten**

- 2026: Gedragscode en integriteitsverklaring vastgesteld en eerste check nevenfuncties uitgevoerd.
- 2027: Meldplicht structureel toegepast en transparant gerapporteerd in jaarverslag.

### **Principe 4 – Rollen en verantwoordelijkheden**

De verdeling van taken en bevoegdheden is vastgelegd in het directiereglement en in 2024 expliciet besproken, onder andere rond de tekenbevoegdheid. Voor nieuwe bestuurs- en directieleden kan dit nog verder worden verduidelijkt door een introductieprogramma. Daarnaast kan een jaarlijkse gezamenlijke dag van bestuur en directie de samenwerking en rolverdeling versterken. Om dit verder te versterken kan nadrukkelijk worden ingezet op een open cultuur en onderlinge aanspreekbaarheid, zodat bestuur en directie elkaar tijdig kunnen bevragen en corrigeren waar nodig.

### **Middelen**

- Jaarlijkse heidag/werkdag bestuur & directie (€ 1.000 p/j).
- Ontwikkeling introductieprogramma (interne uren).

### **Resultaten**

- 2026: Eerste gezamenlijke heidag uitgevoerd; introductieprogramma gebruikt bij nieuwe leden.
- 2027: Jaarlijkse cyclus structureel ingebouwd en geëvalueerd.

### **Principe 5: Functioneren en resultaten**

Het bestuur heeft in 2024 toezicht gehouden op de directie, en had een leidende rol bij de werving van een nieuwe directeur, artistieke integriteit is besproken en verwerkt in beleid. Om de resultaten nog beter zichtbaar te maken, kunnen de kwartaalrapportages worden uitgebreid met kwalitatieve indicatoren, zoals publieksimpact en maatschappelijke waarde. Daarnaast kan jaarlijks een 360 graden-evaluatie worden uitgevoerd waarin bestuur en directie elkaar beoordelen en feedback geven. In de verantwoording kan expliciet worden opgenomen hoe de artistieke en vakinhoudelijke integriteit wordt bewaakt en hoe risicobeheersing en interne controle zijn ingericht, zodat de kwaliteit van functioneren toetsbaar en inzichtelijk blijft.

### **Middelen**

- Uitbreiding kwartaalrapportages (extra uren, € 3.000 p/j).
- 360 graden-evaluatie met externe begeleiding (€ 4.000 in 2026).

### **Resultaten**

- 2026: Kwartaalrapportages uitgebreid met kwalitatieve indicatoren; eerste 360°-evaluatie uitgevoerd.
- 2027: Verbeterpunten uit evaluatie doorgevoerd en zichtbaar in rapportages.

### **Principe 6: Zorgvuldig omgaan met mensen en middelen**

In 2024 heeft het bestuur aandacht besteed aan risicobeheersing, cybersecurity, financieel beheer en arbeidsvoorwaarden. Arbeidsovereenkomsten zijn geactualiseerd en ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers zijn geboden. Als vervolgstap kan in 2026-2028 het personeelshandboek en de gedragscode worden afgerond, en kan er een vrijwilligersbeleid worden opgesteld waarin scholing en waardering centraal staan. Ook kan een uitgebreider reserves- en risicobeleid bijdragen aan continuïteit. Daarnaast kan de organisatie een open en veilige cultuur stimuleren waarin medewerkers en vrijwilligers elkaar kunnen aanspreken en dilemma's bespreekbaar zijn. Dit onderstreept de voorbeeldfunctie van bestuur en directie.

## **Middelen**

- Ontwikkeling personeelshandboek, vrijwilligersbeleid en reserves- en risicobeleid (advies en interne uren, totaal € 7.500 over 2026–2027).

## **Resultaten**

- 2026: Personeelshandboek en gedragscode vastgesteld; concept vrijwilligersbeleid opgesteld.
- 2027: Vrijwilligersbeleid geïmplementeerd en reserves- en risicobeleid vastgesteld.

## **Principe 7: Toezicht**

Dit principe is formeel niet van toepassing vanwege het bestuur-directie model. Wel kan transparanter worden gemaakt hoe het bestuur intern toezicht borgt, bijvoorbeeld door externe toetsing van de jaarrekening of het instellen van een adviescommissie.

## **Middelen**

- Externe accountantskosten (€ XX invullen bedrag, reeds opgenomen in begroting).

## **Resultaten**

- 2026: Jaarrekening extern getoetst; mogelijkheid adviescommissie verkend.
- 2027: Besluit genomen over structurele externe review of adviescommissie.

## **Principe 8: Samenstelling en deskundigheid**

In 2024 is gewerkt aan een profielschets voor nieuwe bestuursleden met specifieke aandacht voor museale expertise. Ook is besloten om in 2025 een heidag te organiseren voor reflectie en inspiratie. Vervolgstappen zijn het vastleggen van benoemingsprocedures, het ontwikkelen van een introductieprogramma, het uitvoeren van periodieke zelfevaluaties (eventueel met externe begeleiding) en het opstellen van een diversiteitsplan om deskundigheid en evenwichtige samenstelling te waarborgen.

## **Middelen**

- Externe begeleiding zelfevaluatie (€ 3.500 in 2027).

## **Resultaten**

- 2026: Diversiteitsplan opgesteld en benoemingsprocedure uitgewerkt.
- 2027: Eerste externe begeleide zelfevaluatie uitgevoerd.



