



Beleidsplan 2017 - 2020

Mooi Werk vierde in 2016 haar tienjarig bestaan. In de afgelopen tien jaar is het kunstenaarsinitiatief uitgegroeid tot een volwaardig projectbureau met vele uitdagende opdrachten op het gebied van kunsteducatie en cultuurparticipatie. Altijd maatwerk, bottom-up (vanuit verschillende doelgroepen en buurt- en wijkorganisaties), publieksgericht, laagdrempelig en deels vanuit eigen initiatieven.

Mooi Werk legt verbindingen tussen mensen door én met kunst. In deze tijd van toenemende segregatie, vergrijzing en digitalisering worden de projecten van Mooi Werk, waarin interactie, dialoog en samenwerking centrale thema's zijn, hoog gewaardeerd.

Mooi Werk wil deze manier van werken de komende jaren verder ontwikkelen, waarbij de focus meer gelegd zal gaan worden op culturele diversiteit. De Code Culturele Diversiteit (zie <http://codeculturelediversiteit.com/>) zal hierbij de leidraad vormen.

Missie

Kunst(educatie) verbindt, zet aan het denken, ontwikkelt creatief talent en inspireert. Mooi Werk maakt kunst en cultuur toegankelijk voor een breed publiek. De activiteiten van Mooi Werk verbreden de horizon, de kansen en het perspectief op de wereld van mensen door het ontmoeten, herkennen, leren kennen en bekijken van “de ander” in de kunst.

Visie

Mooi Werk ontwikkelt en organiseert met name interculturele en verbindende culturele projecten in nauwe samenwerking met de opdrachtgever en betrokken organisaties en individuen. Participatie, publieksgerichtheid, laagdrempeligheid, maatwerk, experiment en innovatie zijn belangrijke pijlers in het mooie werk. Door een gecombineerde artistieke, sociale en maatschappelijke aanpak worden mensen aangezet tot samenwerken, verbindingen maken, zelfstandig creatief denken en handelen. Of je nu 8 of 80 bent, een westerse of niet-westerse afkomst hebt, binnen de projecten van Mooi Werk ligt de nadruk op talentontwikkeling en op cultuurparticipatie. Doorgaans worden succesvolle activiteiten na verloop van tijd door de betrokkenen zelfstandig voortgezet.

Projectgerichte aanpak / programma

De kracht van Mooi Werk is de bottom-up werkwijze. De medewerkers gaan actief op zoek naar wat er leeft op een bepaalde locatie, binnen een bepaald netwerk of bepaalde groep. In de projecten en educatieve activiteiten wordt ingespeeld op de doelgroep, de specifieke vraag en de locatie. Het programma omvat veelal sociaal-artistieke en kunsteducatieve projecten. Het samenstellen van het programma wordt altijd in nauwe samenspraak gedaan met betrokkenen, zoals scholen, welzijnsorganisaties, wijkcentra en wijkbewoners, publiek en andere stakeholders. Hiervoor wordt, indien mogelijk, per project een speciale programmacommissie samengesteld. En er wordt met specifieke partners, makers en programmeurs samengewerkt om een intercultureel programma te ontwikkelen (co-creatie). Meedoen is de kunst.

Doelen en doelgroepen

De focus ligt op het benaderen en betrekken van mensen voor wie het niet vanzelfsprekend is om actief of passief deel te nemen aan culturele activiteiten. Mooi Werk voert beleid en acties uit om culturele diversiteit te bevorderen. Het management draagt zo vaak mogelijk het belang van diversiteit voor de organisatie uit. Het programma sluit aan op een cultureel divers publiek.

Er worden speciale PR kanalen gebruikt om niet-westerse groepen te bereiken zoals bijvoorbeeld evenementenkrantjes, etnische websites, lokale radio en tv, mond-op-mond reclame via sleutelfiguren, enzovoorts.

Organisatie

Mooi Werk is een flexibele organisatie die werkt met hooguit 3 vaste medewerkers in loondienst t.b.v. het management. De overige medewerkers zijn freelancers (ZZP'ers), die worden aangetrokken op projectbasis, zoals professionele kunstenaars, vormgevers, docenten, makers, programmeurs en projectleiders.

Mooi Werk streeft in de komende 4 jaar naar een percentage van 20% van betaalde medewerkers met een niet-westerse achtergrond. Bij de vrijwilligers is het aantal medewerkers met een niet-westerse achtergrond ongeveer 20%. Dat percentage moet de komende jaren ook verhoogd worden.

Ook voor de vrijkomende posities in het bestuur streeft Mooi Werk naar het aantrekken van bestuurders met een niet-westerse achtergrond.

Rechtspersoon en structuur

De organisatie heeft als rechtspersoon een stichting, Stichting Mooi Werk, gevestigd te Schiedam en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 24397152.

Het bevoegd gezag bestaat uit een bestuur en een directie. Het bestuur houdt toezicht en bestaat op dit moment uit vijf leden, allen voorgedragen door de leden van het bestuur van de stichting. Het bestuur zal onder haar leden zowel een voorzitter, een secretaris als een penningmeester benoemen. Daarnaast zal het bestuur ook de directeur benoemen.

De managementstructuur van de organisatie is als volgt:

- het dagelijks bestuur wordt gevormd door de directeur van de stichting.
- het bestuur heeft verantwoordelijkheden gemandateerd aan de directeur voor wat betreft de beleidsvorming, de uitvoering en het financieel management.
- het bestuur kent een bestuursreglement waarin de overige taken en verantwoordelijkheden van het bestuur zijn gedefinieerd, alsmede het gewenste profiel van de bestuursleden en het actuele aftreedschema.

Financiële uitgangspunten en doelstellingen

- **Administratieve organisatiestructuur** - Het uitvoerende deel van de financiële administratie is uitbesteed aan een externe organisatie. De stichting is verantwoordelijk voor het financiële beleid en de verantwoording van de financiën.
- **Financiële doelstellingen** - De primaire financiële doelstelling is het borgen van een financiële positie waarbinnen de stichting verantwoorde keuzes kan maken, strategische doelen kan realiseren en de continuïteit kan worden gewaarborgd. Dit wordt vormgegeven door:
 - Alle projecten worden in principe kostendekkend begroot dan wel subsidie voor bestemd waarbij er, naast de primaire personeelskosten, een percentage zal worden gehanteerd om de indirecte kosten (huur, gas, water, licht, indirecte tijd van de directie) te dekken.
 - Een adequate algemene reserve, die hoog genoeg is om financiële risico's en de gevolgen daarvan op de exploitatie ten minste tijdelijk te financieren.
 - De liquide middelen moeten in principe voldoende zijn om aan de lopende verplichtingen, risico's en investeringen te voldoen.
 - De directeur is budgethouder van de totaal begroting op basis van de door het bestuur goedgekeurde jaarbegroting.
 - Bij voorgenomen substantiële uitgaven buiten de begroting moet de directeur vooraf een schriftelijk voorstel tot begrotingswijziging aan het bestuur voorleggen ter goedkeuring.
 - De penningmeester van de stichting is verantwoordelijk voor het laten opstellen en vaststellen van de jaarbegroting.

Vermogensstructuur

Om de continuïteit op langere termijn te waarborgen zullen in redelijke mate risico's uit de bedrijfsvoering moeten kunnen worden opgevangen. Hiervoor dient enig weerstandsvermogen aanwezig te zijn.

De gewenste vermogensstructuur is als volgt opgebouwd:

- **Eigen vermogen** - De algemene reserve wordt gevormd uit de exploitatiesaldi. Om risico's uit de bedrijfsvoering op te kunnen vangen zal deze maximaal een omvang mogen hebben

van 100% van de jaarlijkse baten. Op basis van kengetallen en een risicoanalyse kan dit percentage door het bestuur worden gewijzigd.

- **Kortlopende schulden** - Onder kortlopende schulden worden schulden opgenomen met een looptijd van minder dan een jaar. Tevens worden hier opgenomen “nog te besteden bestemmingsbedragen”. Hieronder vallen alle ontvangen gelden die besteed moeten worden aan specifieke doelen waarover al of niet verantwoording moet worden afgelegd, zoals subsidies. Ontvangsten en uitgaven van projecten worden in de exploitatie opgenomen. Het nog niet bestede bedrag wordt aan het eind van het jaar opgenomen in de balans onder deze post.
- **Vorderingen en overlopende activa** - Hieronder worden alle kortlopende vorderingen en overige debiteuren opgenomen. Ook de overlopende posten worden hieronder opgenomen.
- **Liquide middelen** - Onder deze post worden alle geldmiddelen verantwoord, zoals kasgeld, depositorekeningen, rekeningcouranten, bank- en girorekeningen.

Ambities 2017-2020:

- focussen op culturele diversiteit
 - 20% van de deelnemers in projecten van niet-westerse achtergrond in 2020
 - 20% van personeel en bestuur van niet-westerse achtergrond in 2020
- netwerk van relaties uitbreiden, met name naar andere gemeenten
 - 25% van gemeentelijke bijdragen anders dan Schiedam in 2020
- publieksonderzoek verrichten
 - alle projecten worden met publieksvertegenwoordiging geëvalueerd in 2020
 - opzetten van een beknopte standaardevaluatie per project in 2017
 - jaarlijkse presentatie van evaluaties naar bestuur en financiers vanaf 2018
- cultureel ondernemerschap vergroten
 - financieringsbronnen verder differentiëren door actieve werving
 - streefwaarden 2020: 70 % gemeenten (max. 50 % uit Schiedam)
 - 20 % provincie / rijksoverheid
 - 10 % overig (bedrijven, instellingen, cursus- en entreegelden)
- de organisatie verder professionaliseren
 - nieuwe opzet projectadministratie in 2017
 - functieprofielen voor personeel en bestuur afbakenen en opstellen 2017
 - arbeidsvoorwaarden en loopbaanperspectief personeel verder uitwerken.