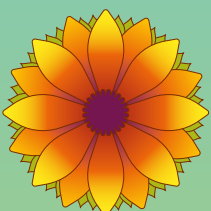
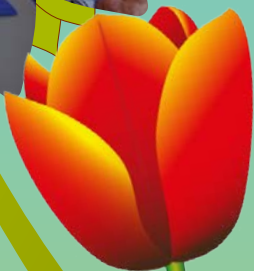




LAAT DUIZEND BLOEMEN BLOEIEN



MEERJARENBELEIDSPLAN 2025-2028

Aanvraagformulier

2.1.A ALGEMENE GEGEVENS VAN DE AANVRAGER	
Naam instelling	Theater De Vaillant
Statutaire naam instelling	Stichting Theater aan de Hobbemastraat
Statutaire doelstelling	<ul style="list-style-type: none">· Het bevorderen van de culturele participatie van de inwoners van de gemeente 's-Gravenhage en die van het Stadsdeel Centrum in het bijzonder.· Het creëren van een ontmoetingsplaats voor bewoners en al dan niet professionele groepen en artiesten.· Het bevorderen van de ontwikkeling en presentatie van lokaal talent.· Het verrichten van alle verdere handelingen, die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.
Aard van de instelling	theaterinstelling
Bezoekadres	Hobbemastraat 120
Postcode en plaats	2526 JS Den Haag
Postadres	Hobbemastraat 120
Postcode en plaats	2526 JS Den Haag
Telefoonnummer	070-4452800
Email	info@devaillant.nl
Website	www.devaillant.nl

2.1.B CONTACTPERSOON VOOR DE SUBSIDIEAANVRAAG	
Naam contactpersoon	Harrie van de Louw
Functie contactpersoon	directeur
Telefoonnummer contactpersoon	070-4452800
Email contactpersoon	harrie@devaillant.nl

2.1.C FINANCIËLE GEGEVENS AANVRAGER	
IBAN bankrekeningnummer	NL02INGB0006589970
Ten name van	Stichting Theater aan de Hobbemastraat
Fiscaal nummer	NL852200080B01

2.1.D RECHTSVORM	
Rechtsvorm [stichting, vereniging]	Stichting
Jaar van oprichting	2012
Inschrijving Kamer van Koophandel te	Den Haag
KvK nummer	56586493

2.1.E HUIDIGE SAMENSTELLING DIRECTIE/DAGELIJKSE LEIDING

Naam	Functie	In functie sinds	Termijn Benoeming
Harrie van de Louw	directeur	01-01-2013	nvt
Marijke Reuvers	zakelijk leider	01-04-2022	nvt

2.1.F HUIDIGE SAMENSTELLING BESTUUR OF RAAD VAN TOEZICHT BESTUUR

Naam	Functie	In functie sinds	Termijn Benoeming	Treedt af op
Koen Baart	Voorzitter	22-03-2023	Interim	31-12-2024
vacature	Secretaris/Penningmeester			
Saloum [A.] Darboe	Bestuurslid	12-02-2020	2e termijn	12-02-2026
Esther [E.P.] Geradts	Bestuurslid	12-02-2020	2e termijn	12-02-2026
Willemijn [W.B.C.] de Koning	Bestuurslid	13-09-2023	1e termijn	13-09-2026
Pepijn [P.K.H.] Smit	Bestuurslid	13-09-2023	1e termijn	13-09-2026
Bircan Bozbey	Bestuurslid	13-09-2023	1e termijn	13-09-2026

2.1.G GEVRAAGD SUBSIDIE VOOR DE PERIODE 2025-2028

Voor welke subsidie dient u een aanvraag in	Categorie B – subsidie Cultuurankerfunctie
Totale omvang jaarlijkse exploitatie	€ 1.448.724 (prognose 2023)
Gevraagde jaarlijkse structurele bijdrage van de gemeente voor 2025-2028	€ 856.897
Gesubsidieerd in het kader van het Meerjaren-beleidsplan Kunst en Cultuur 2021-2024 van de gemeente Den Haag?	ja, met een bedrag van: € 856.926,00 (peiljaar 2024, inclusief trend)

2.1.H ONDERTEKENING

Hierbij verklaart ondergetekende, daartoe statutair bevoegd, dit formulier naar waarheid en zonder voorbehoud te hebben ingevuld.

Naam	Koen Baart
Functie	voorzitter
Datum	30 januari 2024
Plaats	Den Haag

Handtekening



HOOFDSTUK 1 · SAMENVATTING

Laat duizend bloemen bloeien

Cultuurparticipatie is klaar als iedereen die mee wil doen zich binnen de cultuursector uitgenodigd en erkend voelt. De Vaillant werkt daarom in de Schilderswijk en Transvaal dicht bij de mensen thuis met herkenbaar programma, om via talentontwikkeling, samenwerking met de stad en inspirerende podiumprogramma's paden te banen voor talenten en publiek. We laten duizend bloemen bloeien, oogsten successen en met liefde en zorg kweken we nieuw talent en nieuwe bewonderaars. Om wildgroei te voorkomen werken we met concepten en trajecten.

In onze superdiverse wijken is niemand een alleskener van cultuur voor iedereen. De vraagsturing die wij samenvatten als 'Zo Doen Wij Dat' en waarbij bewoners en talenten zelf kunnen voorzien in eigen en elkaars cultuurbehoefte, staat nog als een huis. Tijdens corona hebben we stevig ingezet op de presentatie van nieuwe makers met persoonlijke verhalen. Tegelijk hebben we meer structuur gebracht in voorstellingen, doelgroepenbeleid ontwikkeld en groeien we steeds meer uit onze te krappe jas. In 2023 is een Visiestuk aan de wethouder van Cultuur aangeboden en is onderzoek naar een nieuwe en grotere zaal in wording opgestart.

corona was een spelbreker die vroeg om inventiviteit en durf. Een nieuw programma als Voetnoot* kon vrij eenvoudig online, maar vaak gingen we de straat op. Vanaf dag één brachten we met Torenconcerten muziek tot achter de voordeur en voorzagen artiesten in wat inkomen. We brachten vrolijkheid bij tehuizen voor mensen met een beperking door urban dj's met de Beat-mobiel op pad te sturen. We bezorgden maaltijden met een cultureel toetje bij senioren thuis en smoothies voor medisch personeel dat onze samenleving levend hield.

Kwaliteit is een lastig begrip. De kritische noot daarover in het afgelopen beleidsadvies zette aan tot actie. Omdat goed passend aanbod voor onze bewoners vaak niet bestaat, stimuleren we talenten om dit zelf te maken. We weten dat om cultuurparticipatie te bevorderen je alleen het mooiste en beste met publiek deelt. Dit vraagt om herijking van kwaliteitsdefinities. Herkenning in thematiek, taal, makers of spelers heeft soms een hogere waarde dan een vakopleiding of recensie in de Theaterkrant. Tegelijk is De Vaillant (zie visiestuk) met een zaaltje met 107 stoelen en beperkt budget nauwelijks toegerust om kwalitatief hoogstaand aanbod in te kopen. We zetten daarom met collega's in stad en land in op nieuw aanbod en makers en helpen hen bij talentontwikkeling tot op het hoogste niveau.

Door corona, de stijging van energieprijzen en de inflatie is De Vaillant in zwaar weer gekomen. Hoog ziekteverzuim, terwijl de vraag naar programma's enorm was, heeft zijn tol geëist. Een tol waarvan we pas nu herstellen.. Ondanks steun van de gemeente staat De Vaillant op de nullijn. We starten in 2025 met hogere subsidie en goede verwachtingen, toch is budget in verhouding tot de opdracht beperkt.

Met een stevige gemeentelijke opdracht op een plek waar cultuurbeoefening niet vanzelfsprekend is en de cultuursector nog beperkt aansluit, leunt De Vaillant voor programma's op inkomsten uit fondsenwerving. De structurele subsidie dekt zowat de kosten van het gebouw en het uitbaten daarvan, los van programma of communicatie. We zijn blij dat de programma's van De Vaillant door fondsen op waarde geschat en gefinancierd worden. Steeds meer dragen deze inkomsten ook bij aan de exploitatie. Tegelijk gaan fondsen gelden bijna gelijk op met de programmakosten.

Toepassing van de Codes die de Cultuursector zich stelt ziet De Vaillant als fatsoen. En fatsoen moet je doen. In de huidige periode is de overstap gemaakt naar loonschalen van een passende cao, in ruil voor verlaging van werkdruk. Fair Pay is hiermee deels gegarandeerd. In 2025 sluit De Vaillant zich aan bij de cao Nederlandse Podia. Daaruit vloeit ook eerlijke beloning voor zzp-ers voort. Voor specifieke functies binnen cultuurparticipatie ontwikkelen we samen met de Participatie Federatie criteria.

Toepassing van de Code Diversiteit en Inclusie lijkt in onze wijken vanzelfsprekend, maar vraagt altijd aandacht. De Vaillant zet in op het bereiken van bewoners via een lage opstap met een maaltijd, herkenbaar programma en relaties met maatschappelijke partners. Ook team en bestuur zijn van meet af divers. We sluiten aan bij programma's van BINOQ ATANA en willen de Haagse Cultuuracademie reanimeren. De Vaillant is een van de meest diverse theater van Nederland. Resultaten van het Publieksonderzoek bevestigen dit. Meer weten? Loop eens binnen!

De directeur en collega's zijn nauw verbonden met collega's in de stad. Relaties onderhoudt De Vaillant ten behoeve van haar springplankfunctie voor talent van de wijk naar de stad en omgekeerd. De Vaillant is gul in samenwerking, kennisdeling en het bereiken van gemeenschappelijke doelen. Komende jaren koppelen we aan alle programmalijnen partnerships.

De Vaillant stond aan de wieg van de Participatie Federatie, een coöperatie van wijkpodia en werkplaatsen die het belang van wijktheaters op landelijk niveau aankaart. Via deze organisatie verwerft en deelt De Vaillant expertise, maar ook passend cultuuraanbod voor bewoners in onze volkswijken. Tegelijk biedt de Participatie Federatie een netwerk aan podia voor onze talenten om daar in redelijke veiligheid te kunnen ontwikkelen en delen met landelijk publiek.

Publieksbereik ontwikkelt razendsnel. Directe terugkeer van publiek na corona zagen we als een kroon op ons werk. Door het Haagse Publieksonderzoek op maat te maken, leren we via kaartverkoop, onderzoek en de inzet van een nieuw CRM-systeem, mensen steeds beter kennen en bereiken. Dit wordt een basis voor ons programma. Daarnaast gaan we meer op pad in de wijken, de combinatiefunctionaris draagt zo bij aan het leren kennen en bedienen van nieuwe groepen.

Sinds 2015 werken we samen met De Einder aan de dagopenstelling. Meerwaarde is de binding met leerlingen uit onze wijken, die vaak ongezien zijn en bij ons klaargestoomd worden voor de toekomst. Steeds va-

ker vinden zij hun weg naar programma's en een baantje van De Vaillant. We winkelen graag in de wijk en betrekken meer en meer bewoners bij kookprogramma's in verbinding met theater. Hoe? Dat onderzoeken we in 2024.

Voorafgaand aan de vierjaarlijkse aanvraagperiode voor het Cultuurplan wordt De Vaillant weer overstelpt met samenwerkingsvragen van collega's. De Vaillant ziet het belang van intensieve samenwerking tussen wijken, stad en land. En omdat de toekomst al begonnen is en van uitstel afstel komt vragen we onze collega's 'Waarom niet nu?'. Zo oogsten we al in 2024 en planten we zaaies voor rijke boeketten in komende jaren.

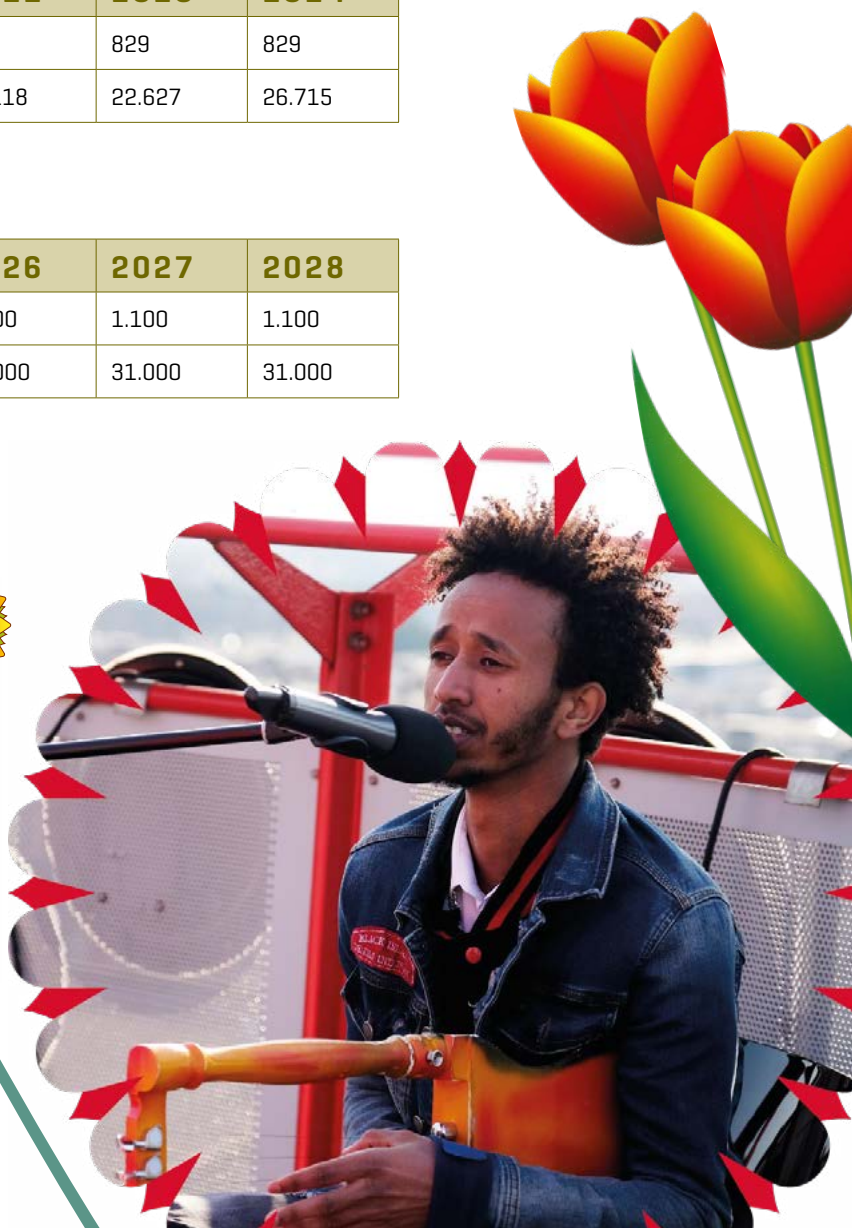
In 2025 staat de cultuur van mensen zichtbaar voorop, intern verbinden we afdelingen met elkaar. Programmalijnen worden duidelijker. Vaker wijken we uit naar grotere podia in wijk en stad. We werken nog meer samen om springplank te zijn. Ontwikkelingstrajecten vormen een voedingsbodem voor talent en programma. We gaan volledig over naar cao Nederlandse Podia en blijven theater voor iedereen die Mee wil doen. In januari 2025 zijn en blijven we financieel gezond!

TOTALEN	2021	2022	2023	2024
Activiteiten	597	740	829	829
Aantal bezoeken	12.380	27.118	22.627	26.715

[uit gegevens jaarplan 2024]

TOTALEN	2025	2026	2027	2028
Activiteiten	1.000	1.100	1.100	1.100
Aantal bezoeken	28.000	31.000	31.000	31.000

[Niveau voor corona]



Terugblik 2021-2024

1 Inhoudelijk artistiek beleid

'Laat duizend bloemen bloeien'

In stenige wijken bloeit het culturele hart van De Vaillant met een kleurrijk palet aan programma's voor even zo kleurrijke mensen, mensen voor wie in de stad weinig cultureels in de aanbieding is. De Vaillant start daarom in de Schilderswijk en Transvaal dicht bij de mensen thuis met een laagdrempelig programma, om via herkenbare voorstellingen, goede gesprekken en talentontwikkeling paden te banen voor talenten en publiek. We werken daarvoor graag samen met partners in de wijken, de stad en het land. We laten daarbij duizend bloemen bloeien, oogsten successen en met liefde en zorg kweken we nieuw talent en nieuwe bewonderaars.

1.1 Vormgeving van doelstellingen

Met een positief advies met kritiek op de artistiek inhoudelijke kwaliteit en te weinig middelen om daar wat aan te doen, startte De Vaillant in 2021 een nieuwe beleidsperiode. Een periode waarin het theater haar tienjarig bestaan als Cultuuranker vierde. Het theater sloot wegens corona en door regelmatig onderhoud aan het gebouw. We sluiten deze periode af met een rijkdom aan programma's en publiek en een fors tekort op de begroting.

Zaaien en oogsten

Deze beleidsperiode was er een van toenemende behoefte aan talentontwikkeling en samenwerkingsprojecten. Na jaren zaaien, oogsten we successen wanneer mensen die via Studio S, de Sociale Tafels of gespreksprogramma Voetnoot* aankloppen om zelf programma's te maken of om op het podium hun verhaal te delen met publiek. We oogsten successen maar, kunnen het zelf maar amper bolwerken.

Denk aan De Dames van de Affaire over het toeslagenschandaal, gesprekken met journalisten, politici en geëngageerde wijkbewoners tijdens Voetnoot* en denk aan voorstellingen waar bijzonder publiek geniet van Nora Akachar, Je Moeder of de huisproductie Immuun. Denk aan Voetjes in PAARD, Broederliefde in huis en Tl-PIKO dat ongehoorde muziek brengt.

Helderheid

Zoals gepland voor huidige periode hebben we duidelijke lijnen aangebracht in programma. Maandelijks voorstellingen van nieuwe makers voor welwillend publiek, maandelijks het nieuwe gespreksprogramma Voetnoot* om over na te denken, versterking van de Sociale Tafels

voor senioren en mensen met een beperking, met een cultureel toetje toe. Studio S is verrijkt met talentontwikkelingsprogramma's en de kleurrijke puberclub Voetjes v/d Vloer. Bijzondere doelgroepen en onderwerpen maken we tot theater met community arts, terwijl we kinderen via schoolvoorstellingen en vakantiefestivals laten zien dat cultuur ook van hen is.

Publiek

We hebben stevig ingezet op betere communicatie en het kennen van onze omgeving. Het Doelgroepenmodel van het Publieksonderzoek hebben we naar onze omgeving vertaald en we leren publieksgroepen aantoonbaar beter kennen en bereiken. Tegelijk kunnen we door de komst van een combinatiefunctionaris meer de wijken in en naar mensen toe. Hier ligt een basis voor de toekomst.

1.2 In het licht van corona

Op gepaste afstand hebben we met Torenconcerten, de Sociale Tafel Thuis, bezoeken aan Teststraten, ziekenhuizen en zorginstellingen, culturele en culinaire vitamines gebracht tot achter de voordeur. En waar mogelijk bereikten we mensen online via Studio S Home Edition, live streaming, of wanneer dat mogelijk was op gepaste afstand in huis. Een Actieplan met heldere doelen en de inzet die we plegen op doelgroepen hielp ons enorm, wat resulteerde in een stuwmeer van programmaverzoeken en publiek na corona. Vooral deze vloedgolf is ons overvallen.

1.3 Beoogde kwaliteit

Wie mensen wil betrekken bij cultuur, doet dit door enkel het mooiste en beste aan te bieden en oprechte belangstelling te tonen voor de cultuur van de ander. Wie door cultuur geraakt wil worden vindt dit in herkenning, verrassing, ontroering. We zien dat bij bestaande kwaliteitsnormen een aanvullend pakket aan criteria nodig is. Kwaliteit vinden wij in oprechtheid en ons publiek voelt dat. Kwaliteit vinden wij op alle niveaus, waarbij een stapje verder altijd het uitgangspunt is.

Het moge duidelijk zijn dat voor verschillende programma's op verschillende manieren naar kwaliteit gekeken wordt. Bij de Sociale Tafels vinden we kwaliteit van de culturele toetjes in het aansprekende en in eenvoudige schoonheid, terwijl we bij Voetnoot* kwaliteit vinden in de diepgang van het gesprek en de verwondering bij de diepzinnigheid van de gespreksleider. De voorstellingen op Primetime vinden hun kwaliteit in de herkenning van thematieken en personen.



2 Bedrijfsvoering

2.1 Schets organisatorische en financiële ontwikkelingen

Begin 2024 vernieuwt een belangrijk deel van de organisatie, wat nieuwe impulsen geeft aan het programma en bereik van mensen. De reorganisatie die we in 2023 ingezet hebben, kunnen we daardoor versneld voltooien in voorjaar 2024. Deze reorganisatie zorgt voor nog betere verbinding tussen programma van derden, eigen programma en kennis van bewoners en publieksgroepen. Tegelijk voegen we diensten op de vloer samen tot een afdeling hospitality die die, in samenwerking met de Einder, nauw verbonden is aan de dagopenstelling.

Ook op directieniveau vindt in 2024 een herschikking plaats waarbij een artistiek directeur programma en communicatie aanstuurt en de zakelijk directeur simpel gezegd de rest van de organisatie. De zakelijk leider gaat dan ook meer uren maken, terwijl de algemeen directeur naast de artistieke leiding wordt gedetacheerd bij de Participatie Federatie. Per saldo wordt diens functie en de druk op de begroting ingeperkt.

2.2 Op orde houden bedrijfsvoering

Pas aan het einde van de coronacrisis begonnen medewerkers ziek te worden. Wellicht was dit deels te wijten aan de enorme druk waaronder we gestaan hebben en de wijze waarop we na corona door programmaverzoeken werden overspoeld, anderzijds was het ook gewoon botte pech, vooral voor medewerkers die het betrof. We hebben daarom regelmatig programma's inclusief gereserveerde budgetten doorgeschoven naar volgende jaren, of domweg afgezegd. In turbulente tijden zijn we tegelijk een baken geweest voor medewerkers, die nu vleugels krijgen en uitvliegen.

Afgelopen jaren heeft De Vaillant stevig ingezet op fondsenwerving ten behoeve van programma's. Zoals gezegd zijn deze budgetten regelmatig doorgeschoven wegens onderbezetting. De inflatie heeft zich niet ver-

taald in tariefverhogingen, omdat de drempel voor heel veel bewoners te hoog wordt.

Na een coronacrisis, een energiecrisis en enorme kostenstijgingen heeft De Vaillant voor 2023 noodhulp van de gemeente gevraagd en ontvangen, met het vooruitzicht dat eenzelfde scenario geldt voor 2024. Zonder enige reserves, maar met voldoende subsidie voor Stadsdeel Centrum voor 2025 in het vooruitzicht staat De Vaillant op de nullijn. In 2024 onderzoekt De Vaillant de kosten en baten van een nieuwe zaal zoals in het Vi-siestuk is vastgelegd.

2.3 Financieringsmix

Financieel beleefde De Vaillant de moeilijkste jaren van haar bestaan. Nauwelijks versterkt tijdens het lopende Kunstenplan, met een minimale weerstandsreserve en met kosten die de pan uitrezen, groeiden de tekorten. Maatregelen van de gemeente dekken een deel van de tekorten maar zeker niet alles. In de achter ons liggende periode gaf de coronasteun van de gemeente Den Haag ons een wat stevigere basis voor de bedrijfsvoering, maar die was niet genoeg. We sloten 2022 af met een tekort van € 90.000, en verwachten in 2023 een zelfde tekort. Hierdoor zijn er geen reserves meer beschikbaar. En ondanks een forse inflatiecorrectie over 2023, werden kostenstijgingen tot 25% niet volledig gecompenseerd.

Eind 2023 kregen we balanssteun van de gemeente [€ 89.104] om dat tekort weg te werken. Ook over 2024 verwachten we daarvoor een aanvraag te doen. Op het moment van schrijven is nog niet bekend of die wordt gehonoreerd. In onderstaand overzicht is die aan te vragen balanssteun [€ 102.319] wel meegenomen in de berekening.

De financieringsmix ontwikkelde zich als volgt:

	2021	2022	2023 [progn]	2024 [begr]
Publieksinkomsten	2%	6%	8%	9%
Totale eigen inkomsten	15%	16%	23%	24%
Private fondsen	8%	1%	8%	8%
Structurele gemeentelijke subsidie	73%	68%	59%	62%
Incidentele overheidssteun incl corona & SKIP	13%	16%	18%	21%
Totale overheidssubsidies	86%	84%	77%	83%

De coronajaren geven geen goed beeld van de normale exploitatie. De laatste twee jaar blijft de kaartverkoop ongeveer gelijk, en lopen de te verwachten eigen inkomsten langzaam op. De te verwachten overheidssubsidies dragen het laatste jaar juist minder bij aan de exploitatie.



2.4 Cultural Governance en Fair Practise

Het toepassen van de diverse codes die de cultuursector zichzelf stelt zien wij simpelweg als fatsoen. Stapsgewijs gingen we deze periode over naar de loonschalen van cao Nederlandse Podia. Met medewerkers is afgesproken dat een aanvankelijke besparing op de loonkosten wordt ingezet om de werkdruk te verlagen. In 2024 worden de laatste stappen gezet.

In wijken met grote armoede is vrijwilligerswerk niet vanzelfsprekend. De Vaillant hanteert daarom het principe dat wie wat van De Vaillant ontvangt, daar iets voor betaalt, terwijl De Vaillant altijd gevraagde diensten betaalt. Wij noemen het loon naar werken. We hebben in dat kader ook de stagevergoedingen voor MBO-ers, HBO-ers en WO-ers gelijkgesteld.

Voor voorzitter Adri Duivesteijn ging de inhoud voor alles. Enerzijds heeft dit geresulteerd in een visiedocument voor De Vaillant en de vervolgstappen in de vorm van een onderzoek naar een nieuwe zaal. Anderzijds zorgde dit voor levendige gesprekken tussen bestuur en directie en indirect droeg dit bij aan inhoudelijke versterking van het programma.

Met het overlijden van de voorzitter zegde voormalig voorzitter Koen Baart toe om De Vaillant als interim voorzitter naar het nieuwe Kunstenplan te leiden. Met zijn komst is het bestuur vernieuwd en wordt behalve inhoudelijke gesprekken sterk ingezet op het naleven van de Code Cultural Governance.

Het toegroeien naar en aansluiten bij cao Nederlandse Podia per 1 januari 2025 heeft van bestuur grote aandacht, temeer daar dit berust op beleidsafspraken die al in 2020 met het team zijn gemaakt.

In 2022 heeft het team verzocht tot oprichting van een Personeelsvertegenwoordiging. Deze krijgt in de loop van 2023 steeds meer vorm. Bij de gefaseerde overgang naar de cao Nederlandse Podia maar ook bij bewaking van andere Fair Practise en Governance zaken blijkt de PVT een goed instrument.



3 Diversiteit en Inclusie

3.1 Diversiteit en Inclusie

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.

Waar inclusiviteit van alle bewoners van Den Haag vanzelfsprekend moet zijn, geldt dit binnen de cultuursector en -beleid niet. Mede op verzoek van De Vaillant heeft de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme Rabin Baldewsingh, gewezen op potentiële discriminatie. Wij hebben de Code Diversiteit en Inclusie in de genen en we kunnen en willen niet anders. De vier P's zijn daarbij niet genoeg, wij roeren ons waar toepassing van de Code in het gedrang is; landelijk, stedelijk en onder collega's.

3.2 Beoogde doelstellingen, maatregelen en resultaten

Op alle P's van de Code DI scoort De Vaillant hoog. In een super diverse omgeving (Cultureel Planbureau/CPB) is een divers team met een divers programma en diverse communicatiestrategieën een voorwaarde. Van meet af aan is diversiteit binnen het bestuur en directie een vanzelfsprekendheid die zich in het team en de werkwijze vertaalt. Dat het niet alleen om kleurtjes gaat, maar ook om afspiegeling van de omgeving in heel ruime zin, ervaren wij elke dag. Een welkom huis met een lage drempel kan slechts bestaan wanneer iedereen zich veilig, welkom en verzorgd voelt.



4 Positionering binnen bestel, samenwerkingen en bijdrage aan totale aanbod

4.1 Positie lokaal, stedelijk, regionaal en landelijk

In de wijk werkt De Vaillant samen met ondernemers- en bewonersverenigingen, met welzijnsinstellingen en culturele partners. Het culturele netwerk is vanaf 2024 versterkt door de gedeelde inzet van een combinatiefunctionaris [Art-S-Cool, Haags Theaterhuis, Topaze, Muziekcentrum 1101 nachten].

Na twee termijnen in het bestuur van het Haags Directie Overleg gaf de directeur het stokje over en legt binnen dat overleg de focus op de Code D&I. Binnen de sector is De Vaillant constructief kritisch, wat zich vertaalt in veel samenwerkingsverbanden. De Cultuurankers trekken samen op en wij hechten zeer aan de Kracht van Acht om cultuurparticipatie naast het vele makersaanbod op het netvlies te houden. Overigens was De Vaillant mede oprichter van de Haagse Cultuur Academie, die een nieuwe impuls verdient.

De Vaillant richtte de Participatie Federatie op en opereert daarmee op landelijk niveau. Het levert contacten, netwerken en voorstellingen van nieuwe makers op en voor onze talenten een landelijk speeldomein. De directeur is gedetacheerd directeur van de Participatie Federatie.

4.2 Publieksbereik

Het doel van publieksbeleid van De Vaillant valt samen met haar doelstelling; het bevorderen van culturele participatie van bewoners in Stadsdeel Centrum. In ons Stadsdeel wonen veel mensen die hun weg al vinden en voor wie volop passend aanbod voorhanden is. In de Schilderswijk en Transvaal wonen met name mensen voor wie het omgekeerde geldt. Daar zien wij onze opdracht en worden we beter in het kennen en bereiken van de mensen en hun wensen. We weten ook dat publiek van vandaag wellicht de maker van morgen is en

dat publiek pas echt participeert als alle culturele instellingen toegankelijk zijn. Daarom werken we veel samen.

Op organisatieniveau heeft De Vaillant sterke bindingen in de wijken en in het culturele bestel van de stad. De functie combinatiefunctionaris deelt De Vaillant vanaf 1 januari 2024 met liefde met Art-S-Cool, TOPAZE, Muziekcentrum 1001 Nachten en Haags Theaterhuis. Inzet is om tot in de haarvaten van de wijken in ons Stadsdeel door te dringen. Samen met spreiding van deze partners over deze wijken en hun bereik van jong tot oud versterkt De Vaillant haar positie.

5 Economische of maatschappelijke betekenis

5.1 Maatschappelijke en economische verbindingen

Als Cultuuranker zijn bij De Vaillant vanzelfsprekend de culturele en sociale rol vervlochten. Dat zijn voor De Vaillant o.a., Praktijkschool De Einder, Buurthuizen [De Mussen, Sam Sam, Mandelaplein, ea.], Stagehuis, De Voedselbank/ MOC het Hart en Paraplu, maar ook onze culturele partners. We doen de was voor kinderboerderijen, winkelen in de buurt, betalen makers loon naar werk en zijn vertrek- en eindpunt voor een bezoek aan het kleurrijke winkelhart van de stad.

5.2 Op welke wijze hebben deze verbindingen bijgedragen aan positie en profiel?

Mensen zien De Vaillant als een betrokken plek waar hun cultuur de waardering krijgt die het verdient, waar kinderen stagelopen en het podium beklimmen, waar cultuur met de paplepel wordt ingegeven.

De Vaillant is klaar om de toekomst in te gaan. We hebben geoogst en zaadjes geplant voor een nieuwe lente. Ook komende jaren dragen we bij weer en tegenwind bij aan een kleurrijk cultuurlandschap waar bijzonder talent tot bloei kan komen.



HOOFDSTUK 3

Plannen en activiteiten voor de periode 2025-2028

1 Artistiek inhoudelijk beleid 2025 – 2028

1.1 Doelstelling, Missie, Visie,

Doelstelling: Het bevorderen van de culturele participatie van de inwoners van de gemeente Den Haag en van Stadsdeel Centrum in het bijzonder. Het creëren van een ontmoetingsplaats voor bewoners en al dan niet professionele groepen en artiesten. Het bevorderen van de ontwikkeling en presentatie van lokaal talent. Het verrichten van alle verdere handelingen, die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

Visie: In De Vaillant beleef, maak én proef je de cultuur van het nieuwe Nederland op het podium, in de organisatie en in de keuken. Wij zien het als onze taak om een uitnodigend theater te zijn voor alle Hagenaars, met name in stadsdeel Centrum. Vooral de cultuur van bewoners en talenten uit de Schilderswijk en Transvaal vervult daarin een hoofdrol. We gaan graag over grenzen, die van onze wijken, van Den Haag en ons land. We zoeken de uitdaging waar andere podia tevreden zijn. Zo maken we ruimte voor mensen en podiumkunsten die nog geen plek hebben in het culturele bestel.

Participatie is het sleutelwoord. Iedereen die mee wil doen dagen wij uit om zich te presenteren en te ontwikkelen. Van een stap naar het podium tot een sprong naar het wereldtoneel of gewoon een fijne werkplek: De Vaillant is een professioneel, wereldwijd theater met een breed cultureel perspectief. Kleurrijke artiesten en meerstemmig publiek maken De Vaillant inclusief en bereikbaar voor iedereen.

Missie: We dragen bij aan cultuurparticipatie door de culturele rijkdom van onze wijken zichtbaar te maken, te delen en te ontwikkelen. We nodigen 'nieuw publiek en talent' uit om kennis te maken, te beleven en mee te doen. We dagen mensen en makers uit om zichzelf te ontwikkelen van basisschool tot op het hoogste podium. We verbinden mensen en organisaties aan cultuur en iedereen die wil, kan meedoen. Onze visie is dat mensen rijker worden door kunst en cultuur mee te maken en kunst en cultuur worden rijker als we die samen delen. Wij menen dat de podiumkunsten daar een optimaal middel voor zijn omdat makers en belevers elkaar in levenden lijve ontmoeten. Om mensen uit te nodigen en uit te dagen is alleen het mooiste goed genoeg.

1.2 Artistiek Inhoudelijk Beleid

De Vaillant is het Cultuuranker van Stadsdeel Centrum, in het bijzonder van de Schilderswijk en Transvaal. De opdracht om middels een theater de cultuurparticipatie van bewoners te bevorderen is een dankbare, maar niet vanzelfsprekend. In uitermate gedifferentieerde wijken, met veel bewoners die van huis uit niet gewend zijn aan fysieke zelfexpressie, is de stap om op het podium te gaan staan niet vanzelfsprekend, noch simpel te zetten. De zeer beperkte inkomens waar veel mensen van moeten rondkomen, doen een avondje theater of het plezier van cultuur beoefenen niet voelen als een eerste levensbehoefte. Veel mensen in onze wijken voelen zich in een theater of museum ook niet welkom of vinden er nauwelijks iets wat hen aanspreekt of betaalbaar is. In onze wijken zijn bergen te verzetten en dat loont. Door de culturele bagage van mensen zelf centraal te stellen en hen mee te nemen op een culturele reis helpen wij hen stap voor stap mee te doen en hun cultuur tot bloei te brengen.

De Vaillant bestaat inmiddels elf jaar en heeft veel kennis en ervaring opgebouwd. We zijn thuis in de wijk en de mensen bij ons. We leren stap voor stap en doen dat graag samen. Samen met bewoners, talenten en met onze collega-instellingen. In de lopende Kunstenplanperiode hebben we ingezet op duidelijkere lijnen in de programma's, waardoor publieksgroepen beter hun weg vinden. Elke lijn richt zich op andere doelgroepen en wordt volgens een heldere format uitgewerkt. Deze lijnen zetten we komende periode door en we gaan daarbij nog nadrukkelijker uit van publieksgroepen, hun dromen en culturele bagage.

Cultuur en culinair

Gezien de grote armoede in onze wijken, maar ook omdat de liefde voor cultuur vaak door de maag gaat, zetten we sterker in op een verbinding tussen cultuur en culinair. Dit sluit ook aan bij de gewoonte van veel bewoners om cultuur te beleven als onderdeel van een avondje uit. We gaan daarom de samenwerking aan met gastkoks en kookvrijwilligers die passend koken bij de culturele programma's en hun publiek. Cultuur ingebed in een avondje uit.



Talentontwikkeling in traditie en vernieuwing

Kunst en cultuur zijn altijd in beweging, mensen altijd op zoek naar nieuwe inspiratie. Het Westerse cultuurprincipe is zowat geheel op vernieuwing gestoeld. In traditie en vernieuwing investeren wij in talentontwikkeling. Dit nodigt mensen uit om mee te doen, nieuwe vergezichten te krijgen, en het draagt bij aan een passend programma-aanbod voor onze publieksgroepen.

Persoonlijke ontmoeting rondom het podium

De Vaillant vat cultuurparticipatie breed op en ziet het als een leven lang leren: cultuureducatie binnen- en buiten school, amateuristische kunstbeoefening, individuele talentontwikkeling van jongeren en volwassenen en doorontwikkeling van semiprof naar prof. Meerwaarde krijgt cultuurparticipatie pas wanneer het zichtbaar en hoorbaar is. Daarbij kennen de podiumkunsten de bijzondere kracht van de persoonlijke ontmoeting op en rond het podium.

Partnerships

Cultuurparticipatie is pas klaar wanneer iedereen ook elders in de stad een welkom onthaal met aansprekende cultuur vindt, samenwerking is daarbij belangrijk. Dat baant paden, en draagt bij aan uitwisseling van kennis en expertise. Met partners in het land werken we samen aan groei van passend aanbod, waarbij talentontwikkeling een belangrijk instrument is. Natuurlijk werken we in onze wijken samen aan programma's waarbij maatschappelijke betekenis en culturele waarde elkaar ontmoeten. Per programmajijn noemen we partners waarmee we optrekken om cultuur voor bewoners te ontsluiten en te inspireren.

Kunst en cultuur van mensen

Bij cultuurparticipatie staat de kunst en cultuur van mensen voorop. Wij hebben de doelgroepdifferentiatie van het stedelijk publieksonderzoek op maat gemaakt voor onze wijken. Onze persona's geven een vrij nauwkeurig beeld van mensen, wensen, mogelijkheden en communicatiekanalen. Waar cultuurparticipatie van mensen onze primaire opdracht is, richten we ook het programma aan de hand van deze groepen mensen, gevat in persona's, in.

Diverse programma's

Gespreksprogramma's die de actualiteit in onze wijken belichten, programma's met een sterk maatschappelijk doel zoals Internationale Vrouwendag, maar ook de opvolger van Voetnoot* en de culturele wandelroutes zijn bedoeld om nieuwe ontmoetingen te stimuleren. Daarnaast sluit De Vaillant aan bij festivals zoals Sounds of Us, Crossing Border, Spotlight Festival en Movies that Matter.

MEHMET



MEHMET woont in de Schilderswijk of in de Transvaalkwartier. Hij is 10 jaar oud en zit in groep 7 van de Prinses Marijke School, dit is op loopafstand van huis. Na schooltijd gaat Mehmet vaak naar de Kinderclub van De Mussen. Daar speelt hij bordspelletjes en voetbalt met zijn vrienden. In de vakantie doet Mehmet mee aan activiteiten van de kinderclub; hij bezoekt dan weleens een museum of een theater. Mehmet loopt vaak langs De Vaillant, maar weet niet wat daar gebeurt. Zijn moeder Naïma meldt Mehmet aan voor naschoolse activiteiten en wil dat hij in contact blijft met leeftijdsgenoten.

Kinderrijke wijken

Onze wijken zijn kinderrijk en via cultuureducatieve voorstellingen bereiken wij veel jeugd tot twaalf jaar. Via Cultuurschakel en Cultuurcoaches van diverse scholen horen wij over wensen en hiaten in het aanbod. Zelf kennen wij makers die eerder kleurrijke kindervoorstellingen maakten of die die stap willen zetten. Naast kleurrijk aanbod dat De Vaillant zo zelf initieert, bieden andere stedelijke instellingen in de zaal van De Vaillant voorstellingen aan voor scholen in onze buurt. De Vaillant hanteert daarvoor een aantrekkelijk tarief.

In onze wijken bezoeken ouders niet gemakkelijk samen met hun kinderen voorstellingen. Kinderen komen in schoolverband, of in groepen via Kinderopvang. Reden om aanbod van kindervoorstellingen in de vrijetijd te klusteren in schoolvakanties. Samen met de Cultuurankers en De Betovering werken we al aan festivalprogramma's. We gaan hierin groeien van twee naar vier festivals per jaar. Met Lonneke van Leth Dans nemen we in 2024 een aftrap, door twee dagen in de meivakantie te programmeren. Onze culturele partners Art-S-Cool, HTH, Topaze, Muziekcentrum 1001 Nachten sluiten later aan.

Kunst van collega's

Tenslotte zijn er wekelijks collega-instellingen in huis om met kinderen samen te dansen, musiceren of toneel te spelen. Zij brengen kinderen in contact met Westers culturaanbod van Residentie Orkest, Nederlands Dans Theater, Lonneke van Leth Dans en anderen.

Investeren in divers aanbod

Ondanks dat aanbod van kindervoorstellingen misschien rijk is, is het ook opvallend wit. Kinderen bij ons zijn dat niet. Daarom geeft De Vaillant ook komende Kunstenplanperiode jaarlijks een maker van kleur opdracht tot het maken van een kindervoorstelling die via VONK aan scholen wordt aangeboden en we zetten in 2024 een stap vooruit: samen met Festival De Betovering maken we vanaf 2024 jaarlijks een coproductie die tijdens De Betovering in première gaat, diverse theaters aandoet en daarna via VONK wordt aangeboden. Hierdoor maken in een klap honderden kinderen kennis met theater dat hen past. Voor 2024 werken we samen met Andy Ninvalle, afspraken voor daarna worden nu al gevoerd met YMP en Amsterdams Andalusisch Orkest.



RYAN



RYAN is een jongeman [of vrouw] van gemengde komaf, ergens tegen de twintig. Hij is ongehuwd en woont thuis bij zijn ouders. Hij gaat naar school en heeft een (bij)baantje. Ryan is zeer actief en wil zich graag verder ontwikkelen. In zijn vrije tijd doet hij van alles, zoals rap, zang, dans, of theater. Hij is een echte verbinder. Ryan is sociaal en met zijn vrienden gaat hij in theater graag zijn eigen gang. Het programma hoeft niet alleen gericht te zijn op zijn eigen talent, maar het moet wel relevant voor hem zijn. Omdat zijn inkomen [nog] laag is, moet hij keuzes maken waar hij zijn vrijetijd aan besteedt. Een plek waar ook vrienden komen en die niet te duur is heeft zijn voorkeur.

Doorgaan met Studio S

Tien jaar De Vaillant en tien edities Voetjes v/d Vloer in 2023 betekende ook 10 jaar urban werkplaats Studio S, de enige plek in cultureel Den Haag waar jongeren echt zelf bepalen wat ze doen zonder bemoeienis van boomers en zelfverklaarde deskundigen. Er zijn twee voorwaarden aan Studio S verbonden: je betaalt een kleine bijdrage voor gebruik van een studio, je werkt in die studio actief aan iets, en dat iets is geen huiswerk maar cultuur. Behalve het gevoel in Fame beland te zijn, met muziek vanachter deuren en dansende lichamen voor spiegelwanden, levert Studio S de talenten voor de toekomst.

Een paar keer per jaar organiseren we een club voor onder de 18; Voetjes v/d Vloer. We doen dit samen met Collins, die zelf met Studio S is opgegroeid en nu grote podia bespeelt. Artiesten van Studio S treden op met als klapper een hotte act zoals Broederliefde of Frenne. Wie wil daar niet in het voorprogramma staan? Zeker als we onze vriendschap met PAARD koesteren en af en toe daar een thuis vinden.

Met Filmhuis Den Haag gaan we een nieuwe samenwerking aan op twee terreinen: ten eerste organiseren we Filmhuis Connect sessies in Theater Vaillant, waarbij we vertoningen met een gesprek achteraf organiseren. Daarnaast werken we met Filmhuis Den Haag samen binnen Studio S, door workshops te bieden over het maken van muziekvideo's. Deze video's kunnen vervolgens een plek krijgen op Roots in Motion edities in Filmhuis Den Haag.

SAMIR



SAMIR is een jongeman met een niet-westerse achtergrond. Hij woont in de wijk, bij zijn ouders. Hij is zo'n 22 jaar oud en is ongehuwd. Hij heeft een klein inkomen uit werk en soms een uitkering. Samir is graag buiten, houdt van [kleding]shoppen in de stad en rondhangen met vrienden. Hij houdt van actiefilms en voetbal.

Kernwaarden: Samir heeft behoefte zich te vermaken en zich gehoord en gezien te voelen. Dat doet hij vooral met mensen en op plekken die hij [goed] kent. Alles dat buiten zijn leefwereld staat, is niet aan hem besteed. Alleen aanbod van mensen met dezelfde achtergrond, is wel voor hem. Theater, dat volgens hem veel [gemeente]geld krijgt, voelt niet als iets voor hem, ook als er namen geprogrammeerd worden die hem heel erg aanspreken. Maar als bekenden uit de wijk een programma maken in het theater, dan komt hij wel kijken. Hij wacht tot het laatste moment met bepalen of hij ook echt komt.

Samir is een uitdaging

'Wij willen Comedy!' is gemakkelijk gezegd, maar voor De Vaillant vaak onbetaalbaar. Jongeren met een uitgelezen smaak, maar liever op een Cruyff Court of chillend in een buurthuis, nemen niet snel het podium. Telkens weer zullen we samen met Stagehuis, De Mussen, SamSon en Mandelaplein in gesprek gaan om te bezien hoe we deze jongeren kunnen bedienen met cultuur.

Blijven investeren

We bereiken hen wel met Iftars voorzien van een cultureel programma, kleine workshops Arabische percussie of met een zekere regelmaat bij Studio S, het urban programma. De groep is groot, divers en bepaalt de smaak en sfeer van de wijk. Dit voorjaar start een nieuwe medewerker die uit de doelgroep voortkomt.

NAIMA



NAIMA is een vrouw van Marokkaanse komaf, Ze woont in de buurt. Ze is 32 jaar en heeft twee kinderen. Haar man heeft een baan en zelf werkt ze parttime en doet het huishouden. Ze gaat graag op bezoek bij vrienden en familie en haar geloof is belangrijk voor haar. Ze komt niet vaak in het theater, maar als ze gaat, doet ze dat graag met familie of vriendinnen en maakt er een avondje uit van. Naima houdt van koken en lekker eten. Als ze gevraagd wordt, is ze graag actief in een buurthuis. Cultuur ziet ze als iets dat te maken heeft met haar afkomst en achtergrond: religie, eten en familie. Theaterbezoeken doet ze niet vaak, ze denkt dat dit niet voor haar is.

Kernwaarden: Naima heeft behoefte aan sociaal contact met gelijkgestemden. Even het huis uit, even kletsen met vrouwen die ze kent. Ze wil daarvoor een veilige omgeving die haar representeert. Ze kent veel vrouwen die ook in dezelfde wijk wonen. Ze reageert op vormgeving die aangeeft dat zij wordt aangesproken, ze ziet graag filmpjes via facebook over wat ze kan verwachten, zodat ze weet dat ze op haar plek is.

Bijzondere verhalen op Primetime

Afgelopen jaren leerden we dat herkenbare voorstellingen met herkenbare artiesten en gemaakt door bekendere theatermakers een eigen publiek bereiken. De makers zijn vaak jong, hebben jaren gebroed op eigen plannen en breken ineens door. Vaak zijn het vrouwen die de noodzaak voelen hun persoonlijke verhalen met gelijkgestemd publiek te delen. Maandelijks brengen we een voorstelling die ergens over gaat, die met een lach en soms een traan herkenning oproept en die kwaliteit heeft door het pure karakter. Daar kan geen toneelschool tegenop.

Een complete avond uit

We brengen de avonden als programma waar je vooraf een hapje kunt eten en een lekker theetje of wat anders naar keuze de avond compleet maakt. We bieden aldus totaalprogramma's die zowel de tong strelen als het hart beroeren. Zo is Nora Akachar vaste gast bij De Vaillant en kookt onze chef voorafgaand een heerlijke couscous met Marokkaanse muntthee na.

MEVROUW MENDESZOON

Icons: calendar, envelope, phone, social media, TV, puzzle, SALE -30%, family, speech bubbles, calendar, puzzle.

MEVROUW MENDESZOON is 65+ en weduwe. Ze woont in een huurhuis en geniet van haar AOW en een klein pensioen. Ze houdt van gezelligheid, maar gaat liever niet 's avonds de deur uit. Ze houdt van puzzelen, spelletjes en past op haar kleinkinderen.

Kernwaarden: Ze heeft het idee dat Kunst en Cultuur ver van haar bed staan, maar ze bezoekt wel graag het buurthuis of de bibliotheek. Daar kan ze ook bereikt worden, zeker als het vlakbij is. Ze wordt graag vermaakt en als het sociaal is, doet ze mee. Programma's met een nostalgisch tintje, een lage prijs en meer bezoekers zoals zij, geven haar het gevoel dat ze er thuishoort.

Meer sociale tafels

Natuurlijk gaan we door met de Sociale Tafels! Het is de manier om de cultuur van eten en de cultuur op het podium te combineren. Het is bovendien de sociaalste drempel voor mensen die niet vanzelf met cultuur in aanraking komen. Bij de Sociale Tafels werken we ook komende jaren volop samen met KOO en collega instellingen om aan tafel uit te nodigen voor begeleid bezoek aan kunst in hun huizen. De vroegere vraag om een blik publiek open te trekken hebben we omgebogen naar 'samen voor nieuw publiek'. Wij en onze collega's doen, zo ons voordeel met nieuw publiek in onze huizen en aan tafel. We danken de Ooievaarspas, de Einderleerlingen en fondsen voor het zout in de pap.

De meerwaarde van de combinatiefunctionaris

De uitbreiding van de Sociale Tafel naar meerdere tafels in 2023 zetten we voort met externe gelden en in samenwerking met De Einder, KOO en onze lokale partners TOPAZE, Haags Theaterhuis, Art-S-Cool en Muziekcentrum 1001 Nachten. Een maaltijd met een cultureel toetje is de basis van programma's voor senioren, mensen met een verstandelijke beperking of andere groepen zoals gezinnen die afhankelijk zijn van Voedselbanken. Onze combinatiefunctionaris gaat voortdurend de wijken in om nieuwe mensen en nieuwe verhalen te ontmoeten. De Sociale Tafels zijn een smakelijke kennismaking met een variatie aan cultuur.

Culinaire hoogstandjes met een cultureel toetje

We blijven de smaken van de wijken en mensen nog meer tot op het bord brengen met de opzet van een kookploeg en inzet van gastkoks. Het Verhalenhuis is daarbij leermeester en voorbeeld. Maar ook uit onze eigen geschiedenis kunnen we putten door een hereniging van Eten met Sterren, de uitbreiding van de Kerstdiners voor jong en minder jong en masterclasses van Mounir Toub en anderen. Je hoeft niet arm of oud te zijn om van culinaire hoogstandjes met een cultureel toetje te kunnen genieten.

Ik Wil Die Zaal!

De Vaillant ontwikkelt zich steeds verder als Meemaakpodium. De vraaggestuurde aanpak is verrijkt met Homegrown, een talentontwikkelingsprogramma voor makers uit de wijk en nu Ik Wil Die Zaal!. Als je jouw programma in De Vaillant wilt uitvoeren, kun je daar hulp bij krijgen. Als je wilt leren produceren, een communicatieplan maken of gewoon op het podium staan, dan kan dat. De Vaillant biedt ondersteuning of zoekt in haar netwerk naar coaches en andere professionals. Het leverde al de voorstelling Immune van Zisan Yermi op, samenwerking met Le Chess Noir voor urban filmtalent en ook kleine successen als een eerste comedy avond van een jonge humorist van het Johan de Witt college. De aanpak om doe-het-zelvers te leren en te ondersteunen zetten we integraal voort en richten er de organisatie op in.

NOOR (makers)

NOOR is een ondernemer, al dan niet op vrijwillige basis, in het culturele of maatschappelijke veld. Zij is een maker of verbinder, met een eigen achterban. Noor is zelf ook onderdeel van die achterban, maar heeft de ambassadeursrol verworven binnen de publieksgroep.

Voor Noor is het belangrijk dat relaties wederkerig zijn. Zij brengt iets mee, het levert haar ook iets op. Ze bereikt daarmee status binnen de achterban en verdieping van specifiek cultureel aanbod.

Noor heeft direct contact met medewerkers van De Vaillant. Zij kent een aantal medewerkers bij naam en vindt dat prettig. Ze vindt het ook prettig dat ze de directeur bij naam kent en dat hij haar kent. Ook vindt ze het fijn als ze een kop koffie of thee aangeboden krijgt als ze het theater binnenloopt.

The House of Pastechi

Veel jongeren zijn bijna nergens thuis. Culturele afkomst en seksuele identiteit of voorkeur maken hen kwetsbaar en tot outcast. Ondanks Paarse Vrijdag en andere campagnes zijn veel van deze jongeren op zoek naar (h)erkenning. Vogue-ing is de extravagante expressievorm van veel, vooral niet westerse, jonge mensen uit de LGBTQI+ gemeenschap. Met name in de Randstad floreren Houses waar ontmoeting, ontplooiing en expressie centraal staan. Tijdens Balls komen Houses uit verschillende steden samen en gaan met elkaar de strijd aan om de eer. Het zijn misschien wel de meest sportieve battles van Nederland, vooral omdat iedereen een 'winner' is.

Via Ik Wil Die Zaal! kwam De Vaillant in contact met Jobert Tremus. Hij en zijn Kids trainen wekelijks tijdens Studio S. Zijn House groeit in Den Haag en boort een

grote behoefte aan. Jobert heeft De Vaillant gevraagd om hem te ondersteunen bij het creëren van een veilige en culturele plek voor Vogueing in Den Haag. De Vaillant begeleidt Jobert bij het schrijven van een projectplan annex fondsenwerving en bij een eerste 'Kiki' in maart 2024. In de toekomst volgen wekelijkse trainingen, ontmoetings- en voorlichtingsprogramma's en verder vooral: Vogueing!

1.3 Diverse programma's

Thuiskomen in de wijk met OSO

Als vervolg op Voetnoot* starten Universiteit Utrecht [UU] en theater De Vaillant voorjaar 2024 een samenwerking aan een nieuw programma. Studenten van UU verdiepen zich in de Schilderswijk en haar bewoners om daar mensen te leren kennen die bijdragen aan een thuisgevoel voor zichzelf en anderen. Boegbeelden van zelforganisaties, woordvoerders voor bewoners en ondernemers, bevlogen organisatoren van maatschappelijke en culturele activiteiten die, vanwege een persoonlijke motivatie of werk, het verschil maken in een omgeving waarin veel verschillende mensen met verschillende uitdagingen en achtergronden samenwonen. We noemen hen smaakmakers.

Maandelijks resulteert dit in een podiumprogramma voor publiek waar een gast het verhaal achter zijn of haar lievelingsgerecht verklapt. Dit gerecht wordt tegelijk door de chef van De Vaillant klaargemaakt en met publiek gedeeld. Tijdens het bereiden (liefst live zichtbaar op het podium) gaan studenten met de gast in gesprek, van persoonlijk naar algemeen en van privé naar het gezamenlijke. Aan de hand van goede verdieping worden de gesprekken voorbereid en de gasten uitgenodigd. We nodigen familie, vrienden en betrokkenen uit om het programma bij te wonen en delen het met publiek dat geïnteresseerd is in het wel en wee van de wijk en haar bewoners.

Community arts

Niet iedereen kan zelf de stap zetten naar talentontwikkeling en sommige verhalen zijn te moeilijk om zomaar op een podium te kieperen. Afgelopen jaren werkte De Vaillant samen met Rotterdams Wijktheater en Haags Theaterhuis aan programma's om gezamenlijke verhalen te vertellen en tot hedendaags drama te maken. In 2023 is De Vaillant samenwerking aangegaan met Paula Udondek. Samen hebben we een vorm gevonden die bij ons past: visueel aantrekkelijke verhalen die soms weinig woorden nodig hebben. Verhalen die de vertellers helen en publiek een traan doen wegpinken. Verhalen waarover we lezen in de krant, maar waarvan we de mensen nu pas leren kennen. Samen met Paula roeren we komende jaren in de verhalen van onze wijken en bewoners en Paula, die naast een theaterachtergrond therapeut is, maakt daar samen met hen voorstellingen van. Wij geven haar het podium.

Voorbeeld: Al enkele jaren werkt De Vaillant samen met een bijzondere groep ondernemers in ons werkgebied: sekswerkers. Mensen die in onze wijken wonen, leven en werken en waar meer óver gepraat wordt dan er-mee. Een sector waar links en rechts hun moraal op los-laat, maar waar gewoon gewerkt, geleefd en gedroomd wordt. Naast kleinschalige ad hoc programma's bieden we deze mensen, die net als theatervolk van rode pluche houden, het podium.

Eenmalige programma's

Sounds of Us is een initiatief van Haagse Vredes Initiatieven samen met De Vaillant en Culture Connection. Het brengt jaarlijks een festival waarin de cultuur uit de Afrikaanse diaspora centraal staat. Aan het programma werken Dutch Caribbean Bookclub, Afimo en veel andere lokale partners samen.

Maar ook andere festivals vinden een thuis bij De Vaillant. Het streven van Movies That Matter om van enkele Cultuurankers een festivalhub te maken omarmen wij, maar ook beperktere vormen van samenwerking brengen bewoners uit onze wijken in contact met stedelijk en internationaal aanbod. Met maatschappelijke partners in onze wijken organiseren we jaarlijks het Nieuwjaarsconcert met RO, een festival op internationale Internationale Vrouwendag en nemen we initiatief voor een volwaardig jaarlijks festival op de grens van Schilderswijk en Transvaal.

Wij(k) in beweging

Met KORZO zijn we in 2024 gestart met Wij(k) in beweging, een programma dat zich richt op de bewoners van de Schilderswijk. Makers van Korzo delen via open studio's of try-outs hun nieuwe werk in de Vaillant. Bewoners en bezoekers van de Vaillant bezoeken een paar dagen later – lopend – de première in Korzo. Tegelijkertijd delen de teams van Korzo en de Vaillant kennis op het gebied van programmering en publieksoontwikkeling. We maken de verbinding tussen de wijk en het centrum, we bieden mensen inzicht in een maakproces dat toegankelijk en eenvoudig te bezoeken is. En we maken de beweging letterlijk: beide organisaties, makers en publiek maken direct contact met elkaar en zijn in beweging wanneer ze vanuit Korzo, de Vaillant en omgekeerd, in 20 minuten lopend kunnen bereiken. We starten in maart 2024 en organiseren dit minimaal twee keer per jaar.

Samenhang, artistiek profiel, deskundigheid zeggingskracht, vernieuwing

De Schilderswijk is superdivers, arm in inkomen en in leeftijd zeer gevarieerd. Dit vraagt om een brede aanpak en een kleurrijk palet aan programma's. Ook de volledige lijn van cultuureducatie en scholenvoorstellingen, talentontwikkeling en het aanbod van persoonlijke voorstellingen van nieuwe makers is van belang om duurzaam in cultuurparticipatie te investeren. Daarbij zijn de partnerships in wijk, stad en land zoals eerder omschreven van groot belang. We zetten dit voort, maar nemen de bewoners nog meer als uitgangspunt.

Om kennis van [groepen] mensen en programma en projectaanbod nog beter op elkaar af te stemmen worden in 2024 de communicatie- en programma-afdeling samengevoegd [model Theater Zuidplein]. Het team bevat dan kennis op gebied van doelgroepmarketing, sociaal cultureel werk, een programmeur en cultureel producenten. Per project kan de afdeling worden uitgebreid met specifieke deskundigen per genre of discipline. Zo ontstaat een team met brede kennis en ervaring.

Door uit te gaan van bewoners- en publieksgroepen kunnen verschillende programmajnen een duidelijker smoel krijgen en zich ontwikkelen. Door via geëigende kanalen te communiceren, bouwen we aan sterke communities. We zien nu al dat dit werkt bij de Sociale Tafels en bij de voorstellingen op Prime Time. We gaan daarmee door. Daarnaast kunnen we door de inzet van de combinatiefunctionaris steeds op zoek naar onzichtbare groepen mensen en hun mogelijkheden om te participeren.

De keuze om bij de programmajnen de bewoners(groepen) centraal te stellen is nieuw, maar sluit aan op ontwikkelingen bij collega-instellingen. Bovendien sluit het ook sterk aan op de vraagsturing, waarbij wensen van bewoners mede door hen zelf werkelijkheid gemaakt worden.

De Vaillant toonde in een Visiedocument dat groei noodzakelijk is om de inzet op cultuurparticipatie te kunnen plegen die nodig is in onze wijken. Totdat er een nieuwe zaal met voldoende capaciteit is, zullen we regelmatig uitbreiden naar venues van collega's in de buurt (PAARD, KORZO, Houtzagerij etc..). In 2024 starten we een onderzoek naar de mogelijkheden van een grotere zaal.

Al met al laten we ook komende jaren duizend bloemen bloeien. Als professionele hoveniers met groene vingers veredelen wij om nog mooier te bloeien en de zon te zoeken. In wijken van steen is dat nooit genoeg.



2. Zakelijk beleid

2.1 algemeen

Gezonde bedrijfsvoering

Onder de huidige omstandigheden, met de vastgestelde subsidie, de nog steeds hoge inflatie en de energiekosten, blijft het moeilijk de organisatie gezond te houden. Gelukkig zijn de bedragen die werden vastgesteld voor de subsidie voor 2025-2028 verhoogd. De extra gelden zullen worden ingezet om de extra kosten voor de toepassing van de cao te betalen. Hoewel we met dit subsidieniveau niet alle gewenste groei kunnen inplannen, geeft het wel ruimte om de organisatie op een gezonde manier te bekostigen.

Exploitatie huidige zaal

In de financieringsmix werd zichtbaar dat slechts een klein percentage van de inkomsten wordt opgebracht door de kaartverkoop. Verhoging van de prijzen is niet mogelijk, vanwege de financiële positie van onze bewoners. Maar zelfs als een flinke verhoging doorgevoerd zou kunnen worden, zet dat niet veel zoden aan de dijk. De grootste zaal in De Vaillant heeft 107 stoelen, en levert nooit een recette op waarmee zowel de uitkoop als de te maken kosten betaald kunnen worden of eraan te verdienen. In 2024 onderzoeken we mogelijkheden om een zaal van 300-400 stoelen te bouwen en zo inkomsten te kunnen verhogen.

Fondswerving

De gemeentelijke structurele subsidie dekt de uitgaven voor personeel. Het programmabudget moet ook in 2025 voor een groot deel komen uit projectfinanciering. De Vaillant zet daarom nog steeds in op fondswerving bij private en publieke fondsen. De projectgelden die hiermee worden verworven zijn bedoeld voor projecten met een cultureel-sociale doelstelling.

Goed werkgeverschap

In 2025 sluit De Vaillant zich aan bij de cao Nederlandse Podia. De cao staat garant voor salariering volgens afspraken tussen werknemers en werkgevers. Maar zoals bekend wordt goed werkgeverschap niet alleen bepaald door de salariering. De Vaillant streeft naar een veilige omgeving voor het personeel, met aandacht en begrip voor persoonlijke omstandigheden met mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling en met inbreng in het beleid en de uitvoering. In 2023 is daartoe o.a. de personeelsvertegenwoordiging (PVT) opgericht. Personeelsleden krijgen individueel scholing naar behoefte, en in teamverband worden workshops georganiseerd. Vanaf 2024 wordt jaarlijks een intern tevredenheidsonderzoek afgenomen en wordt voortgebouwd op het veiligheids-onderzoek van dat jaar.

Relatie publiek

In contact met publiek zijn gastvrijheid, professionaliteit en betrokkenheid voor De Vaillant essentieel. Het vraagt constante reflectie op benadering van bezoekers en gebruikers. Workshops gastvrijheid krijgen veel aandacht.

In 2023 is De Vaillant volledig overgegaan op online kaartverkoop. Inzet op publieksonderzoek en een nieuw CRM systeem maken dat we publieksgroepen en hun eigenheden nog beter leren kennen. Data worden naast kaartverkoop en persoonlijk contact belangrijker voor programmeuzes. Welk publiek wil wat? Op welke voorwaarden en voorkeuren kunnen wij inspelen voor optimaal bereik en beleving? Toenemende cultuurparticipatie vertaalt zich zo in vollere zalen en studio's. De combinatiefunctionaris gaat de wijken in voor warme contacten, nieuwe publieksgroepen en nieuwe inspiratie.

2.2 Toelichting op de begroting

INKOMSTEN

Omzet

In 2025 verwacht De Vaillant een omzet te draaien van € 1.878.000, waar in 2023 € 1.448,724 voorzien is. Die stijging wordt veroorzaakt door een verhoging van de structurele subsidie van € 799.941 in 2023 naar € 981.000 in 2025, aanzienlijk meer inkomsten uit kaartverkoop, en incidentele inkomsten uit private en publieke fondsen.

Kaartverkoop

De kaartverkoop verdubbelt bijna in de begroting van 2025. Dat is een reële aanname door groei van het aantal activiteiten en doordat meer partners hun kaartverkoop via De Vaillant laten lopen. Het is daarnaast een gevolg van meer grote, langlopende projecten die een constant publieksbereik kunnen opbouwen. De bijbehorende horeca groeit daardoor eveneens.

Private en incidentele publieke fondsen

De Vaillant zet in 2025 als voorheen stevig in op fondswerving. De bijdrage aan de begroting is in 2025 hoger dan voorheen. In de begroting is, in vergelijking met 2023, de bijdrage van private fondsen meer dan verdubbeld, en groeit de incidentele bijdrage van de gemeentelijke fondsen met 7%. Dat is o.a. mogelijk omdat we bij de fondsen geld aanvragen voor kostbare, langlopende projecten, en ook omdat er via de SKIP landelijk geld beschikbaar komt. De door De Vaillant ontwikkelde langlopende projecten leveren op die manier een grotere bijdrage aan de inkomsten dan voorheen. We tekenen daarbij aan dat, als de fondsen niet toereikend blijken te zijn, het budget van de programma's en projecten wordt aangepast.

UITGAVEN

Personele lasten

In de opsomming van personeel staan uitvoerend kunstenaars opgenomen, die niet tot de personeelsformatie behoren. De eigen personeelsformatie voor activiteiten kost De Vaillant in 2025 € 620.939. De beheerslasten personeel bedragen € 308.080. In totaal gaat het om € 929.019 voor personeel, verdeeld over 13,78 fte.

Beheerslasten personeel

Directie: vanaf 2025 wordt de organisatie aangestuurd door een tweekoppige directie, artistiek en zakelijk, met beiden een aanstelling van 36 uur. Onder de werkzaamheden van de zakelijk directeur vallen ook HR, bureau en financieel, de kosten daarvoor zijn in de betreffende posten opgenomen. De artistiek directeur wordt een aantal uren per week gedetacheerd bij de Participatie Federatie. Het hiervoor ontvangen bedrag wordt in de begroting afgetrokken van het salaris.

Personeelszaken en financiële zaken: door de herindelings van directietaken zijn de bedragen anders verdeeld, over drie posten: directie, personeelszaken en Financiële administratie en PZ en gebouwbeheer.

Gebouwbeheer – wordt ingevuld door het hoofd techniek (activiteitenlasten). Omdat dit beheerslasten betreft is, anders dan in vorige begrotingen, een deel van het salaris (0,33 fte) opgenomen in dit deel van de begroting.

Overige salarislasten

Door de personele herverdeling is minder ZZP-inkoop nodig op deze post. De Overige salariskosten zijn daarentegen wél hoger, o.a. omdat we rekenen op meer stagiairs die betaald worden.

Beheerslasten materieel

Huisvestingskosten zijn als te verwachten nog steeds hoog, door hoge energiekosten, huur en opgelopen kosten voor (onderhouds)contracten.

De organisatiekosten zijn in 2025 naar verwachting aanzienlijk hoger dan voorheen. Ook hier betreft het verhogingen van contractuele verplichtingen, verzekeringen (m.n. de verzuimverzekering loopt steeds verder op door de vele zieken) en er zijn meerkosten door de aansluiting bij de cao.

Onderhoudskosten: het MJOP geeft aan dat het theater voor 2025 in tegenstelling tot 2022 € 36.000 dient te reserveren voor onderhoud. Dat past in het beeld van steeds hogere kosten. Hele grote aanschaffen doen we ivm de toekomstplannen niet, en alle plannings- en bouwplannen dienen uit externe financiering betaald te worden.

Activiteitenlasten personeel

Uitvoerend kunstenaars en programmakosten – deze beide posten zijn veel hoger dan voorheen. Dat komt omdat projecten nu ook worden begroot, incl. kosten voor de uitvoerenden en de bijbehorende fondsenaanvragen. Zoals we bij de inkomsten al schreven: als subsidieaanvragen niet of maar gedeeltelijk worden gerealiseerd, wordt per project ook de omvang en daarmee de kosten verkleind, zodat er geen verlies op wordt gedraaid.

De posten voor programma/productie, marketing, hospitality en techniek zijn in deze begroting gespecificeerd, en worden niet meer bij 'overige salarissen' opgenomen.

Verzuimverzekering – in 2022 werd een behoorlijk bedrag uitgekeerd door de verzuimverzekering. Dit werd in de jaarrekening in mindering gebracht op de lasten voor personeel activiteiten. In 2025 nemen we hiervoor geen bedrag op, omdat we er principieel van uit gaan dat mensen niet ziek worden. Een eventuele uitkering kan daardoor ter zijner tijd gebruikt worden voor opbouw van de reserve.

Activiteitenlasten materieel

In het verleden werden voor talentontwikkeling en educatie bedragen PM opgenomen. Omdat we in 2025 meer aandacht aan talentontwikkeling besteden, hebben we deze bedragen verder gespecificeerd.

De kosten voor programma die worden opgenomen zijn berekend aan de hand van verschillende te ontwikkelen projecten. In 2025 zijn dat oa de Prime Time voorstellingen. House of Pastechi, community arts projecten, sociale tafels, gespreksprogramma's en Movies that Matter. Deze projecten zijn sterk afhankelijk van fondsenwerving. Zowel de bedragen voor inkomsten als uitgaven zijn daarom niet in steen gebeiteld. Als bij een vat met communicerende vaten worden de kosten afgestemd op de verworven fondsen: bij geen of minder toezeggingen gaat een dergelijk project niet, of in gewijzigde vorm, door. Daardoor kan zowel de begroting als het dekkingsplan afwijken van de realisatie.

Toelichting solvabiliteit en current ratio 2022

Uit de cijfers blijkt dat de solvabiliteit en current ratio van 2022 onvoldoende zijn. Het is dan ook niet voor niets dat de gemeente Den Haag noodsteun heeft toegezegd. Ook voor 2024 verwachten wij noodsteun te moeten aanvragen. Deze is opgenomen in de begroting voor 2024.

Positionering en belang voor Den Haag

De Vaillant is hét cultuurhuis van de Schilderswijk en Transvaal, de grote broer en collega van culturele wijkpartners Art-S-Cool, Muziekcentrum 1001 nachten, Topaze en Haags Theaterhuis waarmee wij onze combinatiefunctionaris delen. We zijn een vaste culturele

waarde tussen een veelheid aan maatschappelijke organisaties en buurthuizen.

Waar De Vaillant in de vorige Kunstenplan periode aan de wieg stond van de Participatie Federatie, voert zij daar nu de directie. Slechts zo is het mogelijk voor ons om onze belangen te delen op landelijk niveau. De Participatie Federatie draagt bij aan stevige verankering in een landelijke keten van podia en werkplaatsen, maar geeft ook een stem bij beleidsmakers en bepalers.

Positionering en samenwerking (Culturele samenwerkingspartners)

Voldoende passend aanbod kunnen we alleen samen met stedelijke en landelijke partners realiseren. Nieuw talent van de Participatie Federatie, LAB Z en van Rose Academy, samenwerking met KORZO en vele anderen zijn voorwaarden om paden te banen voor ons publiek en zelf kwalitatief goed en betaalbaar te programmeren.

Onze samenwerking met Cultuurschakel is belangrijk en biedt ons waar nodig een stevige schouder. De kennis van scholen en behoeften onder kinderen deelt Cultuurschakel en inspireert ons om met nieuw en divers aanbod bij te dragen. Het Haags cultureel onderwijsaanbod met scholenvoorstelling is en blijft een ‘systeem eerste klas’, waardoor wij scholen op loopafstand en van ver weg kennis kunnen laten maken met voorstellingen met een heel eigen kleur.

Daarnaast stemmen we graag met Cultuurschakel af op gebied van Cultuurparticipatie en verwijzen talent voor het aanvragen van subsidies of voor advies.

Waar nodig zal De Vaillant weer met Cultuurschakel optrekken om een vervolg te geven aan de Haagse cultuuracademie als netwerkpodium voor jonge diverse medewerkers binnen de Haagse Cultuursector.

In 2024 verwachten de 8 cultuurankers het traject van de oprichting van de Vereniging Haagse Cultuurankers af te ronden. Hierdoor wordt de samenwerking geborgd die al tien jaar bijdraagt aan een stevig netwerk voor cultuurparticipatie tot in de haarvaten van de stad. Op verschillende niveaus wordt samengewerkt aan festivals, opbouw van expertise en samenwerking met stad en overheid. Dit doen we regelmatig domein overstijgend en in samenwerking met andere culturele instellingen en samenwerkingspartners. Voor nieuwe diverse makers bieden de Cultuurankers een veilig speelcircuit. De Vaillant gaat komende jaren op zoek naar bondgenoten om krachten te bundelen in een gezamenlijk Markershuis.

Haags Cultuuroverleg

De Vaillant is op directieniveau actief binnen de Haagse sector. Het Haags Cultuur Overleg is daarvoor een belangrijk podium. De bijdrage van De Vaillant staat daar garant voor het andere geluid. De inzet is een sector die voor iedereen toegankelijk en aantrekkelijk is.



Organisatiestructuur

Tijdens corona en daarna is gebleken hoe belangrijk een sterke en koersvaste organisatie is. Een stevige organisatie neemt jonge medewerkers mee, biedt steun en houdt koers waar het moeilijk is. We zien ook nu dat, ondanks personele wisselingen, de organisatie stevig overeind staat en de ontstane hoge werkdruk aan kan. Tegelijk zien we het grote belang van een gevarieerd personeelsbestand waar LBO-ers, MBO-ers en hoger samenwerken en waar kleur of komaf een meerwaarde kan zijn.

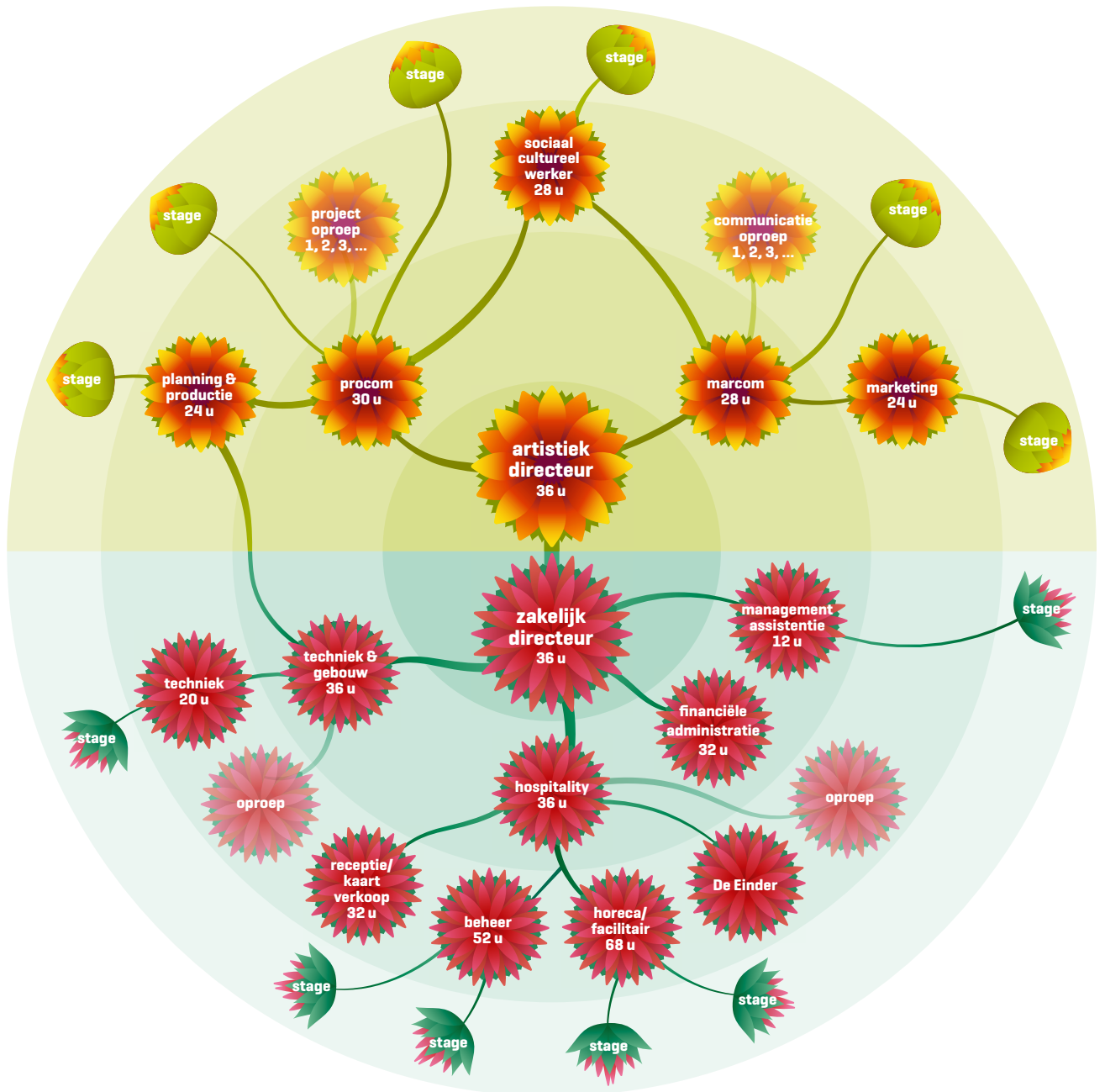
Herschikking en versterking

Waar in 2023 eerste aanpassingen in het organisatie-model zijn gedaan, worden in 2024 en daarna flinke stappen gezet. Om verantwoordelijkheden duidelijker en meer specialisaties mogelijk te maken, richten we de organisatie vanaf 2024 anders in. Dat kan omdat er een

grote personeelwisseling plaatsvindt, die herindeling van functies gemakkelijker maakt.

Zakelijke en artistieke leiding worden duidelijker gesplitst. Van een algemeen directeur (36 uur) en een zakelijk leider (12 uur), gaat De Vaillant naar een tweekopige directie met gelijkwaardige verantwoordelijkheden. Hierdoor krijgt de artistiek directeur, die op dit moment door het beperkt aantal uren van de zakelijk leider veel 'backoffice' taken heeft, meer ruimte. In het organogram valt te zien hoe er dat uit ziet.

De artistiek directeur geeft leiding aan een gezamenlijke programma- en communicatieafdeling, waartoe ook planning van externe programma's behoren (Doe het Zelf!). Kennis van mensen en wensen en inzicht in het aanbod van Doe het Zelfers worden dan meer sturend voor programma's.



Kassa, publieksonvangst en andere diensten op de vloer worden ondergebracht in een afdeling gastvrijheid. Dit gaat overleg schelen, maar vooral wordt ons gastvrijheidsprincipe sterker ingebed. Ondersteunende diensten als administratie en techniek blijven zelfstandig en worden ook door de zakelijk leider aangestuurd.

Door de indeling in teams is in geval van nood uitwisseling eenvoudiger. Daarnaast heeft de Vaillant in 2023 een planningsprogramma geïmplementeerd waarin afspraken met derden en contactpersonen goed worden bijgehouden en voor iedereen toegankelijk zijn.

PERSONEEL	fte in 2025	aantal personen in 2025
aantal uren van een volledige werkweek	36	36
Totaal aantal fte	13,78	n.v.t.
waarvan met vast contract	9,89	14
waarvan met tijdelijk contract	3,89	8
waarvan inhuur/opdracht/zzp	0	0
Aantal stagiaires	3,56	4
Aantal vrijwilligers	0	0
Aantal STiP medewerkers (voormalig)	2,44	3

De Governance Code Cultuur en de Fair Practice Code

Voor De Vaillant gaat toepassing van de diverse codes over fatsoen. En fatsoen moet je doen! Toepassing van deze codes en de Code Diversiteit en Inclusie zijn ingebakken in de organisatie. Tegelijk vragen deze voortdurend onderhoud. Wij menen dat toepassing van de codes begint bij het bestuur maar het is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers. Voor de medewerkers zijn richtlijnen en afspraken vervat in handboek *Zo Doen Wij Dat*, het bestuur houdt zich aan de richtlijnen waar die voor haar van toepassing zijn.

De Vaillant werkt volgens het bestuursmodel. Na de dood van Adri Duyvestein, in 2023, trad Koen Baart aan als interim-voorzitter. Onder zijn leiding wordt het bestuur uitgebreid met nieuwe bestuursleden. Op het moment van schrijven zoekt het bestuur een nieuwe penningmeester.

Het bestuur bestaat momenteel uit 5 personen plus 1 aspirant-lid via BINOQ ATANA en kent een mix van jong/oud, en culturele achtergrond. Het bestuur volgt de Governance Code en heeft zich verdiept in de WBTR. Er zijn afspraken gemaakt om aan deze wet te voldoen en in 2024 zullen de statuten worden gewijzigd. Naast de naamsverandering (van Stichting Theater aan de Hobbemastraat naar 'De Vaillant') zal de benoemingsperiode voor bestuursleden worden gewijzigd van drie naar vier jaar met één mogelijke herbenoeming. Het bestuur komt 8 keer per jaar bijeen en volgt een (vast) rooster

van te bespreken onderwerpen. Aan de orde komen o.a. financiën, artistiek beleid, personeel. Ook organiseert het bestuur waar nodig studiedagen over deze onderwerpen. De directie legt op minimaal 5 momenten, tijdens de bestuursvergaderingen, verantwoording af over de financiële status, met kwartaalverslagen, en de jaarrekening. Het bestuur stelt deze verslagen, de jaarrekening en de jaargroting vast.

Naar een cao Cultuurparticipatie

In lijn met het lopende Beleidsplan 2020 – 2024 heeft De Vaillant de overstap gemaakt van loonschalen van de cao Welzijn naar die van de cao Nederlandse Podia. Op 1 januari 2025 sluit De Vaillant zich volledig bij deze cao aan en versterkt daarmee de arbeidsrechten van werknemers. De Vaillant neemt daarmee ook de richtlijnen voor honorering van ZZP'ers en oproepkrachten over. Samen met de Participatie Federatie zet De Vaillant in op verdere uitwerking voor semi-professionals, de positie van betrokken omwonenden en mensen in talentontwikkelingstrajecten. Ook uitvoerende kunstenaars en ZZP'ers worden betaald conform de cao. Stagiairs zijn aanvullend op de formatie. Ze zijn dan ook niet meegeteld bij het aantal fte van de organisatie. Ze vervullen nooit structurele werkzaamheden.

Conform de Code Cultural Governance en Fair Practice zullen uitgangspunten voor tarieven voor ZZP'ers via de website openbaar worden gemaakt.

Bedrijfsrisico's

Administratief: De Vaillant is de laatste jaren gegroeid. Ook de financiële administratie wordt daardoor ingewikkelder. Een bindende cao, meer en strengere wet- en regelgeving, vragen om meer bedrijfskundig inzicht dan de organisatie op dit moment heeft. Voorafgaand aan het pensioen van de huidige zakelijk leider in 2024 zal een nieuwe zakelijk leider met een bedrijfskundige achtergrond intern worden opgeleid.

Duurzaam ondernemen: De Vaillant vindt duurzaamheid belangrijk en draagt graag zijn steentje bij. Het theater werkt aan het duurzaamheidskeurmerk Greenkey voor de gastvrijheidssector. Implementatie van wetgeving legt een vrij groot beslag op de organisatie, waarvoor binnen de financiële kaders van het onderhavige Kunstenplan geen duurzaamheidsfunctionaris kan worden aangesteld. Een deel van de kosten valt onder onderhoud. Voor grote investeringen is fondswerving nodig.

Ziekteverzuim en personeelsverloop: het ziekteverzuim binnen de organisatie is de afgelopen jaren hoger geweest dan gewenst. Tijdens de coronacrisis heeft De Vaillant personeelsproblemen deels opgelost door een flexibel, breed inzetbaar team. Daar blijven we op inzetten. Door de versterking van het team van 12,22 in 2023 naar 13,78 fte in 2025 wordt de werkdruk kleiner en is flexibele inzet beter haalbaar.

Onderhoud en investeringen

In het bijgevoegde MJOP is te zien dat de meeste apparatuur en installaties komende jaren niet vervangen hoeven te worden.

De Vaillant vervangt apparatuur, installaties en materialen niet wanneer een vervangingschema dat aangeeft,

maar slechts als het niet meer kan worden gebruikt. De ervaring leert dat apparaten vaak langer meegaan. In dat geval worden ze niet vervangen. Wel reserveren we kosten voor onderhoud. In 2025 reserveren we € 36.000 voor onderhoud en uitgaven van kleine bedragen. Deze post wordt jaarlijks bijgewerkt.

Met het oog op de gewenste ontwikkeling van een nieuwe zaal worden grote investeringen alleen uit externe financiering gedaan. De behoefte aan vervanging van al het licht naar LED, met name in de theaterzalen, kan De Vaillant niet betalen uit reguliere subsidiering of bestaande reserves. In dit geval heeft De Vaillant de kosten hiervoor geïnventariseerd en zoekt dekking, waarbij een eigen bijdrage gefinancierd kan worden uit de reguliere onderhoudspost.

Door alleen investeringen te doen als daar externe fondsen voor aanwezig zijn kunnen we ervan uitgaan dat deze het aantal en de kwaliteit van de activiteiten niet zullen beïnvloeden.

Inkomsten

De inkomsten groeien in 2023 van € 1.448.724 in 2023 naar € 1.878.000. Dat is een groei van 38%. Voor een groot deel komt die groei door de verhoogde structurele subsidie die de gemeente ter beschikking stelt (van € 779.941 in 2023 naar € 981.000 in 2025: 22%). Maar door de groei van personeel (van 12,22 in 2023 naar 13,78 FTE in 2025) is het mogelijk vaker in te zetten op grote en langlopende projecten, die meer publiek genereren, (kaartverkoop van € 14.158 in 2023 naar € 37.500 in 2025) en fondsen te genereren: privaat van € 114.000 in 2023, naar € 276.500 in 2025; publiek van € 243.942 naar € 357.000].



HOOFDSTUK 4

Financiële gegevens**1 Meerjarenbegroting 2025-2028**

BATEN		Begroting 2025	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
	EIGEN INKOMSTEN				
1	Publieksinkomsten binnenland [2+3+4+5]	137.500	70.365	108.530	120.000
2	Kaartverkoop	37.500	21.673	14.158	15.000
3	Uitkoop en partage	0	0	0	0
4	Horeca bij uitvoeringen	100.000	48.692	74.372	80.000
5	Overige publieksinkomsten	0	0	20.000	25.000
6	Publieksinkomsten buitenland	0	0	0	0
7	Publieksinkomsten [1+6]	137.500	70.365	108.530	120.000
8	Sponsorinkomsten	0	0	0	0
9	Overige directe inkomsten	110.000	102.460	75.207	90.000
10	Totaal directe inkomsten [7+8+9]	247.500	172.825	183.737	210.000
11	Indirecte inkomsten [samenwerkingen en detachering]	10.000	0	20.000	15.000
12	Private middelen - particulieren incl. vriendenverenigingen	0	0	0	0
13	Private middelen - bedrijven	0	0	0	0
14	Private middelen - private fondsen	276.500	7.000	112.000	114.000
15	Private middelen - goede doelenloterijen	0	0	0	0
16	Totaal bijdragen uit private middelen [12+13+14+15]	276.500	7.000	112.000	114.000
17	Totaal indirecte inkomsten [11+16]	286.500	7.000	132.000	129.000
18	Totaal eigen inkomsten [10+17]	534.000	179.825	315.737	339.000
	SUBSIDIES				
19	Totaal structureel ministerie OCW	0	0	0	0
20	Totaal structureel Cultuurfondsen	6.000	0	0	6.000
21	Totaal structureel provincie	0	0	0	0
22	Totaal structureel gemeente Den Haag [OC&W - cultuur]	981.000	755.043	799.941	856.897
23	Totaal incidenteel gemeente Den Haag	357.000	110.250	243.942	190.300
24	Totaal incidentele subsidies NOODSTEUN & corona	0	63.338	89.104	102.319
25	Totaal subsidies [19+20+21+22+23+24]	1.344.000	928.631	1.132.987	1.155.516
26	Totale baten [18+25]	1.878.000	1.108.456	1.448.724	1.494.516

LASTEN EN RESULTAAT		Begroting 2025	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
	LASTEN				
1a	Directie	153.676	157.008	150.066	157.587
1b	Secretariaat	8.314	0	0	0
1c	Personeelszaken	32.166	65.971	98.471	118.201
1d	Financiële zaken	48.125	0	0	0
1e	Gebouwbeheer	23.197	0	0	0
1f	Overige salarislasten	13.000	30.208	30.788	32.266
1g	Overige personeelskosten	29.600	15.969	1.958	15.000
1h	minus loonkostensubsidies/verzuimuitkering/belastingkorting	0	-29.425	0	0
1	Beheerlasten personeel totaal (1a+1b+1c+1d+1e+1f)	308.080	239.731	281.283	323.054
2a	Huisvestingskosten	275.496	161.454	257.232	263.355
2b	Organisatiekosten	140.360	79.075	76.491	50.000
2c	Onderhoud gebouw en installaties	36.000	30.000	0	0
2d	Algemene publiciteitskosten	10.000	11.690	31.188	10.000
2e	Afschrijvingskosten	7.500	7.795	6.843	7.000
2f	Inkopen/materialen tbv theatertechniek en horeca	38.000	53.345	42.768	40.000
2	Beheerlasten materieel totaal (2a+2b+2c+2d+2e+2f)	507.356	343.359	414.522	370.355
3	Totaal beheerlasten (1+2)	815.436	583.090	695.805	693.409
4a	Artistieke leiding	25.187	23.329	44.103	28.458
4b	Uitvoerende kunstenaars	96.125	98.802	108.204	112.736
4c	Collectiebeheer	0	0	0	0
4d	Talentontwikkeling	17.883	23.329	24.103	28.458
4e	Educatie	13.412	23.329	24.103	28.458
4f	Programma/productie	57.658	0	0	0
4g	Marketing	127.525	0	0	0
4h	Hospitality	275.350	0	0	0
4i	Techniek	93.925	0	0	0
4j	Overige salarislasten	5.000	354.374	368.449	401.834
4k	Overige personeelslasten activiteiten	5.000	46.071	43.365	30.000
4l	Minus verzuimuitkering	0	-21.231	0	0
4	Activiteitenlasten personeel totaal (4a+4b+4c+4d+4e+4f+4g)	717.064	548.004	612.326	629.943
5a	Zaalhuur (voor repetities en uitvoeringen)	0	0	0	0
5b	Collectiebeheer	0	0	0	0
5c	Talentontwikkeling	37.500	17.141	27.365	25.000
5d	Educatie	4.500	17.141	27.365	25.000
5e	Reis- en transportkosten	0	0	0	0
5f	Specifieke publiciteitskosten	6.000	0	0	0
5g	Project en programmakosten (voorheen programmabudget)	247.500	0	45.976	81.164
5i	Overige activiteitenlasten	50.000	32.990	39.886	40.000
5	Activiteitenlasten materieel totaal (5a+5b+5c+5d+5e+5f+5g+5h+5i)	345.500	67.271	140.592	171.164
6	Totaal activiteitenlasten (4+5)	1.062.564	615.275	752.918	801.107
7	Totale lasten (3+6)	1.878.000	1.198.365	1.448.723	1.494.516

LASTEN EN RESULTAAT		Begroting 2025	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024
	RESULTAAT				
8	Saldo uit gewone bedrijfsvoering	0	-89.909	1	0
9	Saldo rentebaten / -lasten	0	-3.173	0	0
10	Saldo overige buitengewone baten / lasten	0	0	0	0
11	EXPLOITATIERESULTAAT (8+9+10)	0	-93.082	1	0
	RESUMÉ PERSONEELSKOSTEN				
12	Totaal personeelslasten (1+4)	1.025.144	787.735	893.609	952.997
13	waarvan vast contract	708.105	624.279	630.618	735.640
14	waarvan tijdelijk contract	220.914	64.654	132.487	96.621
15	waarvan inhuur (zzp'ers e.d.)	96.125	98.802	130.504	120.736

2 Balans 2021-2022

BALANS		Realisatie 2021	Realisatie 2022
	ACTIVA		
1	Immateriële vaste activa	0	0
2	Materiële vaste activa	24.048	17.600
3	Financiële vaste activa	0	0
4	Totaal vaste activa (1+2+3)	24.048	17.600
5	Voorraden	3.620	3.346
6	Vorderingen	58.758	77.421
7	Effecten	0	0
8	Liquide middelen	467.677	295.081
9	Totaal vlottende activa (5+6+7+8)	530.055	375.848
10	Totaal activa (4+9)	554.103	393.448
	PASSIVA		
11	Algemene reserve	60.518	6.605
12	Bestemmingsreserve[s]	0	0
13	Overige bestemmingsfonds(en)	39.170	0
14	Totaal eigen vermogen (11+12+13)	99.688	6.605
15	Aankoopfonds [alleen musea]	0	0
16	Voorziening onderhoud gemeentepand	0	0
17	Overige voorzieningen	213.083	202.504
18	Totaal voorzieningen (15+16+17)	213.083	202.504
19	Totaal langlopende schulden	0	0
20	Totaal kortlopende schulden	241.332	184.339
21	Totaal schulden (19+20)	241.332	184.339
22	Totaal passiva (14+18+21)	554.103	393.448
	RATIO'S	2021	2022
23	Solvabiliteitsratio	n.v.t.	1,68%
24	Current ratio	n.v.t.	2,0

HOOFDSTUK 5

Kwantitatief activiteitenoverzicht

Meerjarenbegroting 2025-2028

D CULTURANKERS		Eenheid	Raming 2025	Raming 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2023	Prognose 2024
OPENBARE ACTIVITEITEN DOOR CULTURANKER								
1	Activiteiten professioneel ingekocht (passieve cultuurparticipatie)	aantal	150	180	180	180	90	90
2	Activiteiten door/met bewoners (actieve cultuurparticipatie)	aantal	1.000	1.150	1.150	1.150	590	590
3	Totaal activiteiten (1+2)	som	1.150	1.330	1.330	1.330	680	680
4	Bezoeken activiteiten professioneel ingekocht (passieve cultuurparticipatie)	aantal	10.000	14.000	16.000	16.000	7.430	7.430
5	Bezoeken activiteiten door/met bewoners (actieve cultuurparticipatie)	aantal	28.000	34.000	34.000	34.000	18.215	18.215
6	Totaal bezoeken openbare activiteiten (4+5)	som	38.000	48.000	50.000	50.000	25.645	25.645
SPECIFICATIE BEZOEKEN								
7	Gratis bezoeken	aantal	6.000	10.000	10.000	10.000	5.645	5.645
8	Betaalde bezoeken	aantal	32.000	38.000	38.000	38.000	20.000	20.000

H CULTUUREDUCATIE HAAGSE SCHOLEN		Eenheid	Raming 2025	Raming 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2023	Prognose 2024
SCHOOLVOORSTELLINGEN HAAGSE SCHOLEN								
1	Schoolvoorstellingen voorschoolse educatie	aantal	10	10	10	10	0	5
2	Schoolvoorstellingen primair onderwijs	aantal	35	35	35	35	30	30
3	Schoolvoorstellingen voortgezet onderwijs	aantal	2	2	2	2	2	2
4	Schoolvoorstellingen MBO	aantal	4	4	4	4	0	2
5	Schoolvoorstellingen HO	aantal	1	1	1	1	0	1
6	Totaal schoolvoorstellingen (1+2+3+4+5)	som	52	52	52	52	32	40
BEZOEKEN SCHOOLVOORSTELLINGEN HAAGSE SCHOLEN								
7	Bezoeken schoolvoorstellingen voorschoolse educatie	aantal	750	750	750	750	0	375
8	Bezoeken schoolvoorstellingen primair onderwijs	aantal	4.500	4.500	4.500	4.500	5.000	4.000
9	Bezoeken schoolvoorstellingen voortgezet onderwijs	aantal	200	200	200	200	200	200
10	Bezoeken schoolvoorstellingen MBO	aantal	400	400	400	400	0	200
11	Bezoeken schoolvoorstellingen HO	aantal	100	100	100	100	0	100
12	Totaal bezoeken schoolvoorstellingen (7+8+9+10+11)	som	5.950	5.950	5.950	5.950	5.200	4.875
DEELNEMENDE LEERLEINGEN LESSEN/ACTIVITEITEN CULTUUREDUCATIE HAAGSE SCHOLEN								
13	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten voorschoolse educatie	aantal	100	100	100	100	100	100
14	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten primair onderwijs	aantal	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500
15	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten voortgezet onderwijs	aantal	15	15	15	15	15	15
16	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten MBO	aantal	300	300	300	300	300	300
17	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten HO	aantal	0	0	0	0	0	0
18	Totaal deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten cultuureducatie Haagse scholen (13+14+15+16+17)	som	2.915	2.915	2.915	2.915	2.915	2.915

I CULTUUREDUCATIE NIET HAAGSE SCHOLEN		Eenheid	Raming 2025	Raming 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2023	Prognose 2024
SCHOOLVOORSTELLINGEN NIET HAAGSE SCHOLEN								
1	Schoolvoorstellingen voorschoolse educatie	aantal	0	0	0	0	0	0
2	Schoolvoorstellingen primair onderwijs	aantal	0	0	0	0	0	0
3	Schoolvoorstellingen voortgezet onderwijs	aantal	0	0	0	0	0	0
4	Schoolvoorstellingen MBO	aantal	0	0	0	0	0	0
5	Schoolvoorstellingen HO	aantal	0	0	0	0	0	0
6	Totaal schoolvoorstellingen (1+2+3+4+5)	som	0	0	0	0	0	0
BEZOEKEN SCHOOLVOOSTELLINGEN NIET HAAGSE SCHOLEN								
7	Bezoeken schoolvoorstellingen voorschoolse educatie	aantal	0	0	0	0	0	0
8	Bezoeken schoolvoorstellingen primair onderwijs	aantal	0	0	0	0	0	0
9	Bezoeken schoolvoorstellingen voortgezet onderwijs	aantal	0	0	0	0	0	0
10	Bezoeken schoolvoorstellingen MBO	aantal	0	0	0	0	0	0
11	Bezoeken schoolvoorstellingen HO	aantal	0	0	0	0	0	0
12	Totaal bezoeken schoolvoorstellingen (7+8+9+10+11)	som	0	0	0	0	0	0
DEELNEMENDE LEERLINGEN LESSEN/ACTIVITEITEN CULTUUREDUCATIE NIET HAAGSE SCHOLEN								
13	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten voorschoolse educatie	aantal	0	0	0	0	0	0
14	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten primair onderwijs	aantal	0	0	0	0	0	0
15	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten voortgezet onderwijs	aantal	0	0	0	0	0	0
16	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten MBO	aantal	0	0	0	0	0	0
17	Deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten HO	aantal	600	600	600	600	0	0
18	Totaal deelnemende leerlingen schoolgebonden lessen/activiteiten cultuureducatie niet Haagse scholen (13+14+15+16+17)	som	600	600	600	600	0	0