fluxus

JAARPLAN 2027

VERSIE:	1.1
DATUM:	6 oktober 2026
STATUS:	Definitief

INHOUD

Inleiding 4

Cultuurbeoefening 5

Popcultuur 17

Cultuurhuizen 21

Netwerk & Communicatie 25

Bedrijfsvoering & Organisatie-ontwikkeling 29

Risicoparagraaf 33

Bijlage 1: Begroting 2027 35

Bijlage 2: Meerjarenbegroting 2027-2030 36

VERSIEBEHEER

Versie	Datum	Toelichting
1.0	30-06-2026	Ingediend als voorlopige onderbouwing bij de subsidieaanvraag voor de gemeente Zaanstad, in afwachting van de uitkomsten van het personeelsplan zoals omschreven in het Plan van Aanpak *Het Nieuwe Fluxus* (januari 2026).
1.1	06-10-2026	Bijgestelde versie waarin de inzichten uit het personeelsplan zijn verwerkt. Tevens zijn de begroting 2027 en de meerjarenbegroting 2027–2030 geactualiseerd. Deze versie is tevens goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

INLEIDING

Voor u ligt het jaarplan 2027 van Fluxus, waarin we beschrijven wat we het komende jaar doen en hoe we ons werk en onze organisatie verder vormgeven.

Dit jaarplan bouwt voort op het Visietraject Centrum voor de Kunsten van de gemeente Zaanstad en ons Plan van Aanpak *Het Nieuwe Fluxus* (januari 2026), waarin de uitkomsten van het visietraject zijn vertaald naar een nieuwe organisatiekoers. We beschrijven hoe Fluxus zich in 2027 ontwikkelt en hoe we onze missie realiseren: het vergroten van de culturele betrokkenheid van de inwoners van Zaanstad.

Na een overgangsjaar van voorbereiding start Fluxus in 2027 met een nieuwe organisatiestructuur: drie resultaatverantwoordelijke labels met ieder een eigen gezicht en programma — Cultuurbeoefening, Popcultuur en Cultuurhuizen — en een gezamenlijke basisorganisatie. De teams Netwerk en Communicatie en Bedrijfsvoering & Organisatieontwikkeling ondersteunen de labels en de organisatie als geheel.

Tegelijkertijd is het meerjarige perspectief onzeker. De gemeente Zaanstad heeft vanaf 2028 ingrijpende bezuinigingen op kunst en cultuur aangekondigd. Hoewel de omvang, fasering en gevolgen daarvan op dit moment nog niet duidelijk zijn, vormen deze bezuinigingen een groot risico. Juist nu Fluxus een intensief visietraject heeft afgerond en aan de uitvoering van een nieuwe koers begint, zijn stabiliteit en continuïteit nodig om de nieuwe organisatie te laten landen en de koers succesvol te implementeren. Een substantiële bezuiniging kan deze ontwikkeling vertragen en de uitvoerbaarheid van onze ambities rechtstreeks raken.

Ondanks deze onzekerheid bouwen we vol vertrouwen verder aan de ingeslagen koers. Dit jaarplan markeert daarmee niet alleen een nieuw begin, maar ook een afsluiting: het is het laatste jaarplan dat verschijnt onder de naam Fluxus. Vanaf 2027 gaan we verder onder een nieuwe naam. De onthulling daarvan eind 2026 vormt een feestelijk moment en de start van een volgende fase, waarin we met hernieuwde energie werken aan een sterke netwerkorganisatie voor cultuurbeoefening in Zaanstad.

Vincent van Kekerix
Directeur-bestuurder

CULTUURBEOEFENING

Wij bouwen aan een Zaanstad waarin ieder kind en elke jongere van 0–27 jaar vanzelfsprekend hun plek in de cultuur vindt. Een stad waarin drempels geen barrières meer zijn, maar actief worden geslecht – sociaal, economisch én geografisch. Waar het cultuurnetwerk niet afwacht, maar zich beweegt richting jongeren, het onderwijs en het maatschappelijk domein.

Vanuit Cultuurbeoefening werken we doelgericht en met overtuiging:

- we brengen ieder kind in aanraking met cultuur
- we werken mee aan talentontwikkeling voor jongeren
- we helpen Zaanse initiatieven vooruit

Met de komst van het Nieuwe Fluxus in 2027 zetten we een volgende stap. Niet door simpelweg voort te bouwen, maar door gericht te vernieuwen, te verdiepen en te versterken binnen onze bestaande middelen.

Tegelijkertijd werken we binnen het Nieuwe Fluxus toe naar een duidelijke eigen positionering van Cultuurbeoefening. We ontwikkelen een herkenbare naam, een eigen uitstraling en profileren ons als stevig en zichtbaar label binnen het grotere geheel. Zo vergroten we onze herkenbaarheid, versterken we onze impact en maken we duidelijk waar wij voor staan.

We introduceren nieuwe elementen die het verschil maken:

- experimenten met werkvormen die beter aansluiten op de verschillende netwerken
- we leggen sterkere verbindingen voor cultuurparticipatie buiten school
- we gaan nieuwe samenwerkingen aan, die kansen creëren waar die er nog niet waren
- we organiseren een slimmere inzet en zetten in op een toename van middelen

Deze beweging geven we vorm langs drie krachtige lijnen:

- **EEN STEVIGE BASIS:** we zorgen dat cultuureducatie op school voor ieder kind toegankelijk, herkenbaar en structureel is. Hier leggen we het fundament: duurzaam en voor iedereen.
- **DE DOORSTROOM:** we maken het eenvoudig om aan te haken bij cultuur. Niet alleen voor wie wil doorgroeien, maar juist ook voor jongeren die zoeken naar plezier, ontspanning en een gevoel van verbinding. Cultuur draagt bij aan welzijn, zelfvertrouwen en veerkracht – en biedt ruimte om te ontdekken, te ervaren en mee te doen.
- **DE MOGELIJKMAKER:** we jagen initiatieven aan. We verbinden, ondersteunen en maken mogelijk. Hier ontstaat vernieuwing, experiment en ruimte voor makers, partners en jongeren zelf.

CULTUUREDUCATIE MET KWALITEIT

Het programma Cultuureducatie met Kwaliteit (CMK), een subsidieregeling gebaseerd op cofinanciering tussen het Fonds voor Cultuurparticipatie en de gemeente Zaanstad, vormt een belangrijke financiële basis voor de activiteiten binnen Cultuurbeoefening. In het kader van de organisatorische doorontwikkeling worden de CMK-activiteiten ondergebracht binnen de verschillende onderdelen van het label, te weten: EEN STEVIGE BASIS, DE DOORSTROOM, DE MOGELIJKMAKER en COMMUNICATIE.

De doelstellingen van Cultuurbeoefening en CMK vertonen op onderdelen logischerwijs overlap. Op de volgende pagina's wordt per onderdeel expliciet aangegeven waar deze samenhang aanwezig is, onder de aanduiding van de kop Cultuureducatie met Kwaliteit. Een meer uitgebreide beschrijving van CMK-activiteiten is te vinden in het projectplan *Gidsen voor gelijke kansen* via 20240627-Gidsen-voor-gelijke-kansen_projectplan-CMK4_FluXus.pdf

EEN STEVIGE BASIS

In 2027 wordt het team voor EEN STEVIGE BASIS vormgegeven, dat met nieuwe perspectieven, bijdraagt aan vernieuwing. We investeren in leerkrachten en cultuurcoördinatoren en volgen actief de effecten om continu te leren en verbeteren.

Onze inzet richt zich op het versterken van de basis voor cultuureducatie, door scholen te ondersteunen met een duurzame organisatie-aanpak, en het vergroten van eigenaarschap om cultuur en de rol van de cultuurdocent te verankeren in visie, beleid en curriculum.

We veranderen en bouwen, terwijl we lopende projecten zoals **Cultuureducatie met Kwaliteit** en het **Cultuurmenu** blijven realiseren. Met de gemeente Zaanstad en onderwijspartners werken we door aan een vernieuwing van het **Cultuurakkoord** voor een duurzame basis voor alle leerlingen in Zaanstad.

CULTUUREDUCATIE MET KWALITEIT

onderwijs & cultuur

Onder de noemer **Waar een vonk een vlam wordt** worden netwerkbijeenkomsten georganiseerd die gericht zijn op kennisdeling en inspiratie. Deze bijeenkomsten zijn in 2026 gestart en worden in 2027 voortgezet. Ze richten zich op het versterken van het bewustzijn bij onderwijsprofessionals over hun rol als gids binnen het cultureel leerecosysteem, met specifiek oog voor leerlingen met interesse in cultuurvakken. Door ontmoeting, uitwisseling en reflectie ontstaat een gedeeld vertrekpunt voor verdere ontwikkeling.

Aansluitend hierop wordt, in samenwerking met Plein C en andere externe deskundigen, extra ingezet op de implementatie van het nieuwe **Nationaal Curriculum**, met een specifiek accent op culturele vorming. Dit traject krijgt een vervolg met een netwerkbijeenkomst rondom het Nationaal Curriculum, waarna een ontwikkeltraject wordt vormgegeven waarin scholen en professionals gericht worden ondersteund bij de vertaling naar de praktijk.

In 2027 wordt, in navolging van 2026, een **Co-creatiebudget** beschikbaar gesteld voor alle scholen in het (gespecialiseerd) primair onderwijs en het mbo. Dit budget stelt scholen in staat om, op basis van een eigen cultuurplan, samen te werken met cultuuraanbieders uit de Zaanstreek en de regio. In deze co-creatie worden onderwijs en culturele partners gelijkwaardig betrokken bij het vormgeven van betekenisvolle cultuureducatie die aansluit bij de visie en behoeften van de school.

Binnen deze aanpak wordt tevens gezorgd voor ondersteuning vanuit het team binnen EEN STEVIGE BASIS. Dit betekent dat scholen niet alleen financieel worden gefaciliteerd, maar ook inhoudelijk en procesmatig worden gecoacht, bijvoorbeeld bij het opstellen en uitvoeren van het cultuurplan, het aangaan van duurzame samenwerkingen en het borgen van kwaliteit. Zo versterken netwerkvorming, gezamenlijke ontwikkeling en gerichte ondersteuning elkaar, en ontstaat een samenhangende beweging waarin cultuureducatie duurzaam wordt verdiept en verankerd.

In 2027 wordt ingezet op een laagdrempelige aanpak voor **Cultuurprofessional met vakkennis** waarbij cultuuraanbieders via bestaande samenwerkingen en het co-creatiebudget structureel (bijvoorbeeld in loondienst) aan scholen worden verbonden, indien hier kansen voor zijn op school. Hiermee wordt gewerkt aan een inbedding van cultuurprofessionals binnen het schoolteam en toegewerkt naar een duurzame situatie waarin cultuurprofessionals blijven bijdragen aan cultuureducatie binnen scholen.

Kwantitatieve cijfers CMK in 2027:

Waar een vonk een vlam wordt…	1 x netwerkbijeenkomst
Nationaal Curriculum	1 x netwerkbijeenkomst én ontwikkeltraject voor pilotscholen op vraag onderwijs
Co-creatiebudget	50 scholen voor primair onderwijs, 3 scholen voor gespecialiseerd onderwijs, 1 Internationale schakelklas, 1 Mbo - Talland College én circa 70 cultuuraanbieders
Cultuurprofessional met vakkennis	pilotscholen op vraag van het onderwijs

CULTUURMENU

In opdracht van de gemeente Zaanstad en het onderwijs brengt het Cultuurmenu jaarlijks alle circa 14.000 leerlingen uit het primair onderwijs in contact met kunst en cultuur. Via drie afwisselende routes – dans & beeldend, muziek & film en theater & erfgoed – ontdekken leerlingen stap voor stap een rijk en gevarieerd cultureel landschap.

Elk schooljaar staat voor de school een nieuwe combinatie van disciplines centraal, waardoor leerlingen gedurende hun basisschooltijd kennismaken met een breed palet aan kunstvormen én met de culturele instellingen in Zaanstad en daarbuiten. Zo groeit cultuureducatie uit tot een inspirerende ontdekkingsreis voor ieder kind.

CULTUURAKKOORD

In het schooljaar 2026–2027 werkt de *Werkgroep Cultuureducatiebeleid PO*, met vertegenwoordigers van de gemeente Zaanstad, primair onderwijs en Fluxus, aan de verdere uitwerking van het Cultuurakkoord 2026–2027. Binnen dit kader zijn inhoudelijke en financiële afspraken vastgelegd over het Cultuurmenu en de samenwerking met het primair onderwijs binnen Cultuureducatie met Kwaliteit (CMK). Daarnaast wordt verkend waar ruimte is voor vernieuwing en innovatie binnen het cultuureducatieve aanbod. De samenwerking en besluitvorming zijn verankerd in een governancestructuur, waarin ook de rolverdeling met de Stuurgroep Cultuureducatie PO is vastgelegd.

Naast de operationele uitwerking van de lopende afspraken richt de werkgroep zich op de voorbereiding van een nieuw cultuurakkoord voor de periode 2027–2031.

DIENSTVERLENING

We programmeren in opdracht, zijn een verbindende factor of treden op als penvoerder op basis van de vraag van het onderwijs, zoals Rijke Schooldag, Verlengde Leertijd, Techkwadraat, CKV-dagen, passend bij de te leveren organisatorische inzet door het team.

DE DOORSTROOM

Met de aanstelling van een coördinator jongerenparticipatie geven we in 2027 krachtig invulling aan DE DOORSTROOM, met de leefwereld van jongeren als focus. In 2027 richten we ons op de uit te voeren activiteiten binnen het project **Cultuureducatie met Kwaliteit** én voegen daar mogelijkheden voor **Innovatie** aan toe.

DE DOORSTROOM gaat ook verder dan onderwijs, zodat jongeren niet alleen kennismaken met cultuur op school, maar hier ook in hun vrije tijd actief mee doorgaan. Door intensieve samenwerking tussen onderwijs, culturele partners en maatschappelijke organisatie, waaronder jongerenwerk, ontstaan routes waarin jongeren zich herkennen, eigenaarschap ervaren en hun talenten ontwikkelen.

We zetten gerichte pilots op die inspelen op hun interesses, energie en makersmentaliteit. Zo bouwen we aan een dynamisch en inclusief cultuurnetwerk dat jongeren stimuleert om zich blijvend te verbinden, te experimenteren en te groeien binnen én buiten school.

CULTUUREDUCATIE MET KWALITEIT

maatschappelijk domein & cultuur

We organiseren netwerkbijeenkomsten in de vorm van **Meet & Greet**-sessies, waarin ontmoeting centraal staat tussen het onderwijs (met name het voortgezet onderwijs), het cultuurnetwerk en het maatschappelijk netwerk. Tijdens deze bijeenkomsten leren partijen elkaars werkwijzen, mogelijkheden en verwachtingen beter kennen, wat de basis vormt voor duurzame samenwerking. De bijeenkomsten worden thematisch ingericht en afgestemd met de doelgroep, zodat ze aansluiten bij actuele vraagstukken en behoeften.

Daarnaast wordt actief aangesloten bij bestaande netwerken onder de noemer **Kan cultuur hier soms een rol spelen?** binnen het maatschappelijk domein, door de coördinator jongerenparticipatie. Door hier zichtbaar en betrokken te zijn, ontstaat meer verbinding tussen binnen- en buitenschools aanbod en wordt het cultuurnetwerk beter gepositioneerd. Deze inzet richt zich op het delen van kennis, het leggen van verbindingen en het versterken van samenwerking, zodat professionals elkaar weten te vinden en gezamenlijk kansen creëren voor jongeren.

Kwantitatieve cijfers CMK in 2027:

Meet & Greet	1 x netwerkbijeenkomst VO-netwerk, cultuurnetwerk en maatschappelijk netwerk
Kan cultuur hier soms een rol spelen?	10 x aansluiting op nieuwe netwerken en onderhoud reeds betrokken netwerken

JONGEREN HÚN WELZIJN EN CULTUUR

Onderzoek toont aan dat cultuurparticipatie bij jongeren de mentale en fysieke gezondheid verbetert, het welzijn vergroot, sociale verbondenheid versterkt, stress vermindert en bijdraagt aan de ontwikkeling van persoonlijke veerkracht. Wat willen we nog meer?

Om cultuurparticipatie onder jongeren te vergroten, realiseren we in 2027 een werkwijze gericht op het duurzaam verbinden van organisaties binnen het sociaal-maatschappelijk domein, met specifieke aandacht voor het sociaal wijkteam, en richten evaluatie en monitoring op deze werkwijze in. Deze werkwijze wordt in nauwe afstemming met samenwerkingspartners én jongeren zelf ontwikkeld, zodat deze aansluit bij hun behoeften en leefwereld en daarmee het beoogde resultaat en de maatschappelijke impact versterkt.

Parallel hieraan wordt ingezet op het versterken van een persoonlijke en doelgerichte benadering van jongeren, door de samenwerking te intensiveren met jongerenwerkers, cultuurcoaches, jonge cultuurprofessionals en cultuurmakers die werken met – of willen werken met – een diverse groep jongeren.

Vanuit de overtuiging dat cultuur binnen de gemeente Zaanstad domeinoverstijgend gedragen kan worden, wordt actief ingezet op samenwerking tussen verschillende sectoren, zodat cultuur onderdeel wordt van het handelingsrepertoire van deze domeinen. Hierdoor komen jongeren via vertrouwde routes in aanraking met cultuur en worden zij niet telkens geconfronteerd met nieuwe loketten of contactpersonen.

De beschikbare financiële middelen worden daarbij niet ingezet voor het uitbreiden van personele inzet rondom jongeren, maar primair gericht op concrete activiteiten en programma's waarin jongeren daadwerkelijk participeren en die aantoonbaar bijdragen aan hun ontwikkeling en welzijn. Met deze samenhangende aanpak wordt beoogd het bereik en de betrokkenheid van jongeren te vergroten, het netwerk van samenwerkingspartners te versterken en een inclusieve, duurzame werkwijze te realiseren waarin cultuur voor en met jongeren centraal staat.

De coördinator jongerenparticipatie richt zich daarbij primair op de ontwikkeling en implementatie van deze methodiek en werkwijze. Parallel hieraan richten DE MOGELIJKMAKER, als onderdeel binnen cultuurbeoefening, zich op het faciliteren en realiseren van plannen en initiatieven uit het veld door deze te koppelen aan kansen voor financiering. De uitwerking van deze rolverdeling en werkwijze wordt in het vervolg van dit plan nader toegelicht onder het hoofdstuk DE MOGELIJKMAKER.

DE MOGELIJKMAKER

Vanaf 2027 start het team DE MOGELIJKMAKER, bestaande uit een cultuurregisseur en een muziekregisseur, met als doel cultuurbeoefening in Zaanstad te versterken en te vernieuwen. De cultuurregisseur en muziekregisseur signaleren **Kansen voor financiering**, verbinden partijen en ondersteunen de ontwikkeling en realisatie van initiatieven uit het veld.

Ook DE MOGELIJKMAKERS voeren activiteiten uit binnen **Cultuureducatie met Kwaliteit**, die zich richten op het versterken van het cultuurnetwerk in het werken met verschillende groepen en het cultureel ondernemerschap.

CULTUUREDUCATIE MET KWALITEIT

kansen & cultuur

De activiteit **Werken met…** bestaat uit thematische kennisbijeenkomsten gericht op de versterking van zowel de vakinhoudelijke als ondernemende positie van het cultuurnetwerk.

Tijdens deze bijeenkomsten wordt ingegaan op actuele thema's en nieuwe doelgroepen binnen het cultureel leerecosysteem, waarbij deelnemers handvatten krijgen om hun aanbod te verbreden en beter aan te sluiten op uiteenlopende behoeften.

Tegelijkertijd wordt aandacht besteed aan ondernemerschapsvraagstukken, zoals samenwerking met nieuwe opdrachtgevers, financieringsmogelijkheden en het toepassen van relevante codes. Door deze integrale benadering krijgen professionals meer inzicht in kansen en mogelijkheden, vergroten zij hun handelingsvermogen en worden zij beter toegerust om duurzame samenwerkingen aan te gaan met onderwijs- en maatschappelijke partners.

Kwantitatieve cijfers CMK in 2027:

Werken met…	**3 x netwerkbijeenkomst**

KANSEN VOOR FINANCIERING

De cultuur- en muziekregisseur zetten actief in op het verwerven van financiering, onder andere via een aanjaagbudget en externe fondsen, zodat ideeën daadwerkelijk uitgevoerd kunnen worden. Voor de inzet van deze aanjaagbudgetten wordt een transparante werkwijze ontwikkeld, waarin helder is hoe middelen worden besteed en op basis van welke criteria toekenning plaatsvindt.

Daarbij fungeert de muziekregisseur als verbindende schakel binnen het muziekveld en het maatschappelijk domein, terwijl de cultuurregisseur breder opereert binnen het culturele en maatschappelijke domein. Beide regisseurs werken vanuit een helikopterview op gemeentelijk niveau en sturen actief op kansengelijkheid. Dit betekent dat zij bewust differentiëren in de inzet van middelen, door ongelijk te financieren waar dat nodig is en gericht te monitoren waar ongelijkheid zich voordoet, om zo te zorgen voor een meer evenwichtige toegang tot cultuur voor alle inwoners.

De coördinator jongerenparticipatie vervult hierin een complementaire rol en richt zich primair op het ontwikkelen van de methodiek, het bereiken van jongeren en het borgen van hun betrokkenheid. Waar de coördinator zich richt op de vraagzijde – het ophalen, begrijpen en versterken van de behoeften, motivatie en participatie van jongeren – richten de regisseurs zich op de aanbodzijde: het mogelijk maken, financieren en realiseren van concrete activiteiten en initiatieven.

Door deze duidelijke rolverdeling en intensieve samenwerking ontstaat een sterke verbinding tussen vraag en aanbod, waardoor signalen van jongeren direct worden vertaald naar passend cultureel aanbod en duurzame impact.

COMMUNICATIE

De coördinator communicatie is vanaf 2027 verantwoordelijk voor het ontwikkelen, uitvoeren en bewaken van een integrale communicatiestrategie voor het label Cultuurbeoefening, inclusief de activiteiten binnen **Cultuureducatie met Kwaliteit**. Deze coördinator richt communicatiekanalen in die gericht zijn op het delen van good practices en kansen voor iedereen die werkt rond cultuurbeoefening voor 0-27 jaar, waarbij alle relaties gelijke toegang tot informatie hebben.

CULTUUREDUCATIE MET KWALITEIT

kennis & cultuur

De **Update** vormt de basis van onze kennisdeling. In 2027 realiseren we hiervan minimaal vier edities. Deze nieuwsbrief is gericht op alle netwerken: onderwijs, cultuur en maatschappelijke partners. We werken hierbij samen met partners uit deze netwerken, voor wie de Update fungeert als een digitaal podium. Tegelijkertijd benutten wij deze om kennis en inzichten uit het culturele werkveld breed te delen.

Omdat het cultuurnetwerk voor het maatschappelijke domein soms op afstand staat, krijgt de Update nadrukkelijk aandacht voor **Best practices cultuurnetwerk en maatschappelijk netwerk**. Door (inter)nationale voorbeelden en inspirerende initiatieven uit de eigen omgeving

te delen, maken we zichtbaar wat er mogelijk is met cultuur binnen het maatschappelijke domein. Hiermee vergroten we de bekendheid met en het vertrouwen in de inzet van cultuur als waardevolle partner.

Met de activiteit **Talentontwikkeling zichtbaar** maken we de werkwijzen rondom talentontwikkeling door cultuuraanbieders zichtbaar. We vragen cultuuraanbieders inzicht te geven in hun programma's, aanpak en mogelijkheden voor verdere ontwikkeling in Zaanstad binnen verschillende cultuurdisciplines.

Deze inzichten worden gebundeld en digitaal ontsloten als kennisdossier in de vorm van een podcast, die via onder andere de Update worden gedeeld met het onderwijsnetwerk, het maatschappelijk netwerk en het cultuurnetwerk. Op deze manier deelt het cultuurnetwerk onderling kennis. Mogelijk in een meester-gezel vorm. We beogen hiermee de rol die je hebt als professional binnen cultuur, onderwijs of het maatschappelijk domein om jongeren te gidsen naar de volgende stap te verduidelijken: aan talentontwikkeling werken we allemaal.

Aansluitend op de inzet binnen EEN STEVIGE BASIS wordt de communicatie- en marketingcampagne voor een **Cultuurprofessional met vakkennis** verder vormgegeven. Deze zal op gericht zijn binnenschoolse cultuureducatie en hoe je als ondernemer binnen het cultuurnetwerk hieraan kunt bijdragen. Inhoudelijk zal dit eveneens aansluiten op **Werken met…** , waar DE MOGELIJKMAKER zich op richt, omdat dit inhoudelijk kansen biedt om op onderwerpen dieper in te gaan.

Drempels verlagen richt zich op het versterken van de gidsfunctie van het cultuurnetwerk, dat werkt in de school, bij het begeleiden van leerlingen naar buitenschoolse cultuurdeelname.

We geven inzicht in praktische randvoorwaarden, drempels die leerlingen/ jongeren kunnen ervaren bij buitenschoolse cultuurdeelname, zoals ondersteuning bij aanmelding en het wegnemen van financiële drempels. Door deze informatie toegankelijk te maken en verbindingen te leggen met relevante partners, worden professionals beter toegerust om leerlingen gericht door te verwijzen.

Deze aanpak vergroot de toegankelijkheid van cultuurdeelname, maakt vervolgtrajecten inzichtelijk en zorgt ervoor dat leerlingen daadwerkelijk de stap kunnen zetten naar passend cultureel aanbod buiten school. Informatie wordt verzameld als kennisdossier en verspreid via korte animatiefilmpjes.

Kwantitatieve cijfers CMK in 2027:

Update	4 x voor partners in onderwijs, cultuur en maatschappelijk domein

Best practices cultuurnetwerk en maatschappelijk netwerk	minimaal 1x wordt een best practice gedeeld via de Update
Talentontwikkeling zichtbaar	1 x podcast
Cultuurprofessional met vakkennis | Werken met…	minimaal 2 x informatieve animatie
Drempels verlagen	1 x informatieve animatie

DE KLIK ❤ CULTUURBEOEFENING

De Klik vormt hét centrale platform waarin inwoners en professionals in Zaanstad elkaar weten te vinden rondom cultuurbeoefening. Voor het Nieuwe Fluxus zijn De Klik en het label Cultuurbeoefening onlosmakelijk met elkaar verbonden: samen vormen zij een krachtige infrastructuur voor ontmoeting, samenwerking en zichtbaarheid binnen het cultuur-, onderwijs- en maatschappelijk netwerk.

Wij versterken deze verbinding door online en offline interactie doelgericht te integreren in minimaal één netwerkbijeenkomst in 2027. De Klik fungeert hierbij als digitale motor, terwijl netwerkbijeenkomsten de fysieke ontmoetingsplek bieden waar relaties verdiepen, ideeën ontstaan en nieuwe samenwerkingen worden aangejaagd.

In 2027 geven we hier nadrukkelijk vorm aan door:

- het platform verder te positioneren als toegangspoort tot het Zaanse cultuurnetwerk
- online en offline contactmomenten strategisch met elkaar te verbinden
- netwerkbijeenkomsten te ontwikkelen tot gerichte, inhoudelijk sterke ontmoetingen met directe meerwaarde voor deelnemers
- deze informele ontmoeting bewust in te zetten als versneller van samenwerking en initiatief

Zo bouwen we aan een samenhangend, zichtbaar en actief netwerk, waarin ontmoeting niet toevallig is, maar structureel bijdraagt aan een sterker en toegankelijker cultuurveld in Zaanstad.

POSITIE EN ZICHTBAARHEID

Het label cultuurbeoefening wordt ontwikkeld vanuit de afdeling Onderwijs & Wijk van Fluxus, een organisatie met een sterke naamsbekendheid. In 2027 markeert dit de start van de nieuwe organisatie waarbinnen het label wordt gevormd en gepositioneerd. Dit betekent dat in dit jaar nadrukkelijk wordt ingezet op het neerzetten van een heldere identiteit, een herkenbare uitstraling (look & feel) en een consistente profilering als betrouwbare en verbindende partner binnen het culturele, onderwijs en maatschappelijke veld. Daarbij gelden duidelijke kaders vanuit de gemeente, zoals de focus op jongeren van 0 tot 27 jaar, een faciliterende en niet-normerende rol, en de doorstroom van cultuureducatie in het onderwijs (PO tot en met mbo) naar buitenschoolse cultuurparticipatie.

De coördinator communicatie speelt een centrale rol in deze positionering en branding. Op basis van een strategisch communicatieplan bepaalt deze de inzet van middelen, vorm en frequentie, met expliciete aandacht voor diversiteit, inclusie en netwerkvergroting. Als hoofdredacteur stuurt de coördinator een redactieteam aan van medewerkers en partners uit het netwerk, bewaakt de inhoudelijke samenhang en tone of voice en coördineert de uitvoering in samenwerking met externe partijen. Daarnaast monitort de coördinator het bereik en de effectiviteit van de communicatie en vertaalt inzichten naar verdere versterking van de positionering van cultuurbeoefening.

POPCULTUUR

VAN PODIUM NAAR LABEL POPCULTUUR
- ALS AANJAGER VAN HET ZAANSE POPLANDSCHAP

Het jaar 2027 markeert een belangrijke overgang in de ontwikkeling van Podium DE FLUX naar het label Popcultuur. In deze fase verschuift de rol van een organiserend podium naar een bredere functie als aanjager van popcultuur in Zaanstad. Programmering, netwerkvorming, pophistorie en zichtbaarheid van het veld komen hierin samen.

Popcultuur wordt bewust ingezet als maatschappelijke verbinder. Het label ontwikkelt zich tot een platform waarin makers, publiek, communities en partners gezamenlijk werken aan een herkenbaar en toegankelijk popklimaat. De nadruk ligt daarbij op samenhang en continuïteit:

niet losse activiteiten, maar herkenbare programmalijnen, duurzame samenwerkingen en een sterk netwerk vormen de basis voor verdere groei.

Essentieel in deze ontwikkeling is de verbinding met de bestaande infrastructuur van popcultuur in de stad. Popscholen, zangstudio's, oefenruimtes, broedplaatsen, buurthuizen en formele en informele speelplekken vormen de basis waar talent ontstaat, zich ontwikkelt en voor het eerst voor publiek optreedt. Het label sluit hier actief op aan en versterkt deze keten.

MISSIE EN VISIE

Het label Popcultuur ontwikkelt, verbindt en versterkt de popcultuur in Zaanstad door ruimte te bieden aan talent, ontmoeting, diversiteit en maatschappelijke relevantie. De organisatie beweegt nadrukkelijk richting een hybride rol: enerzijds podium, anderzijds netwerkorganisatie die actief verbindingen legt binnen het veld.

Uitgangspunt is dat een sterk poplandschap ontstaat door verbinding tussen makers en publiek, tussen talent en professionals en tussen verleden en heden. De eerste schakels in deze keten – zoals popscholen en oefenplekken – zijn daarbij onmisbaar, net als buurthuizen en laagdrempelige speelplekken waar nieuwe doelgroepen instappen en participeren.

Deze benadering leidt tot een omgeving waarin talent zich kan ontwikkelen van eerste les naar podium, jongeren zich herkennen en deelnemen, pophistorie zichtbaar blijft en partners zich mede-eigenaar voelen van het geheel. De visie wordt gedragen door vier samenhangende pijlers: talentontwikkeling, culturele diversiteit, verbondenheid en netwerkopbouw.

POSITIONERING

In 2027 ontwikkelt het label zich van een projectmatige organisator naar een programmatische aanjager. De focus verschuift naar structurele programmalijnen met duurzame impact.

De programmering in De Kade vormt de kern van de activiteiten. Clubnachten en concerten spelen hierin een sleutelrol: zij bouwen publiek op, versterken communities en bieden ruimte aan zowel lokaal talent als nationale en internationale acts. Tegelijkertijd vervullen deze activiteiten een duidelijke brugfunctie binnen het veld. Talent dat ontstaat in de stad krijgt via ontwikkeltrajecten en showcases de mogelijkheid om door te groeien naar het podium.

Deze lijn wordt bewust doorgetrokken naar de buurthuizen en kleinere speelplekken die functioneren als eerste presentatieplek, terwijl educatie- en ontwikkelplekken de instroom van nieuw talent blijven voeden. Parallel wordt gewerkt aan het versterken van het netwerk en het

zichtbaar maken van de pophistorie, onder meer in samenwerking met het Gemeentearchief Zaanstad. Daarmee positioneert het label zich als verbindende spil binnen het Zaanse poplandschap.

PROGRAMMA EN WERKWIJZE

De programmering is ingericht volgens een heldere structuur waarin ruimte is voor activiteiten die worden ontwikkeld vanuit eigen programmering, in co-creatie met partners (“hosted by”), door ondersteuning van initiatieven (“supported by”) en via strategische samenwerkingen (“partnerships”).

Binnen deze werkwijze wordt gewerkt met herkenbare inhoudelijke lijnen, waaronder club & nightlife, live-programmering en talentontwikkeling. Deze lijnen zorgen voor continuïteit en herkenbaarheid richting publiek en partners.

PROGRAMMERING, TALENT EN BEREIK

In 2027 realiseert het label circa 66 activiteiten, waarin programmering, talentontwikkeling en samenwerking integraal samenkomen. Clubnachten dragen bij aan verjonging en communityvorming, terwijl concerten zorgen voor zichtbaarheid en publieksverbreding.

Talentontwikkeling is geen los onderdeel, maar verweven in de programmering. In samenwerking met popscholen, docenten, oefenruimtes en buurthuizen ontstaat een doorlopende ontwikkellijn waarin makers zich stapsgewijs kunnen ontwikkelen en presenteren. Ook samenwerking met festivals en externe locaties speelt hierin een rol, zodat talent meerdere speelplekken krijgt en zichtbaarheid vergroot.

Het publieksbereik groeit mee met deze ontwikkeling. In 2027 wordt gestreefd naar circa 7.500 bezoekers, met een duidelijke focus op nieuw publiek, jongeren en herhaalbezoek. Door samenwerking met lokale partners en laagdrempelige locaties wordt actief gewerkt aan toegankelijkheid en het bereiken van nieuwe doelgroepen.

Parallel hieraan wordt geïnvesteerd in talent en netwerk. Minimaal 60 lokale acts worden gefaciliteerd, waarvan een deel doorstroomt naar een volgende fase in hun ontwikkeling. Door verbinding met (inter)nationale acts en structurele samenwerkingen ontstaat een dynamisch en duurzaam ecosysteem.

MAATSCHAPPELIJKE ROL EN ORGANISATIE

Het label Popcultuur vervult maatschappelijke rol door bij te dragen aan inclusie, jongerenparticipatie en sociale samenhang. Door de combinatie van educatie, ontwikkeling en presentatie ontstaat een toegankelijk systeem waarin zowel beginnende als gevorderde makers een plek vinden.

De organisatie werkt vanuit drie kernrollen: verbinden, aanjagen en agenderen. Dit betekent dat programmering altijd gepaard gaat met het actief bouwen aan relaties en het versterken van het netwerk. De samenwerking met educatieve en lokale partners is hierin structureel en bepalend voor het succes van de aanpak.

VOORUITBLIK: ONTWIKKELING VAN HET LABEL

De inzet in 2027 vormt de basis voor de verdere ontwikkeling van het label Popcultuur richting 2028 en daarna. Programmering en netwerkvorming blijven de kern van de organisatie, maar worden aangevuld met twee strategische ontwikkellijnen.

Allereerst lopen er onderzoeken naar de haalbaarheid en positionering van een nieuw poppodium in Zaanstad. Dit podium wordt gezien als toekomstige fysieke onderdeel van het label, voortbouwend op het bereik, de programmering en het netwerk dat in deze fase wordt opgebouwd.

Daarnaast wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een centraal platform waarin het Zaanse poplandschap online zichtbaar wordt gemaakt. Dit platform moet de samenhang binnen het veld versterken en makers, initiatieven, locaties en publiek beter met elkaar verbinden.

Samen vormen deze ontwikkelingen – programmering, netwerkvorming, een mogelijk nieuw podium en een centraal zichtbaarheidsplatform – de pijlers onder het Label Popcultuur. Hiermee ontstaat een duurzaam model waarin de hele keten van popcultuur in Zaanstad zichtbaar, verbonden en in ontwikkeling blijft, van eerste kennismaking tot professioneel podium.

CULTUURHUIZEN

Aan de Westzijde in Zaandam exploiteert Fluxus twee cultuurhuizen, fysieke plekken voor cultuurbeoefening: locatie Verkade en locatie Muziek. Daarnaast kunnen onze huurders via Fluxus tegen een gereduceerd tarief ruimtes huren bij Buurtcentrum De Pelikaan in Krommenie. Daarmee fungeert De Pelikaan als onze dependance voor Zaanstad Noord. In 2027 ontwikkelen we de cultuurhuizen aan de Westzijde verder tot laagdrempelige, bruisende ontmoetingsplekken waar alle cultuurmakers welkom zijn.

OPEN EN GELIJKWAARDIG VOOR ALLE CULTUURMAKERS

Tot 2023 waren de cultuurhuizen disciplinegericht. Daarnaast hanteerden we een kwaliteitstoetsing van huurders, wat leidde tot een gesloten imago en beperkte toegankelijkheid. In 2026 zijn we van deze toetsingspraktijk afgestapt: het oordeel over kwaliteit ligt nu bij de makers en hun cursisten, niet bij ons. Deze beweging wordt in 2027 voortgezet:

- We bieden gelijke huurvoorwaarden aan alle cultuurmakers.
- Alle cultuurmakers zijn welkom om ruimtes te huren in onze cultuurhuizen.
- De meerwaardeactiviteiten die Fluxus voorheen zelf organiseerde, zijn in 2026 verzelfstandigd. Het vrijgekomen budget zetten we in voor aanjaagbudgetten en personele formatie binnen Cultuurbeoefening. De cultuurhuizen richten zich op een kwalitatieve facilitaire dienstverlening, niet langer op inhoudelijke programmering.
- Onze marketing en communicatie verschuift van een focus op de activiteiten van huurders in de cultuurhuizen, naar het hele Zaanse cultuurnetwerk, onder andere via De Klik.

In 2026 hebben we een marketingcampagne uitgevoerd om nieuwe huurders te werven. Deze campagne was succesvol: in 2026 hebben de cultuurhuizen nieuwe huurders mogen verwelkomen, ook van buiten ons bestaande netwerk. Echter zien we ook dat een groot deel van het cultuurnetwerk nog onvoldoende de mogelijkheden kent van onze cultuurhuizen. Daarom zal in 2027 een vervolg aan deze campagne worden gegeven: de nieuwe naam voor de cultuurhuizen die in 2027 wordt gelanceerd, biedt hier een mooi aanknopingspunt voor.

NAAR EEN HOUDBAAR EXPLOITATIEMODEL

De exploitatie van de cultuurhuizen leunt sterk op subsidie van de gemeente Zaanstad: tegenover circa € 1,4 miljoen aan jaarlijkse kosten staan € 1,3 miljoen subsidie en € 100.000 eigen inkomsten uit huur en horeca. Die balans is op termijn niet houdbaar. Een herziening van het exploitatiemodel is daarom noodzakelijk.

Daarbij staan we voor een aantal dilemma's: we willen onze huizen financieel toegankelijk houden voor een breed en divers netwerk, terwijl we tegelijk het verdienvermogen willen vergroten en de subsidieafhankelijkheid willen verkleinen. Enerzijds worden onze lage huurtarieven voor cultuurdocenten door sommige partijen als marktverstorend ervaren, wat niet past bij onze rol als netwerkorganisatie. Anderzijds kan een te sterke tariefverhoging leiden tot een lagere bezetting (en daardoor minder inkomsten) en verminderde toegankelijkheid van de faciliteiten.

BEHOEFTEONDERZOEK EN BUSINESSCASES

Om hierin een nieuwe balans te vinden, is in 2026 een onderzoek gestart in samenwerking met een externe partij om alternatieve exploitatiemodellen en businesscases te onderzoeken. Dit traject begint met een gemeente breed behoefteonderzoek naar ruimtebehoefte voor cultuurbeoefening in Zaanstad. De uitkomsten van dit onderzoek zullen in 2027 worden gebruikt voor het opstellen van toekomstbestendige businesscases voor de cultuurhuizen. Uitgangspunt is dat de cultuurhuizen complementair moeten zijn aan het bestaande ruimteaanbod in de gemeente en geen concurrentie vormen voor niet-gesubsidieerde aanbieders. We onderzoeken wat voor ruimtes nodig zijn, voor wie en onder welke voorwaarden. Huidige huurders van de cultuurhuizen houden we gedurende dit traject zorgvuldig op de hoogte, zodat zij tijdig op eventuele veranderingen kunnen anticiperen.

OPENINGSTIJDEN

Een aanvullende uitdaging is de wens uit het visietraject om de openingstijden van de cultuurhuizen te verruimen; nu zijn de cultuurhuizen aan de Westzijde tijdens schoolvakanties en feestdagen vaak gesloten. Verruiming van de openingstijden staat op gespannen voet met het verhogen van de eigen inkomsten (of het verlagen van de kosten), omdat een ruimere openstelling hogere personeelskosten als gevolg heeft. Hoewel de cultuurhuizen worden ondersteund door vrijwilligers, is personeel in loondienst onmisbaar om de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening te kunnen waarborgen. Het behoefteonderzoek moet uitwijzen hoe beide ambities zich tot elkaar verhouden; dat vertaalt zich in de businesscases van 2027. In de tussentijd experimenteren we met incidentele verruiming van de openingstijden, voor zover de personele capaciteit en budgetten dit toelaten.

DOELEN VOOR 2027

Samenvattend staan voor de cultuurhuizen in 2027 een aantal doelen centraal:

- **Versterken van positionering en verhogen van de bezettingsgraad**: het Zaanse cultuurnetwerk moet nog beter de mogelijkheden kennen die de cultuurhuizen te bieden hebben, waardoor de cultuurhuizen in 2027 door een nog bredere groep cultuurmakers wordt benut.
- **Ontwikkelen van een toekomstbestendig exploitatiemodel**: op basis van het behoefteonderzoek worden in 2027 businesscases opgesteld die een nieuwe balans moeten bieden in de exploitatie van de cultuurhuizen.

- **Verder professionaliseren van dienstverlening en processen**: de facilitaire dienstverlening is betrouwbaar en efficiënt, en is haalbaar binnen de beschikbare personele capaciteit. Dienstverlening moet ondersteund worden door een verdere digitalisering van reserveringen, facturatie en beheer.

NETWERK & COMMUNICATIE

Netwerk & Communicatie zorgt voor een infrastructuur waarmee ieder label de eigen doelgroepen en stakeholders kan beheren, bereiken en monitoren. Daarnaast zorgen we voor middelen om informatie en kennis over culturele kansen in Zaanstad te bundelen en te delen. Netwerk & Communicatie bouwt aan een inzichtelijke culturele infrastructuur middels onderstaande diensten.

NETWERKMONITORING

WIJ MONITOREN HET ZAANSE CULTURELE NETWERK VOOR CULTUURBEOEFENING

Het centraal beheren van alle netwerkrelaties binnen het Nieuwe Fluxus maakt het mogelijk om informatie, kansen en communicatie efficiënt en gelijkwaardig te delen met interne collega's én externe partners. Daarnaast maakt dit systeem monitoring van ons netwerk op discipline, doelgroep en diversiteit mogelijk.

In 2026 starten we met de inrichting van een CRM systeem, waarbij we monitoringstools inrichten. Dit doen we aansluitend op onze algemene beleidsdoelen en in afstemming met de verschillende labels en de kwantitatieve ambities die zij hebben geformuleerd.

In 2027 starten we met het gebruiken van deze inrichting en een eerste nulmeting. Periodiek rapporteren we aan de verschillende labels over specifieke ontwikkelingen en aan directie en gemeente over algemene ontwikkelingen.

DE KLIK

WIJ DELEN ONS NETWERK

De Klik is een toegankelijk platform voor doorzoekbaar cultureel aanbod, aanbieders en ruimte. We zorgen voor een platform dat voor inwoners, onderwijs en organisaties in Zaanstad aantrekkelijk is en makkelijk in gebruik. Cultuurmakers presenteren hier graag hun aanbod omdat ze de meerwaarde zien voor hun eigen promotie.

De Klik helpt stap één van de drempels voor cultuurparticipatie te overbruggen: weten wat er is.

RESULTATEN EN AMBITIES

Wij zorgen dat dit platform dusdanig wordt onderhouden en gepromoot, dat we hiermee de volgende resultaten kunnen behalen:

	Nulmeting 25-06-2026	**Prognose 31-12-2026**	**Ambitie 31-12-2027**
Bezoeken De Klik	3.008	20.000	50.000
Contactformulier aan aanbieder	52	500	1.500
Aanbieders online	140	300	600
Aanbod totaal	200	350	700

NETWERKCOMMUNICATIE

WIJ GEVEN IEDEREEN DEZELFDE KANSEN

Netwerkcommunicatie deelt good practices en kansen. Iedere relatie van Fluxus ontvangt dezelfde informatie en kansen van ons. Om te zorgen dat deze communicatie ook aantrekkelijk en relevant is, delen we onze communicatie op in drie kanalen:

NETWERKCOMMUNICATIE CULTUURNETWERK

In 2027 ontwikkelen we een strategie om deze doelgroep meer te binden en te informeren over kansen voor ontwikkeling en werk. Hiervoor gaan we in gesprek met deze doelgroep over behoeftes en wensen. In de strategie staat duidelijk wat onze meerwaarde is, ook ten opzichte van de netwerken binnen de labels, en in welke vorm we dit het beste kunnen bieden.

Doel: we bieden een netwerk waarin professionals voor cultuurbeoefening met elkaar in verbinding kunnen komen en allemaal gelijk worden geïnformeerd over kansen met betrekking tot werk en ontwikkeling. Hierin maken we een differentiatie: naast een algemeen cultuurnetwerk, zorgen we voor een junior netwerk, waar ruimte is voor de dynamiek van beginnende cultuurprofessionals.

Ambitie: In 2027 realiseren wij ons plan en ontwikkelen we de middelen die hieruit voortkomen.

NETWERKCOMMUNICATIE CULTUURBEOEFENING 0-27

Dit onderdeel wordt overgeheveld naar het label cultuurbeoefening 0-27 omdat daar de expertise en het netwerk zit. Hier bevindt zich ook de hiërarchische aansturing. Op gebied van bereik en resultaten, wordt wel verantwoording afgelegd aan N&C.

Doel & Ambitie: In 2027 formuleren we doelen voor dit onderdeel. Deze bestaan onder meer uit het ontwikkelen van een plan en de ontwikkeling van de middelen die hieruit voortkomen.

NETWERK COMMUNICATIE BELEID EN OVERHEID

Wij zorgen dat fondsen, gemeente en koepelorganisaties geïnformeerd blijven over onze aanpak, resultaten en impact. We zijn ervan overtuigd dat kennis van elkaars werk belangrijk is

om onderling meer aansluiting te vinden en door samenwerking en afstemming effectiever gebruik te kunnen maken van overheidsgeld.

Doel: het vergroten van kansen voor samenwerking en effectievere inzet van financiële middelen.

Ambitie: Wij formuleren en realiseren een aanpak om fondsen, gemeenten en koepelorganisaties periodiek op de hoogte te stellen van ons werk, op een manier die aansluit bij hun werk.

Per kanaal stellen we een communicatieplan op, waarin we kiezen welk medium, vorm en frequentie het beste aansluit bij de doelgroep. Ook formuleren we in deze plannen wat onze inspanning is op het gebied van diversiteit en inclusie en hoe we stimuleren dat het netwerk groeit. We formuleren KPI's waardoor we de effectiviteit van de ingezette media kunnen toetsen.

Netwerk & Communicatie heeft neutraliteit hoog in het vaandel: we zijn er voor ons hele cultuurnetwerk en trekken dan ook geen activiteiten voor waar andere onderdelen van Fluxus bij betrokken zijn. Met deze neutrale rol en de gelijke informatievoorziening aan gelijke doelgroepen, hopen wij te bouwen aan het vertrouwen dat wij er zijn voor het hele Zaanse cultuurnetwerk.

ONDERSTEUNING LABELS

In 2026 en 2027 ontwikkelen de verschillende labels en de basisorganisatie een nieuwe eigen positionering, branding en een label-eigen websites. N&C heeft hierin de projectleiding, de besluitvorming ligt bij de labelmanagers en de directeur-bestuurder.

In 2027 resulteert dat in een nieuwe positionering + naam + logo + huisstijl + website voor:

- De basisorganisatie
- Label cultuurbeoefening
- Label popcultuur
- Label cultuurhuizen

BEDRIJFSVOERING & ORGANISATIE-ONTWIKKELING

Het team Bedrijfsvoering & Organisatieontwikkeling ondersteunt de primaire processen binnen Fluxus en zorgt voor een stabiele en goed ingerichte organisatie. Samen met Netwerk & Communicatie vormt het de basisorganisatie, die de labels Cultuurbeoefening, Popcultuur en Cultuurhuizen faciliteert met heldere processen, systemen en informatievoorziening, zodat zij hun werk effectief kunnen uitvoeren.

De focus ligt voor het team in 2027 op procesoptimalisatie, het versterken van de organisatiecultuur en het faciliteren van een professionele werkomgeving waarin impact,

inclusie en samenwerking centraal staan. Daarnaast levert het team de managementinformatie die essentieel is voor sturing, verantwoording en strategische besluitvorming. De werkzaamheden van het team zijn georganiseerd langs vier taakgebieden.

HR

Een sterke organisatie begint bij haar mensen. HR richt zich op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent binnen Fluxus.

- Werving & selectie, onboarding en loopbaanontwikkeling
- Formuleren van strategisch HR-beleid op thema's als instroom, doorstroom, duurzame inzetbaarheid en diversiteit & inclusie
- Adviseren van leidinggevenden bij personele vraagstukken, teamontwikkeling en organisatieverandering
- Versterken van een veilige, diverse en inclusieve werkcultuur

In 2027 staat HR vooral in het teken van de overgang naar de nieuwe organisatie. In 2026 vindt een reorganisatie plaats, om de organisatiestructuur in lijn te brengen met de ambities binnen het Plan van Aanpak voor Het Nieuwe Fluxus. De besluitvorming over het personeelsplan staat gepland voor september 2026. Bij een positief besluit — een positief advies van de personeelsvertegenwoordiging en goedkeuring van de raad van toezicht — start de uitvoering van het personeelsplan in september 2026, met de plaatsingsprocedure als eerste stap. Naar verwachting is deze uitvoering eind december 2026 afgerond, zodat de nieuwe organisatie per 1 januari 2027 van start kan gaan.

Daarmee staan de eerste maanden van 2027 in het teken van het afronden en verankeren van deze transitie. Voor vacatures die tijdens de plaatsingsprocedure (september–december 2026) niet zijn ingevuld, start naar verwachting in de periode januari tot en met maart 2027 een gerichte werving. Tegelijkertijd vraagt de nieuwe organisatie om aandacht voor teamvorming, het inwerken en wegwijs maken van nieuwe medewerkers en het samen ontwikkelen van nieuwe werkwijzen.

IMPACT, DIVERSITEIT & INCLUSIVITEIT

Dit taakgebied richt zich op het zichtbaar maken van de maatschappelijke impact van Fluxus, en bevordert een diverse, toegankelijke en inclusieve organisatiecultuur.

- Ontwikkelen van strategisch beleid op impact, diversiteit en inclusie

- Formuleren en monitoren van impact- en D&I-doelstellingen
- Rapporteren over maatschappelijk bereik en gerealiseerde impact
- Adviseren van bestuur en MT over het vergroten van effectiviteit binnen programma's, communicatie, partnerschappen en interne processen
- Toezicht op naleving van de Code Diversiteit & Inclusie

In 2027 ligt de focus op het invoeren van impactgericht werken binnen de organisatie en op de uitwerking en implementatie van de D&I-doelstellingen, voortkomend uit het traject rond het Actieplan Kunst en Cultuur Inclusief van de gemeente. Daarbij wordt gestuurd op het inzichtelijk maken van resultaten en het toetsen of beschikbare middelen zo effectief mogelijk bijdragen aan de beoogde impact, met borging in werkprocessen en organisatiecultuur.

FINANCE, CONTROL & COMPLIANCE

Finance, Control & Compliance draagt zorg voor het financieel beheer van de organisatie, bewaakt de naleving van wet- en regelgeving en zorgt voor betrouwbare sturingsinformatie.

- Financiële administratie, begrotingen en rapportages
- Interne controle en risicobeheersing
- Jaarrekening en subsidieadministratie
- Toezicht op de naleving van relevante wet- en regelgeving, waaronder dataveiligheid en privacybeheer (AVG) en de branchecodes Governance Code Cultuur en Fair Practice Code

De financiële administratie, salarisadministratie, begrotingen en rapportages worden vanaf 2027 gevoerd in het nieuwe ERP-systeem AFAS (zie ICT). In 2027 ligt de nadruk daarom op het inrichten en betrouwbaar laten functioneren van de processen binnen dit systeem (in samenwerking met vele collega's) en op het opbouwen van consistente sturings- en verantwoordingsinformatie.

Voor compliance wordt momenteel externe expertise ingezet. In 2027 wordt toegewerkt naar een structurele borging binnen de organisatie, met als doel processen aantoonbaar in lijn te brengen en te houden met wet- en regelgeving en branchecodes. Compliance wordt geïntegreerd in de reguliere planning- en controlcyclus, met heldere kaders, richtlijnen en interne controles. Daarnaast wordt geïnvesteerd in bewustwording en vaardigheden binnen het team, zodat thema's als AVG, dataveiligheid en cybersecurity onderdeel zijn van het dagelijks handelen. Op basis van de ervaringen in 2027 wordt bepaald hoe de compliancefunctie duurzaam wordt ingericht en in welke mate externe ondersteuning nodig blijft.

ICT

ICT ondersteunt de organisatie met betrouwbare, veilige en toekomstbestendige digitale systemen.

- Beheer van hardware, software en digitale infrastructuur
- Ondersteuning bij digitale transformatie en automatisering
- Ondersteuning van medewerkers bij het gebruik van systemen en tools

Dit taakgebied is grotendeels uitbesteed aan externe leveranciers, met daarnaast intern functioneel beheer van de belangrijkste systemen.

Een kernproject voor 2027 is de ingebruikname van het nieuwe ERP-systeem AFAS, dat eind 2026 wordt geïmplementeerd. De focus in 2027 ligt op het verankeren van AFAS in de dagelijkse praktijk, inclusief training van medewerkers, optimalisatie van werkprocessen en doorontwikkeling van het systeem, zodat het maximaal bijdraagt aan een efficiënte en betrouwbare bedrijfsvoering.

RISICOPARAGRAAF

In 2027 start Fluxus met een nieuwe strategische koers en organisatiestructuur. De uitvoering vraagt om stabiliteit, voldoende capaciteit en ruimte voor samenwerking, programmering en organisatieontwikkeling. Hieronder staan de voornaamste risico's voor de realisatie en continuïteit van de koers.

- **Gemeentelijke bezuinigingen vanaf 2028**. De aangekondigde bezuinigingen op kunst en cultuur vormen het grootste risico. Omvang, fasering en verdeling zijn nog onbekend. Een structurele subsidieverlaging kan de ontwikkeling van de labels en de nieuwe organisatiestructuur belemmeren en gevolgen hebben voor activiteiten, personele capaciteit, programmering en de haalbaarheid van de nieuwe koers.
- **Stijgende personeels- en bedrijfskosten**. Sterker dan begrote stijgingen van lonen, huisvesting, energie en overige bedrijfskosten verslechteren het resultaat. Structurele kostenstijgingen kunnen beperkt met incidentele besparingen worden opgevangen en beperken de uitvoering van de koers.
- **Onvoldoende subsidie-indexatie**. Wanneer de gemeentelijke subsidie onvoldoende meegroeit met lonen en prijzen, ontstaat structurele druk op de begroting. Dit beperkt de ruimte voor formatie, programmering, innovatie en investeringen in de nieuwe organisatie.
- **Onzeker vervolg van Cultuureducatie met Kwaliteit**. De huidige landelijke regeling loopt tot en met 2028. Zonder vervolgfinanciering vanaf 2029 kunnen programmamiddelen en capaciteit voor samenwerking met het onderwijs wegvallen, met verlies van expertise, netwerken en duurzame verankering van cultuureducatie in Zaanstad als gevolg.
- **Continuïteit van de locatie Verkade**. De huidige huurovereenkomst loopt tot augustus 2029. Als voortzetting niet mogelijk of financieel onhaalbaar zou blijken, raakt dit de activiteiten, huurders en samenwerkingsverbanden op deze locatie. Alternatieve huisvesting kan leiden tot hogere lasten, verhuis- en inrichtingskosten en tijdelijke verstoring van de bedrijfsvoering.
- **Nieuwe locatie voor het poppodium**. De ontwikkeling van Popcultuur is mede afhankelijk van een passende nieuwe locatie. Vertraging of afstel beperkt de groei van programmering, publieksbereik en inkomsten en kan gevolgen hebben voor samenwerkingspartners en het vertrouwen in het toekomstperspectief.

Deze risico's kunnen elkaar versterken. Bezuinigingen, onvoldoende indexatie en stijgende kosten verkleinen de financiële ruimte, terwijl de nieuwe koers juist investeringen en voldoende capaciteit vraagt. Fluxus volgt daarom de gemeentelijke besluitvorming en de kostenontwikkeling en werkt met financiële scenario's. Waar nodig faseren of beperken we ambities, investeringen en activiteiten. Een substantiële structurele subsidiekorting kan hiermee echter niet worden opgevangen. In dat geval zijn tijdig bestuurlijke keuzes nodig over activiteiten, organisatieomvang, programmering en huisvesting. Bij meerjarige besluiten toetsen we daarom steeds of deze financieel haalbaar zijn en passen binnen de nieuwe koers.

BIJLAGE 1: BEGROTING 2027

De begroting voor 2027 is opgenomen in een apart document, dat als Bijlage 1 bij dit jaarplan is gevoegd (pdf-bestand).

BIJLAGE 2: MEERJARENBEGROTING 2027-2030

De meerjarenbegroting 2027-2030 is opgenomen in een apart document, dat als Bijlage 2 bij dit jaarplan is gevoegd (pdf-bestand).

COLOFON

Jaarplan 2027

Uitgave
Stichting FluXus, Centrum voor de Kunsten Zaanstad
Westzijde 168
1506 EK Zaandam

Auteurs
Maaike Haas, Vincent van Kekerix, Hanna van der Veen, Linda Willemszoon

Fotoverantwoording
Cover - stockbeeld
Cultuurbeoefening - Hallo muziek op OBS De Gouw Fotografie: Ellen Nanning
Popcultuur - Death Sells tijdens Girls to the front Fotograaf: Adriaan Westra
Cultuurhuizen - Fluxus
Netwerk & communicatie - Schoolproject Marcel Fraij
Bedrijfsvoering & organisatie ontwikkeling - Fotograaf: Terrence Loos

Versie
1.1

Datum
6 oktober 2026

Status
Definitief

© 2026 Stichting FluXus, Centrum voor de Kunsten Zaanstad.
Alle rechten voorbehouden.