

## BELEIDSPLAN DE BAAIERD 2026 – 2028

De letteren vormen een onmisbaar onderdeel voor samenleving en democratie: zij vormen de basis voor kritisch denken, verbeelding, empathie en publiek debat. De letteren en cultuur in brede zin helpen bij het doorgronden van waarden, beginselen, geschiedenis, werking en complexiteit van onze samenleving.

### 1 SAMENVATTING

De Baaierd is een broedplaats voor de letteren die met twee, in elkaar grijpende, programmaliijnen de literatuur in de breedste zin des woords ondersteunt en onder de aandacht brengt. De programma's van het **Baaierd** en de literaire **podia** zijn gericht op talentontwikkeling (op meerdere vlakken van het schrijverschap) voor schrijvers op elk niveau, van amateurs tot professionals en beginners en gevorderden.

De organisatie is razendsnel gegroeid en wordt niet structureel gesubsidieerd. Er is behoefte aan organisatorische professionalisering en een financiële basis. Onderstaand ons **Beleidsplan 2026-2028**, waarin deze behoefte is uitgewerkt, geprioriteerd en van een planning voorzien.

### 2 OVER DE BAAIERD

Stichting De Baaierd stimuleert als enige organisatie in Zeeland de literatuur in brede zin. Schrijvers in alle genres en van alle leeftijden bieden we mogelijkheden voor talentontwikkeling: op persoonlijk en artistiek vlak, in samenwerking met elkaar, met kunstenaars of professionals uit andere disciplines, en op het gebied van presentatie én publicatie. Zo bouwen we aan een netwerk van amateurschrijvers en professionals die elkaar verder brengen en is ook een literair zeer diverse serie podiumprogramma's voor Zeeuwse lezers en luisteraars van allerlei achtergronden ontstaan.

De organisatie kende een vliegende start: uitgedacht en opgericht in de tweede helft van 2021, gestart met programmeren in 2022, voorzagen we meteen in een hiaat in het Zeeuwse culturele landschap. De Baaierd heeft zich in haar relatief korte bestaansduur een gewaardeerde positie weten te verwerven als ontwikkelaar en aanbieder van literaire talentontwikkeling en presentatiegelegenheden in Zeeland. De publieksbekendheid is gestaag groeiende. We hopen De Baaierd in 2026 en 2027 verder te professionaliseren en vanaf 2028 brede bekendheid te genieten, in en buiten Zeeland.

#### ***Geen vereniging of onderwijsinstelling, maar een reizende broedplaats***

De Baaierd is bewust geen vereniging en geen onderwijsinstelling, maar een reizende broedplaats voor talent, artistieke samenwerking en begeleiding, toegespitst op het specifiek Zeeuwse (sociaal-)geografische landschap.

Als *broedplaats* is De Baaierd een informeel alternatief voor de traditionele vereniging. In lijn met de tijdgeest biedt De Baaierd Zeeuwse schrijvers de mogelijkheid zich op een relatief vrijblijvende manier bij een gemeenschap van gelijken en collega's te voegen. Ook het feit dat De Baaierd geen opleidingsinstituut is, draagt bij aan de informele sfeer van de talentontwikkelingsprogrammering. De Baaierd faciliteert een 'gilde nieuwe stijl'. Daarin vinden 'meesters en gezellen' en collega's van verschillende niveaus, genres en achtergronden

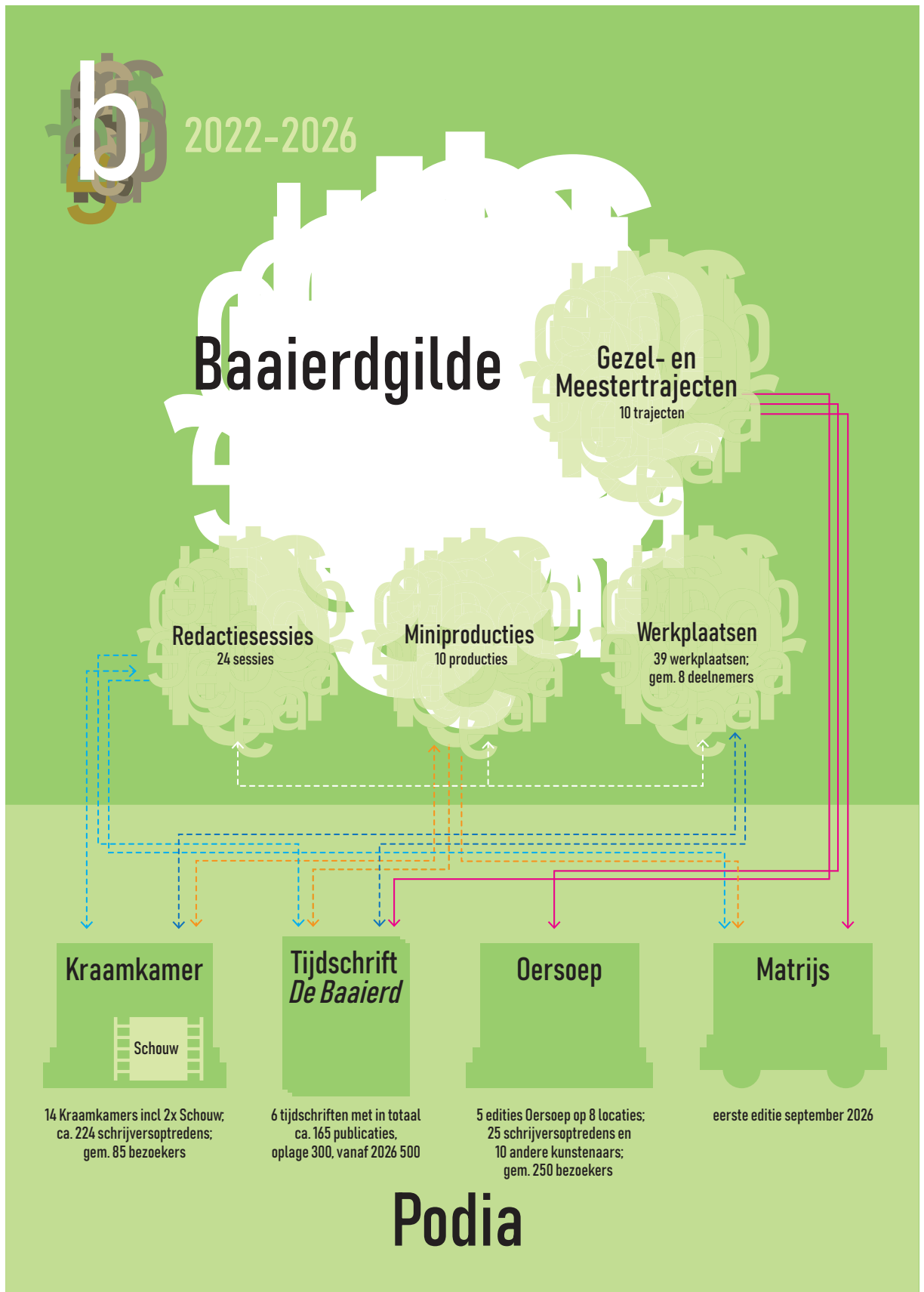
elkaar ofwel in intensieve begeleiding of samenwerkingen die hooguit een halfjaar duren ofwel in eenmalige ontmoetingen tijdens een Werkplaats (blz.4, Id) of Kraamkamer (blz. 4, IIa). Het gaat niet om leerlijnen; schoolvorming wordt bewust vermeden. Hoewel de ontmoetingen op zichzelf staan, zien we onze hoop bevestigd dat ze samen een los-vaste serie vormen waaruit vervolgsamenwerkingen en ook vriendschappen ontstaan.

De Baaierd is *reizend* omdat Zeeland, door zijn eilandenstructuur én -cultuur, geen werkelijk (cultureel) centrum kent. Door programma's en schrijvers door de provincie te verplaatsen, smeden we meer eenheid in het provinciale culturele landschap.

### ***Unieke, in elkaar grijpende programmering***

De wisselwerking tussen de programmaliijnen van het gilde en de podia is de centrale kracht van De Baaierd. Meerdere programmavormen fungeren als eerste of vervolgstappen naar een (nieuw) presentatiemoment of -vorm, of een publicatie. De programma's zijn voor aankomend talent gratis of tegen lage kosten toegankelijk. Doordat alle genres van de letteren (van rap tot roman) naast elkaar op de podia worden gepresenteerd, ervaren publiek en deelnemers gelijkwaardigheid van genres.

Onderstaande infographic toont het basisprogramma, de doorstroommogelijkheden daarbinnen, en de aantallen deelnemers en publiek tot dusver (2022- feb. 2026).



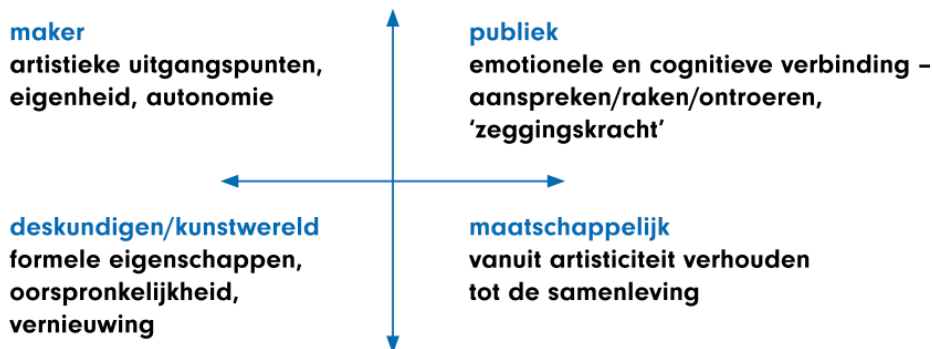
1 <i>Baaierdgilde</i>	2 <i>Podia</i>
<p>la) <b>Gezel- en Meestertrajecten:</b> drie leergesprekken tussen een beginnende en een gevestigde schrijver resulteren in een publicatie in tijdschrift <i>De Baaierd</i> (IIc) en een (geregisseerd) optreden op Oersoep (IIb); intensieve interne en externe begeleiding. Selectie door externe jury o.b.v. inzendingen.</p>	<p>IIa) De <b>Kraamkamer:</b> open-podiumsessies voor zeker 15 beginnende en gevorderde Zeeuwse schrijvers in alle genres en van alle leeftijden in samenwerking met verschillende podia en culturele partners. De Kraamkamer wordt afgetrapt of afgesloten door ‘een ouwe rot in het vak’.</p> <p>De <b>Schouw:</b> een speciale editie van de Kraamkamer i.s.m. internationaal filmfestival Film by the Sea. Een presentatieavond met schrijversfilmpjes, tevens doorlopend vertoond tijdens het festival in een minibioscoop.</p>
<p>lb) <b>Redactiesessies,</b> het Gezel- en meestertraject in het klein: een één-op-één gesprek met een meesterschrijver of ervaren redacteur in het genre o.b.v. een publicatie in spe, voor beginnende én gevestigde schrijvers. Selectie door externe jury o.b.v. inzendingen.</p>	<p>IIb) <b>Oersoep:</b> hét feest voor de Zeeuwse letteren; een avondvullend Zeeuws letterenprogramma met gecureerde en geregisseerde voordracht van elk vijftien minuten in vijf verschillende genres; elke editie op twee locaties verspreid door de provincie. Zeker twee schrijvers zijn beginnend en worden intensief begeleid naar hun podiumoptreden.</p>
<p>lc) <b>Miniproducties:</b> literaire producties in verschillende genres, voortkomende uit samenwerkingen tussen schrijvers en andere kunstenaars of technici. Selectie door externe jury o.b.v. inzendingen.</p>	<p>IIc) <b>Tijdschrift <i>De Baaierd</i></b> voor Zeeuwse literatuur in alle genres. Zeeuwse kunstenaars leveren beeld. Extra’s (opnames, video’s) op de website. Feedback redactie indien gewenst. Jonge stagiairs worden betrokken bij de redactie.</p>
<p>ld) <b>Werkplaatsen:</b> gildebijeenkomsten, begeleid door twee professioneel schrijvers/schrijfcoaches uit Zeeland en daarbuiten, waarbij schrijvers elkaar voorzien van beargumenteerde feedback en hun werk verder ontwikkelen. Max. 12 deelnemers.</p> <p>We onderscheiden de <b>Schrijverswerkplaats</b>, die in het teken staat van een kerninzicht van een meesterschrijver; de <b>Praktische Werkplaats</b>, waarin schrijvers leren over podiumvaardigheid, crossovers met media zoals film en audio, online en offlinepresentatie, ontwikkeling schrijverspersona; en de <b>Open Werkplaats</b>, geïnitieerd door een amateur of professioneel</p>	<p>IIId) De <b>Matrijs</b> (in ontwikkeling): flexibel, gecureerd podium met zeker drie schrijvers in drie genres, van verschillende leeftijden. Eventueel met een overkoepelend thema.</p> <p>Dit podium kan ingekocht worden door, of ontwikkeld worden met externe partners binnen en buiten de provincie, en kan worden verweven met podiumprogrammering in andere disciplines (muziek, beeldende kunst). Duur: een half uur tot twee uur, afhankelijk van de vraag.</p>

schrijver, waarin samen aan bekende knelpunten en concrete opdrachten wordt gewerkt.	
--	--

### ***Een vierperspectievenvisie op literaire kwaliteit***

De Baaierd stelt relaties even centraal als individuen. Enerzijds tussen schrijvers en andere schrijvers, lezers- en toehoorderspubliek, en literaire tradities; anderzijds tussen literaire en andere artistieke disciplines. Uiteindelijk gaat het ons om bewustzijn van de kracht van verhalen, die op velerlei manieren kunnen worden verteld, maar waarin toch terugkerende, universele en genre-overstijgende, maatschappelijk gedeelde thema's te herkennen zijn.

Door de invloed van het kunstenaarsideaal van *l'art pour l'art* heeft in de afgelopen decennia het perspectief van de binnenkant van de literaire wereld, van schrijvers en letterkundigen, het zwaarst gewogen in beoordeling van kwaliteit. De Baaierd benadrukt ook extrinsieke elementen voor het kunnen bloeien en ontwikkelen van literatuur: de relatie tot publiek en maatschappij. Wat wij willen voorkomen is dat vanuit een nauwe en bovendien genre-specifieke kijk op literaire kwaliteit, vernieuwing gemist wordt, waardoor traditioneel gemarginaliseerde schrijvers in de marge blijven, in plaats van hun rechtmatige plek in de veelheid aan stemmen toebedeeld te krijgen en aan een breder publiek ontsloten te worden. We sluiten ons aan bij de vierperspectieven-visie die door de Raad voor Cultuur wordt samengevat in het volgende diagram:<sup>1</sup>



### ***Horizontale, informele communicatie***

De organisatie werkt bewust aan een (veilige) sfeer waarin ontwikkelen, creëren en samenwerken belangrijker is dan 'winnen' en waarin hobbyschrijvers evenzeer als doorgewinterde professionals worden gewaardeerd. De organisatoren stellen zich ten behoeve van de open sfeer op als collega-schrijvers (zelf ook lerende, gelijkwaardige meedenkers zonder directe invloed op het toekomstige publiekssucces van Baaierd-deelnemers). De organisatie:

- betreft passende schrijfcoaches en meesterschrijvers voor artistieke begeleiding-op-maat en verzorgt deze talentenbegeleiding niet zelf;
- legt het kwaliteitsoordeel t.b.v. begeleidingstrajecten bij een externe, deskundige jury;
- legt de beslissingen over publicaties (in het tijdschrift) bij een breed samengestelde redactie;
- definieert de aanmeldings- en selectieprocedures voor begeleidingstrajecten niet als wedstrijden;

<sup>1</sup> Raad voor Cultuur (2024). *Toegang tot cultuur: Op weg naar een nieuw bestel*, blz. 150.

- treedt niet op als (literair) agent;
- draagt het belang en plezier uit van (intergenerationele) samenkomst tussen beginners en gevorderden en tussen beoefenaren van verschillende literaire genres.

### ***Uitdagingen en ontwikkelingen in doelgroepenbereik 2026-2028***

Door de brede opvatting van literatuur en de multigenerationele populatie van Zeeuwse schrijvers (beginnend en gevorderd, hobby- en vak-), bedient De Baaierd een groot aantal doelgroepen. Om diverse aandachtspunten aan te vatten zetten we in 2026 in op drie strategieën om deelnemers nader bij De Baaierd te betrekken.

- Om in de grote vraag van gevestigde en gevorderde Zeeuwse schrijvers én van externe instellingen en podia naar presentatiegelegenheden te voorzien, en om extra inkomsten te genereren, lanceren we de Matrijs (blz. 4, IId). De eerste edities worden in de late lente of zomer 2026 geprogrammeerd.
- We experimenteren sinds midden 2025 met meer programmering op maat in gemeenten waar De Baaierd tot dusver relatief minder heeft geprogrammeerd, en/of waar de doelgroepenbinding een grotere uitdaging vormt; met name in de gemeenten Borsele, Terneuzen, Vlissingen, Tholen en Sluis.
- We betrekken (gevoerde) schrijvers bij een nieuw op te richten vrijwilligersdenktank, bedoeld voor nadere afstemming van De Baaierd op de deelnemersbehoeften. De eerste sessies zullen plaatsvinden in de late zomer van 2026.

### ***Uitdagingen en ontwikkelingen in externe relaties 2026-2028***

De mate waarin we talenten in de huidige programma-opzet kunnen helpen doorstromen naar podia buiten De Baaierd is relatief gering. We hebben de infrastructuur nog niet om voldoende kennis over te dragen rond samenwerkingsmogelijkheden, podia, pitchgelegenheden, fondsen en media elders. Tot slot kennen landelijke instituten, agenturen, uitgevers, talentscouts en podia (op het gebied van literatuur, maar ook theater, film en muziek) ons nog niet voldoende.

Met vaste en incidentele partners werken we al samen aan crossovers met andere, deels overlappende, disciplines (muziek, theater, film) en in het creëren van kansen voor schrijvende talenten, bijvoorbeeld festival Film by the Sea, jeugdtheaterschool Zeeland, Kunstbende en dagbestedingsruimte Music Room. In 2026-2028 wordt gefaseerd aan stevige inbedding in de Zeeuwse cultuursector en aan nieuwe relaties met partners (podia, agenturen etc.) buiten Zeeland gewerkt. En ook aan onze rol als literair kenniscentrum: er wordt een nieuwsbrief specifiek voor schrijvers (in 2026 of 2027) en een overzichtelijke presentatiewebsite voor Zeeuwse schrijvers ontwikkeld (2028 of 2029).

## **3 URGENTIE EN MOTIVATIE**

### ***3.1 Urgentie en motivatie: de organisatie***

De Baaierd werd vanaf de vliegende start in 2022 geconfronteerd met de uitdagende combinatie van (gelijktijdige) conceptontwikkeling én uitvoering van een breed en intensief programma. Afgelopen jaar stelden we vast dat we behoefte hebben aan versteviging en verdieping van de manier waarop we onze visie en missie in de praktijk brengen, om te professionaliseren en bestendigen.

De organisatie werkt momenteel met een team van freelancespecialisten die allen zelf schrijver zijn en/of een literair-wetenschappelijke opleiding hebben gevolgd; een flexibele schil van organisatoren, creatieven, doelgroepenambassadeurs en redacteurs; ten slotte een externe groep incidenteel inroepbare schrijfbegeleiders en andere cultuurprofessionals.

3.1.1 *Nadere ontwikkeling expertises.* Uit een samenwerking tussen enthousiaste en ambitieuze literair specialisten heeft de organisatie zich razendsnel en organisch gevormd. De keerzijde is dat er weinig ruimte is geweest voor organisatie- en competentieontwikkeling. De ervaring in de pioniersjaren leert dat ambities en het vermogen van de organisatie soms schuren door krapte aan middelen en instrumenten.

We willen stilstaan bij wat er bereikt is, wat onevenwichtig is en hoe de organisatie kan groeien. Er is behoefte aan ruimte voor persoonlijke professionele ontwikkeling in het kernteam, o.a. op het gebied van talentontwikkelingsmethoden binnen genres, communicatie met verschillende doelgroepen en productievaardigheden. En ook aan nadere ontwikkeling van de zakelijk en artistiek leider, om adequaat te kunnen sturen, zakelijk inzicht te vergroten, prioriteiten te stellen en opdrachtgever en samenwerkingspartner te zijn binnen en buiten de organisatie.

### **3.2 Urgentie en motivatie: financiële basis**

De Baaierd heeft geen medewerkers in dienst, maar werkt uitsluitend met zzp'ers en vrijwilligers. Met name voor de artistiek en zakelijk leider dreigt voortdurend onbalans in draaglast en draagkracht. We hebben de wens om tot een beter financieel fundament te komen.

De financiering vindt momenteel uitsluitend plaats door middel van projectsubsidies (Letterenfonds, Provincie Zeeland, VSB- en Cultuurfonds etc.). Deze subsidies en bijdragen zijn belangrijk voor ons, maar het zijn geen instandhoudingsgelden. De projectbudgetten zijn niet toereikend om groei, ontwikkeling, innovatie en organiserend vermogen voldoende te faciliteren. De projectfinanciering biedt bovendien veelal geen mogelijkheid om 'overheadkosten' toe te rekenen, terwijl De Baaierd die – net als iedere organisatie – natuurlijk wel heeft. Alleen de meerjarenbijdrage van de Provincie (€50.000 jaarlijks in 2026-2028) laat naast voor losse programma's ook ruimte voor ontwikkeling. We willen toewerken naar een jaarexploitatie van €250.000 tot €350.000 in 2029.

## **4 ONTWIKKELTRAJECT**

### **4.1 Ontwikkeltraject: organisatie**

Om de organisatie te bestendigen starten we een onderzoeks- en ontwikkeltraject. In samenwerking met professionele organisatie-ontwikkelingsbegeleiders wordt de **volgende hypothese** onderzocht en geëvalueerd:

De organisatie van De Baaierd is gezond en krachtig wanneer:

- voldoende flexibel inzetbare zzp'ers betrokken kunnen worden in een of meerdere van de organisatierollen, namelijk:
  - organisator talentontwikkeling
  - communicatiemedewerker

- productiemedewerker
- presentator;
- elke zzp'er met een bepaalde expertise in principe ook in andere rollen inzetbaar is;
- de eindverantwoordelijkheid over het programma gedeeld kan worden door twee zzp'ers, die beide ook inzetbaar zijn in de organiserende rollen;
- de zzp'ers elkaar inspireren en vanuit een gedeeld gevoel van verantwoordelijkheid eigenaarschap ervaren over De Baaierd als geheel.
- De sturingsinstrumenten en inrichting van de werkprocessen, toepassing van kwaliteitsmaatstaven en realistische planning van uit te voeren werkzaamheden op orde zijn.

Uiteindelijk willen we taken en rollen in een compact functiehuis uitwerken.

We willen met een kernteam van circa 10 leden aan de talentontwikkeling deelnemen. De ervaring van afgelopen jaren leert dat we met de huidige omvang iets te kwetsbaar zijn, waardoor we bij uitval onmiddellijk een continuïteitsrisico hebben. En dat ook de diversiteit iets te gering is voor ons veelzijdige werk.

#### **4.1.1 Talentontwikkelings-, communicatie-, productie- en leiderschapexpertises**

Aan het begin van het traject **evalueren zzp'ers van het kernteam** één-op-één met de zakelijk of artistiek leider waar:

- de eigen ervaring, het talent, het werkplezier en de ontwikkel- en leerbehoeften liggen; en
- op welke gebieden zij zich nog verder zouden kunnen ontwikkelen om in de breedte van het takenpakket te kunnen opereren.

De artistiek leider en zakelijk leider gaan ten behoeve van de eigen evaluatie in gesprek met elkaar en de langst betrokken zzp'er. Uit de gesprekken volgen voorstellen voor verdere team- en/of individuele ontwikkelsessies en de eerste nieuwe ideeën rond de hypothese. Het bestuur wordt hierbij betrokken, voor zover het de sturingsvraagstukken van de organisatie betreft en de verantwoordelijkheid van het bestuur als goed opdrachtverstrekker.

Tijdens het traject worden **tien themabijeenkomsten** georganiseerd met zowel het kernteam als het kernteam en de flexibele schil. Thema's die in beide groepen besproken worden, worden eerst in de bredere setting en vervolgens in het kernteam behandeld (trechtersvorming: nadere concentratie bij de kernteambijeenkomst). Verwachte thema's (zie ook **5: Planning**):

- organisatieontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling, toegespitst op de werkhypothese;
- de werk- en communicatievormen;
- doelgroepenbereik;
- de mate waarin inclusieve programmering en communicatie slaagt;
- aansluiting externe partners.

De te betrekken organisatie-ontwikkelingsbegeleiders bereiden de themabijeenkomsten mede voor en in zullen in ieder geval aansluiten bij de eerste bijeenkomst van het kernteam.

Na de eerste themabijeenkomst van het kernteam worden de ontwikkelsessies van de zzp'ers in individueel overleg met de artistiek of zakelijk leider ingepland. Bij twijfel over de keuze voor een traject, wordt een compromis gezocht en/of uiteindelijk een keuze gemaakt door de zakelijk en artistiek leider.

Na afloop van de ontwikkelsessies (zzp'ers) en themabijeenkomsten (teams) worden telkens proces en resultaten geëvalueerd en verwerkt in de zich ontwikkelende organisatorische visie en werkvormen. De werkhypothese wordt indien nodig herzien en het functiehuis ingericht.

#### **4.2 Ontwikkeltraject: financiën**

In 2026 werken we aan een financieringsplan. We taxeren dat we voor het opstellen van gestructureerde plannen/aanpak en feitelijke realisatie zeker drie jaar (tot medio 2029) nodig hebben om de financiële basis verder te versterken. Extra inkomsten moeten bijdragen aan financiële risicospreiding en aan het organisatorisch fundament van De Baaierd.

Qua mogelijkheden voor de financiële versterking voorzien we drie sporen:

- nieuwe subsidiërings- en steunstromen (gemeentelijke subsidies, Europees in grensoverschrijdende samenwerkingen, nieuwe fondsen zoals Vriendenloterij);
- nieuwe sponsoringsvormen;
- nieuwe verbinding met publiek en schrijvers.

Op het eerste spoor zijn we momenteel aan het werk. Een flinke aanvraag bij een nieuw fonds is in voorbereiding (april 2026, Vriendenloterij). Ook zijn de eerste gesprekken ten behoeve van gemeentelijke subsidie in voorbereiding voor de eerste helft 2026.

##### **4.2.1 Sponsoring**

Vanaf juli 2026 en t/m 2027 doen we gestructureerd en gefaseerd onderzoek naar de mogelijkheden en maken we de eerste concrete sponsoringsafspraken. We stellen vooraf duidelijke doelen, omschrijven een overzichtelijke doelgroep, formuleren aantrekkelijke (tegen-)prestaties en definiëren de randvoorwaarden.

We kiezen voor een participatieve onderzoeks aanpak: we benutten relaties uit de Zeeuwse cultuursector en het bedrijfsleven, om met ons mee te denken en tot realistische en uitvoerbare plannen te komen. Als neveneffect hopen we dat dit ons nieuwe regionale ambassadeurs voor de letteren in het algemeen en De Baaierd in het bijzonder oplevert.

##### *Fase 1, onderzoek:*

- a. *Doorlopend:* gesprekken met potentiële ambassadeurs.
- b. Analyse van de sponsoringsvraag en doelstellingen.
- c. Verkennende gesprekken financieel adviseur(s).
- d. Doelgroepenspecificatie: we maken een lijst van bedrijven die passen bij of affiniteit hebben met onze literaire activiteiten, en/of die eventueel meerwaarde zien in het financieel ondersteunen van de maatschappelijke betekenis.
- e. Ontwikkeling van aantrekkelijke proposities: wat levert sponsoring van De Baaierd op voor de sponsors? Bijvoorbeeld organisatie van de Matrijs op een bedrijfslocatie; of publiciteit en naamsvermelding bij onze publieksdragers (website, tijdschrift, evenementen).
- f. Beschrijving van wederzijdse waarde.
- g. Visualisering van ambities, geboekte resultaten en waardering op een flyer over De Baaierd t.b.v de sponsor-acquisitiesgesprekken.
- h. We maken een planning met concrete acties, termijn en taken/taakverdeling.

##### *Fase 2, uitvoering:*

- i. *Doorlopend*: goede voorbereiding wervingsgesprekken: zorg voor een persoonlijke benadering, waarbij we ons vooraf in hoofdlijnen verdiepen in de aard van het bedrijf; overwogen samenstelling wervingsgesprekken: (welke) bestuurder en zakelijk en/of artistiek leider.
- j. Interne afstemming of een mogelijke sponsorvorm past bij onze literaire doelstelling en kernwaarden: sponsorafspraken moeten op een solide draagvlak kunnen rekenen.
- k. Vastlegging sponsoringsafspraken (bedragen en tegenprestaties) in de vorm van een (meerjarig-)sponsorcontract.
- l. Goede tussentijdse- en nazorg; communicatie met onze sponsoren over de prestatie die wij leveren, tijdige aankondiging relevante evenementen, etc.

#### **4.2.2 Verbinding publiek en schrijvers**

Als reizende broedplaats voor Zeeuwse schrijvers van allerlei achtergronden en ervaringsniveaus is De Baaierd in belangrijke zin een openeindig netwerk tussen schrijvers onderling en tussen schrijvers en publiek. We zetten specifiek in op onderzoek naar financieel interessante verbindingsvormen tussen Zeeuwse schrijvers en publiek. We denken hierbij aan de mogelijkheid van het uiteindelijk verwerven van een werkkapitaal middels grote en kleine impact-investeringen; inkomsten uit wat lidmaatschap, aandeelhouderschap of een ‘vrienden van’-constructie genoemd kan worden.

Het lidmaatschap kán alleen het publiek voor door De Baaierd georganiseerde podia betreffen. Maar aanvullend wordt ook een coöperatievorm van Zeeuwse schrijvers als cultureel ondernemers (met zelf en samen georganiseerde presentatievormen) overwogen. Een van de inspiratiebronnen voor dit spoor is Splendor (Amsterdam), een coöperatie van musici die samen en dankzij abonnees in een pand kan onderhouden t.b.v. concerten, repetities en opnamen. De centrale vraag zal zijn of de niet fysieke maar virtuele schrijversruimte die De Baaierd als ‘woordenwereld’ is, kan worden gedeeld met externe aandeelhouders (het publiek) en (ten dele) hervormd tot schrijverscoöperatie.

##### *Fase 1, onderzoek:*

- a) voorlopige inventarisatie van financieel interessante verbindingsvormen;
- b) gesprekken met relevante, ervaringsdeskundige instellingen;
- c) verkennende gesprekken met financiële, fiscale en juridische deskundigen;
- d) opbouw voorlopig plan van aanpak;
- f) inventarisering slagingskans, doelgroepenanalyse;
- g) vaststelling mogelijkheden i.s.m. financiële en juridische deskundigen;

##### *Fase 2, uitvoering*

- h) uitwerking plannen: concrete acties, taakverdelingen en termijnen, monitoring uitvoeringsproces.

## 5. PLANNING

periode	spoor	activiteiten ontwikkeltraject	doorlopende activiteiten (vanaf periode)
<i>jul-sep 2026</i>	4.1 de organisatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- voorbereiding ontwikkeltraject en laten offreren monitoringsafspraken met organisatieontwikkelaars</li> <li>- afstemming thema's themabijeenkomsten met kernteam en organisatieontwikkelaars</li> </ul>	
	4.2.1 financiën, sponsoring	<ul style="list-style-type: none"> <li>- analyse sponsoringsvraag en doelstellingen</li> <li>- doelgroepenspecificatie</li> <li>- verkennende gesprekken financieel adviseurs; evaluatie plannen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gesprekken potentiële ambassadeurs cultuursector en bedrijfsleven</li> </ul>
	4.2.2 financiën, verbinding schrijvers en publiek	<ul style="list-style-type: none"> <li>- voorlopige inventarisatie verbindingsmogelijkheden</li> </ul>	
<i>okt-dec</i>	4.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- themabijeenkomst<sup>2</sup> kernteam I <i>organisatorische en persoonlijke ontwikkeling</i></li> <li>- themabijeenkomst kernteam + flexibele schil I <i>werkvormen</i></li> <li>- gesprekken ontwikkelbehoeften en organisatie-ideeën kernteam</li> <li>- opstellen en afstemmen gespreksverslagen ontwikkelbehoeften en organisatie-ideeën kernteam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- voorbereiding en evaluatie themabijeenkomsten met organisatieontwikkelaars (monitoring)</li> <li>- aanpassing werkoverdrachtvormen (mondeling en in de digitale werkomgeving)</li> </ul>
	4.2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ontwikkeling proposities sponsoren</li> <li>- flyer en eventueel webpagina</li> <li>- beschrijving wederzijdse waarden specifieke sponsoren</li> <li>- planning concrete acties</li> <li>- afstemming te benaderen potentiële sponsoren</li> <li>- verkennende gesprekken potentiële sponsoren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tweewekelijks of maandelijks: monitoring met financieel adviseurs, controle potentiële afspraken en documenten</li> </ul>
	4.2.2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gesprekken met relevante ervaringsdeskundige instellingen</li> <li>- bespreking mogelijkheden met financieel en juridisch deskundigen</li> </ul>	

<sup>2</sup> De thema's van de themabijeenkomst worden definitief afgestemd in de periode juli-september 2026.

		- voorlopig plan van aanpak	
jan-feb 2027	4.1	- ontwikkeltrajecten kernteam - themabijeenkomst kernteam II <i>werkvormen</i> - themabijeenkomst kernteam + flexibele schil II <i>doelgroepenbereik: schrijvers</i> - evaluatie organisatie-hypothese	- registratie onderzoeksresultaten - bijwerken programmaformats - periodiek 'inchecken' bij artistiek en zakelijk leider; monitoring ontwikkeltrajecten kernteam voor en na afloop, met organisatieontwikkelaars
	4.2.1	- verkennende gesprekken potentiële sponsors	
	4.2.2	- financieringsopties prioriteren - verkennende gesprekken met doelgroepen - inventarisering slagingskans (doelgroepenanalyse)	- maandelijks monitoring plannen met juridisch en financieel adviseur(s): controle documenten en tijdlijn, en inschatting haalbaarheid plannen
mrt-apr	4.1	- ontwikkeltrajecten kernteam - evaluatie organisatie- hypothese	
	4.2.1	- vastlegging sponsoringsafspraken óf integratie sponsoringsplannen en verbindingsplannen schrijvers-publiek	- sterke communicatie met sponsors
	4.2.2	- uitwerking verbindingsplannen	- wekelijks gesprekken met concrete doelgroepen (eventueel aansluitende schrijvers en publiek)
mei-jun	4.1	- ontwikkeltrajecten kernteam - themabijeenkomst kernteam III <i>doelgroepenbereik: schrijvers</i> - themabijeenkomst kernteam + flexibele schil III <i>doelgroepenbereik: publiek</i>	
	4.2.1	- gesprekken potentiële sponsors - vastlegging sponsoringsafspraken	
	4.2.2	- uitwerking verbindingsplannen	
jul-sep	4.1	- evaluatie ontwikkeltrajecten & voorlopige afspraken rollen zzp'ers - themabijeenkomst kernteam IV <i>doelgroepenbereik: publiek</i> - themabijeenkomst kernteam + flexibele schil IV <i>inclusie</i>	
	4.2.1	- gesprekken potentiële sponsors	

		- vastlegging eerste sponsoringsafspraken	
	4.2.2	- uitwerking verbindingsplannen	
okt-dec	4.1	- themabijeenkomst kernteam V <i>inclusie</i> - themabijeenkomst kernteam + flexibele schil V <i>aansluiting externe partners</i> - evaluatie organisatie-hypothese & vaststelling functiehuis - registratie onderzoeksresultaten - aanpassing en vaststelling visie, missie en communicatiereglement - eventueel inwerken nieuwe zzp'ers	
	4.2.1	- gesprekken potentiële sponsors - vastlegging sponsoringsafspraken - monitoring financieel experts	
	4.2.2	- uitwerking verbindingsplannen, eerste stappen in marketing en communicatie, aanvang plannen	

## 6. MONITORING

Het monitoren van aanpak en resultaten van onderzoek en organisatieontwikkeling (4.1) is voor ons een continu en cyclisch proces en is als zodanig in de planning (zie 5: Planning) opgenomen. We inventariseren wat nodig is, beschrijven in samenwerking met de organisatieontwikkelaars onze persoonlijke en organisatorische ontwikkeldoelen en de thema's van de themabijeenkomsten. In overleg met de organisatieontwikkelaars evalueren de zakelijk en artistiek leider periodiek de aanpak, tussentijdse en eindresultaten, etc. De individuele teamleden overleggen voor en na hun ontwikkeltraject met de organisatieontwikkelaars. We vinden kwalitatief onderzoek het meest passend: deelnemers aan het ontwikkeltraject worden individueel en als team periodiek geïnterviewd over ontwikkeldoelen, tussentijdse resultaten en beoogde einddoelen. Het ontwikkelde wordt in de praktijk toegepast om te onderzoeken wat voor de Baaierd het meest passend is en duurzame verbetering oplevert.

T.b.v. de monitoring van de financiële ontwikkelingen (4.2) houden we vinger aan de pols met de te betrekken financieel adviseurs en rekenen we op de expertise van de betrokken bestuurders in overleg met de zakelijk leider (zie 5: Planning). In zoverre deze ontwikkelingen relevant zijn voor de parallel verlopende organisatieontwikkeling (bijvoorbeeld bij geplande samenwerkingsafspraken met derden) worden de plannen ook geëvalueerd in samenwerking met de organisatieontwikkelingsbegeleiders.

## 7. TOEPASSING CULTURELE CODES

## Governance Code Cultuur, Code Fair Practice en Code Diversiteit & Inclusie

De Baaierd kent een stichtingsvorm met een (onbezoldigd) bestuur. Het bestuur draagt de statutaire eindverantwoordelijkheid voor de stichting en haar organisatie. Het bestuur en de werkorganisatie onderschrijven de Governance Code Cultuur en passen deze zo goed mogelijk toe in de praktijk. Ook worden de Code Fair Practice en de Code Diversiteit & Inclusie onderschreven. Deze codes zijn voor ons belangrijke kwaliteitsmaatstaven voor wie wij willen zijn, onze maatschappelijke betekenis, de waarde die wij willen creëren en hoe wij willen werken. Het bestuur heeft als sturingsfilosofie dat zij niet top-down (aan-)stuurt, maar de verantwoordelijkheid voor de inhoudelijk-artistische en functionerende organisatie door middel van verstrekt mandaat volledig belegt bij de werkorganisatie. Het bestuur stelt de bestuurlijke, beleidsmatige- en financiële kaders vast en fungeert als opdrachtgever/mandaatverstrekker voor de artistiek leider en de zakelijk leider. Daarnaast levert het bestuur onder andere een activerende inbreng bij het opstellen van toekomstplannen van de organisatie, financiële plannen en het onderhouden van relaties. Het bestuur evalueert jaarlijks haar functioneren en legt in het jaarverslag verantwoording af over haar werkzaamheden en over de toepassing van de Governance code en de Codes Cultuur.

### Governance code Cultuur

Het bestuur heeft een profielschets vastgesteld waarin o.a. werkwijze, sturingsfilosofie, toepassing van Governance code en andere cultuur codes, integriteit, ondernemerschap en vereiste competenties voor het bestuur staan beschreven. Onderstaand de toepassing van de Governance code in onze praktijk.

Principe Good Governance	Toepassing en Toelichting werkwijze bestuur De Baaierd
Waarde scheppen voor de samenleving	De letteren vormen een onmisbaar onderdeel voor samenleving en democratie: zij vormen de basis voor kritisch denken, verbeelding, empathie en publiek debat. De letteren en cultuur in brede zin helpen bij het doorgronden van waarden, beginselen, geschiedenis, werking en complexiteit van onze samenleving. Het realiseren van culturele waarde is verankerd in de statuten van de Stichting; het belang van cultuur behoort tot de intrinsieke motivatie van bestuur en werkorganisatie. Bestuur bevordert en ziet toe dat de Culturele codes worden toegepast, bespreekt deze periodiek met de werkorganisatie en toets deze op haar eigen handelen.
Integer en rolbewust handelen	Bestuur ziet individueel en in gezamenlijkheid toe op onafhankelijk en integer handelen. Is alert op voorkomen belangenverstrengelingen. Bestuursleden zijn zich bewust van hun taken en verantwoordelijkheden en de gemandateerde opdracht aan artistiek- en zakelijk leider.
Zorgvuldig besturen	Bestuur en werkorganisatie hechten er aan dat de artistieke integriteit en onafhankelijkheid gewaarborgd zijn. In de profielschets van het bestuur vormt het mandaat aan de artistieke leiding een belangrijk onderdeel. Voorgenomen activiteiten en ideeën worden getoetst aan deze principes. Dit komt nadrukkelijk aan de orde bij het bespreken strategie-, koers, realisatie en continuïteit van de organisatie, bij het naleven van wet- en regelgeving en bij de bedrijfsvoering, het risicobeheer en het zakelijk beleid. Het bestuur evalueert jaarlijks haar eigen functioneren en het functioneren van de artistiek- en zakelijk leider en de

	samenwerking tussen bestuur en werkorganisatie. Geven van wederzijdse feedback is een vanzelfsprekendheid.
Zorgvuldige omgang met mensen en middelen	Het bestuur hecht aan goed werkgeverschap. Bewaken van goede balans tussen draaglast en draagkracht van de werkorganisatie behoort daar nadrukkelijk toe. Bestuur ziet toe op een gezonde werkomgeving en veilig werkklimaat. Bestuur en werkorganisatie hebben spelregels voor (de-)escaleren bij (dreigende) conflictsituaties of zwaarwegende meningsverschillen. De voorzitter en het bestuur bewaken een goede werkcultuur en investeren in goede werkrelaties. Zij bieden ruimte aan signalering van onregelmatigheden.
Goed toezicht uitoefenen	Bestuur streeft bij haar samenstelling naar diversiteit. Van de bestuursleden wordt onder meer verwacht (en daar wordt ook op geselecteerd) dat zij sensitiviteit hebben voor de letteren, ondernemend zijn, vaardig zijn in het onderhouden van in- en externe relaties, in staat zijn het algemeen, artistiek en zakelijk beleid van De Baaierd op hoofdlijnen te kunnen beoordelen en invulling kunnen geven aan zorgvuldig opdracht- en werkgeverschap.

### Code Fair Practice

Zowel de organisatoren als cultuurprofessionals en deelnemers aan de programmering van De Baaierd ontvangen beloning (professionals) of compensaties (deelnemers, vrijwilligers) die passen bij hun inzet. We zetten ons in voor talentontwikkeling binnen de organisatie en waarderen de specifieke bijdragen van elk van de organisatoren (met ieder hun eigen talenten, opleidingen en ervaring) aan de kwaliteit van de programmering. De code Fair Practice is gehanteerd bij de inkoopvoorwaarden die De Baaierd recent heeft ontwikkeld.

### Code Diversiteit & Inclusie

Stichting De Baaierd stelt zich ten doel een inclusieve, veilige omgeving en broedplaats te realiseren voor cultuurmakers en cultuurprofessionals van uiteenlopende niveaus en achtergronden. Hiertoe wordt advies ingewonnen van samenwerkende partners en andere professionals: jeugdwerkers, sociaal werkers en integratie-experts. De Baaierd onderhoudt en faciliteert een gelaagd, divers netwerk waarin gewerkt wordt met een diversiteit aan culturele instellingen en vele zzp'ers in cultuur en onderwijs.

De organisatie vat 'literatuur' breed op om de diversiteit van kwalitatieve verhalen te benadrukken. Ze zet zich actief in om breed te programmeren en te werven. Alle deelnemers worden als collega-schrijvers ontvangen in een veilige, informele sfeer in het teken van inspiratie en aanmoediging.