



Meerjarenbeleidsplan Nationaal Videogame Museum 2022 - 2025



Inhoud

Inleiding	5
1. Wat voorafging	6
2. Terugblik en analyse	7
3. Strategisch beleidskader	9
3.1 Missie	10
3.2 Visie	10
3.3 Strategische ambities	10
3.4 Operationele doelstellingen	11
4. Marketing en communicatie	11
4.1 Communicatie, public relations en marketing	11
4.2 Doelgroepen	12
4.3 Marketingdoelen	12
4.4 Televisie	12
4.5 Online communicatie en social media	12
4.6 Openingen	13
4.7 Openingstijden	13
4.8 Vrijwilligers	13
4.9 Vrienden van het Nationaal Videogame Museum	13
4.10 Ontwikkeling marketing en communicatie: actiepunten	13
5. Samenwerkverbanden	14
5.1 Algemeen	14
5.2 Stappenplan: aanbevelingen	14
5.3 Samenwerking met partners	14
5.3.1 Museale samenwerking	14
5.3.2 Samenwerking met bedrijfsleven	15
5.3.3 Ambitie	15
5.4 Ontwikkeling samenwerkverbanden: actiepunten	15
6. Presentatiefunctie	15
6.1 Focus en ontwikkeling presentaties	15
6.2 Ontwikkeling presentatiefunctie: actiepunten	16
7. Educatie en publieksinformatie	16
7.1 Onderwijs	16
7.2 Basisonderwijs	16
7.3 Speciaal onderwijs	17
7.4 Voortgezet onderwijs	17
7.5 Kinderactiviteiten	17
7.6 Publieksinformatie	17
7.7 Studentenactiviteiten	18
7.8 Ouderen	18
7.9 Infocentrum	18
7.10 Lezingen, rondleidingen en evenementen	19
7.11 Workshops	19
7.12 Ontwikkeling educatie en publieksactiviteiten: actiepunten	19
8. De collectie	19
8.1 Beleidskader	19
8.2 Profiel collectie Nationaal Videogame Museum	20
8.3 Omvang collectie Nationaal Videogame Museum	20
8.4 Aankopen en verzamelprioriteiten 2021 – 2024	21

9. Collectieregistratie	22
9.1 Collectiebeschrijving	22
9.2 Herkomstonderzoek.....	22
9.3 Bruiklenen.....	23
9.4 Opschonen, afstoten en de LAMO	23
10. Beheer en behoud	24
10.1 Preventieve conservering	24
10.2 Veiligheidszorg	25
10.3 Actieve conservering	25
10.4 Knelpunten en oplossingen.....	26
10.5 Collectiedocumentatie	26
10.6 Ontwikkeling collectie: actiepunten	26
11. Bijzondere evenementen	27
12. Commerciële activiteiten	27
12.1 Dag arrangementen en ontvangsten	27
12.2 Verblijfsarrangementen.....	28
12.3 Museumwinkel	28
12.4 Ontwikkeling bijzondere evenementen: actiepunten	28
13. Personeel en organisatie	29
13.1 Huidige situatie	29
13.2 Formatie	29
13.2.1 De 5-B methode	30
13.3 De Raad van Toezicht	30
13.4 Code Cultural Governance.....	31
13.5 Vrijwilligers.....	32
13.6 Personele consequentie van de groeiambitie	33
13.7 Gesubsidieerde arbeid.....	33
13.8 Digitalisering	33
13.9 Het nieuwe werken	33
13.10 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	34
13.11 Leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid	34
13.12 Versterking van de kwaliteit door opleiding	34
13.13 Arbeidsrechtelijke zaken.....	34
13.14 CAO-ontwikkelingen.....	35
13.15 Ethische Code voor Musea	35
13.16 Fair Practise Code	35
13.17 Code Diversiteit en Inclusie	37
13.18 Ontwikkeling personeel en organisatie: actiepunten.....	37
14. Financiën	38
14.1 Continuïteit/risicoschets.....	38
14.1.1 Bestuurlijk, organisatorisch en personeel.....	38
14.1.2 Playworks	39
14.1.3 Bouwtechnisch en klimaat.....	40
14.1.4 Personeel en vrijwilligers	40
14.2 Samenvatting ontwikkeling	41

15. Bijlagen	45
15.1 Voorbeeld educatief materiaal (voor jonge bezoekers)	45
15.2 Informatieplan	47
15.3 5-B methode personeel	52
15.4 Juridisch schrijven	54
15.5 Fair Practice: Scans werknemer/werkgever FPC	56
15.6 Scan Code Diversiteit en Inclusie	61
15.7 Diversiteit en Inclusie	67
15.8 Jaarrekening 2020	69
15.9 Jaarrekening 2021	80
15.10 Halfjaarrekening 2022	90

Inleiding

In 1962 werd Zoetermeer - een dorp met nog geen 10.000 inwoners - aangewezen als groeikern. In deze New Town kregen de laatste inzichten in stadsplanning, groenvoorziening en openbaar vervoer de ruimte. Nu is Zoetermeer met 125.000 inwoners de derde stad van Zuid-Holland. Het is een stad geworden met ruimte voor vernieuwing en sociale, educatieve en economische experimenten. In Leisure City Zoetermeer zijn verschillende sportieve indoor en outdoor locaties van formaat te vinden, goed voor duizenden bezoekers. Het andere grote thema van Zoetermeer is innovatie, en met name innovatie in de ICT. De Dutch Innovation Factory is een broedplaats waar samenwerking en synergie tussen de game opleiding van de Haagse Hogeschool Zoetermeer en het ICT-bedrijfsleven wordt gestimuleerd. Hier wordt kennis gedeeld en ontstaan verrassende en vernieuwende ideeën. Een goed voorbeeld is het Zoetermeerse bedrijf Gamebasics, dat één van de meest gespeelde Nederlandse videogames heeft ontwikkeld. Hun Online Soccer Manager wordt door bijna vijf miljoen spelers in 124 landen en 24 talen gespeeld.

Videogames zijn ontstaan waar ICT-innovatie en leisure elkaar overlappen. Gaming is een bloeiende bedrijfstak die wereldwijd miljoenen mensen boeit en waar miljarden worden omgezet. Videogames zijn hot en de Nederlandse game industrie timmert flink aan de weg. Het was slechts een kwestie van tijd voor er in Nederland een museum of experience rond videogames geopend werd. Zoetermeer was één van de eerste betrokken partijen bij de ontwikkeling van een succesvolle serious game voor het onderwijs en heeft zich sindsdien altijd ingezet om als gemeente een pionier te zijn op het gebied van digitale toegepaste innovatie. De groei van de videogame industrie en die van de stad Zoetermeer lopen gelijk op. Beiden zijn in de afgelopen vijftig jaar 'volwassen' geworden. Van groeikern naar grote stad, en van een simpel tennisspelletje op de televisie tot complexe digitale werelden waar miljoenen spelers elkaar online treffen.

Kortom: de gemeente Zoetermeer was de aangewezen plek voor de eerste Nederlandse Videogame Experience. In Zoetermeer kwamen een aantal factoren samen die een unieke kans boden om de eerste Nederlandse Videogame Experience te creëren. Er bestond een enthousiaste initiatiefnemer met een bijzondere verzameling klassieke arcade games, een grote groep vrijwilligers en een stichting Nationaal Videogame Museum (opgericht in 2015 door een enthousiaste vriendenclub). Daarom heeft de gemeente Zoetermeer in 2017 aan het bureau Tinker Imagineers opdracht gegeven om te onderzoeken hoe deze elementen het best tot hun recht konden komen in een cultureel-educatieve en interactieve Videogame Experience. Deze werd op 1 december 2017 geopend in het leegstaande V&D-gebouw in het Stadshart van Zoetermeer.

1. Wat voorafging

Een garagebox in Den Haag was de plek waar het avontuur in 2008 begon, met twee vrienden Hasan Tasdemir en Pascal Rappailles. De garagebox werd al snel te klein, waarna ze uitweken naar een loods op een industrieterrein. Helaas was de loods niet verwarmd en moest midden in de winter alles worden overgebracht naar een leegstaand Ministerie van Landbouw. Toen ook dit pand leeggeruimd moest worden, werd de toenmalige collectie van tien arcademachines met wat reserveonderdelen opgeslagen in een oude showroom voor klassieke auto's. Omdat daar geen ruimte was om de kasten te renoveren of te bespelen werd uitgekeken naar passende ruimte.

Die werd in 2011 gevonden aan de Cobaltstraat in Zoetermeer. Daar besloot Hasan om met vier vrienden de locatie te huren en kon het avontuur uitgroeien tot een eigen ontmoetingsplek om hun hobby uit te oefenen en lekker te ontspannen met een game.

Al snel waren er meer mensen die mee wilden doen, waardoor zowel de locatie als de hobbymatige aanpak niet langer toereikend waren. Het initiatief dreigde aan zijn succes ten onder te gaan. Er werd daarom door de vrienden besloten dat een professionele aanpak noodzakelijk was. In goed overleg werd besloten dat een van de vrienden, Hasan Tasdemir, zou proberen om het concept uit te bouwen tot een bedrijf. De anderen zouden hem in hun vrije tijd met raad en daad ondersteunen.

Hasan besloot in 2014 de Cobaltstraat te verlaten en te verhuizen naar de Bleiswijkseweg. Omdat de inkomsten marginaal waren konden alleen antikraakpanden worden gehuurd, waardoor er nog steeds vaak moest worden verhuisd. Van de Stephensonstraat naar de Edisonstraat waar mooie events onder de naam Retro Planet werden georganiseerd voor de community. Ook de collectie werd steeds verder uitgebreid. In 2015 bracht Hasan zijn inmiddels omvangrijke collectie onder in een professioneel bedrijf onder de naam PlayWorks BV.

In 2016 kwam Hasan in contact met Jan Kragt, citymarketeer van de gemeente Zoetermeer, die diep onder de indruk van de collectie, het idee opperde om er een museum van te maken en daarvoor een stichting op te richten. Ter plekke bedachten Hasan en Jan de naam en het Nationaal Videogame Museum werd geboren. Samen met een aantal belangrijke spelers uit de Nederlandse game community werd vervolgens stichting Nationaal Videogame Museum in het leven geroepen.

Het gemeentebestuur was enthousiast over het idee en besloot het museum financieel te ondersteunen. Hiermee kon een verwarmde opslag worden gehuurd waar de volledige collectie kon worden ondergebracht en deels worden tentoongesteld.

Begin 2017 werd in nauwe samenwerking met de gemeente een echte museumlocatie gevonden: het voormalige V&D-pand in het Stadshart van Zoetermeer.

Vanaf mei 2017 werd er door een grote groep vrijwilligers en fans keihard gewerkt om de pilot van het museum ingericht te krijgen zodat op 1 december 2017 de opening van het meest interactieve museum van Nederland een feit was!

Vanaf de start bleek het Nationaal Videogame Museum buitengewoon succesvol te zijn. Zowel qua bezoekersaantallen als qua waardering van de bezoekers. Dit succes is met name te danken aan de tomeloze inzet van alle medewerkers en vrijwilligers!

2. Terugblik en analyse

De afgelopen jaren waren een ware rollercoaster. Het begon eind november 2017. Het museum had een relatief kleine bijdrage van de gemeente (€60.000,-) en een bijdrage van Fonds 1818 (€20.000,-) gekregen om een pilot te starten als museum.

Voor tijdens en na de opening was de media-aandacht overweldigend. Letterlijk elke tv-zender besteedde aandacht aan het museum. Op een gegeven moment waren zowel het Jeugdjournaal als Omroep MAX tegelijkertijd aan het filmen. Dat gaf ons een indicatie hoe het Nationaal Videogame Museum zowel de oudste als de jongste doelgroep aansprak. Ook diverse YouTube programma's en tv-programma's hebben aandacht aan het museum besteed, waaronder een complete aflevering van het tv-programma 'Mindfuck' die in zijn geheel werd opgenomen in het museum.

Het eerste jaar (2018) ontving het museum direct al meer dan 40.000 bezoekers. Het tweede jaar (2019) steeg dit aantal naar bijna 55.000 bezoekers. In het derde jaar (2020) waren de bezoekersaantallen in januari en februari zo hoog dat er rekening werd gehouden met een groei naar 70.000 bezoekers. Maar toen viel half maart het coronavirus ons land binnen.

De komst van het coronavirus met al de bijkomende beperkende maatregelen tot volledige sluiting aan toe, luidde een periode in waarin de tijd kon worden genomen om te reflecteren en het geleerde in de praktijk te brengen. Zo werd in deze periode, half maart 2020 tot en met begin augustus 2020 mede dankzij een eenmalige gemeentelijke subsidie van €200.000,- een grote professionaliseringslag gemaakt. Hierbij werden de volgende verbeteracties ondernomen en afgerond:

- Een extern bureau werd ingehuurd om een nieuwe museale indeling te maken en de presentatie te vernieuwen, waarbij de museale en educatieve impact werd versterkt en de kennisoverdracht verdiept. De verbouw van het museum is afgerond en het museum opnieuw ingericht.
- Een extern bureau ontwikkelde nieuwe informatiepanelen. Voor het schrijven van de teksten zijn professionele tekstschrijvers ingehuurd.
- De omvangrijke collectie videogames is opnieuw ingedeeld en de vaak zware arcademachines zijn herplaatst. Deze arcademachines zijn per thema ingedeeld, waarbij de ontstaanswijze, maatschappelijke impact en bijzondere kenmerken uitgelicht worden op de bijbehorende informatiepanelen.
- Er is een kleine extra ruimte gehuurd in het gebouw, net naast het museum, waarin een professionele en arbotechnisch verantwoorde werkruimte voor de backoffice is ingericht.
- Verder is het vloeroppervlak van het museum aanzienlijk vergroot. Om dit te bewerkstelligen is de technische dienst verhuisd naar de benedenverdieping van het pand. Hiervoor is een grote extra ruimte bij gehuurd.
- Door de uitbreiding van de museumvloer, moest de elektriciteitsvoorziening in het museum worden herzien. Nieuwe groepenkasten en bedradingen werden aangelegd door een extern ingehuurd bedrijf. Hierdoor kon een veilige en adequate elektriciteitsvoorziening worden gegarandeerd.
- Het bewakingscamera systeem in het museum is compleet herzien en een groot aantal nieuwe bewakingscamera's geïnstalleerd.
- Het oude backoffice kantoor achter in het museum is omgebouwd tot een volledig afsluitbare ruimte voor de opslag van kostbare en gemakkelijk verplaatsbare museale objecten.
- Het museumcafé oftewel de barcade is in de afgelopen periode ingericht als professioneel café. Met als gevolg dat een mooier en uitgebreider assortiment kan worden aangeboden en de horecamedewerkers op professionelere wijze de bezoekers van dienst kunnen zijn.

Ondanks de coronaproblematiek zijn diverse scholen bereikt, waardoor meerdere scholen uit Zoetermeer, Utrecht, Rotterdam en Den Haag het museum zijn gaan inzetten als onderdeel van projectweken voor leerlingen of studentenintroductiedagen. Daarnaast zijn, in samenwerking met het Technasium in Gent, toegespitste educatieve pakketten op het gebied van techniek ontwikkeld.

Toen het museum op 1 augustus 2020 zijn deuren weer opende om alvast proef te draaien met de coronamaatregelen, moesten de dagen in tijdslots van 2 uur worden verdeeld.

In augustus werd er een maximum van 150 bezoekers per tijdslot ingesteld, terwijl normaliter drie tot vier keer zoveel bezoekers probleemloos, gelijktijdig in het museum konden worden ontvangen. Verder werden de bezoekers verzocht om hun handen te desinfecteren en werden niet alleen bij de ingang, maar ook in het museum zelf desinfectiemiddelen aangeboden. Ook is er een temperatuurpaal aangeschaft om de temperatuur van bezoekers op afstand te kunnen meten. Het digitale kaartreserveringssysteem en tijdslotsysteem zijn in de afgelopen periode verder verfijnd.

Tijdens de tweede coronalockdown (begin 2021 – 5 juni 2021) heeft het NVGM niet stilgezeten. Zo organiseerde het museum bijvoorbeeld de 'Pass the Controller Cosplay Challenge', was het locatie voor een online boekpresentatie en startte het een social media campagne om vooral zichtbaar te blijven. Ook werd de uitreiking van de European Hardware Awards gefilmd in het NVGM.

In juni 2021, toen de maatregelen werden versoepeld, kon weer volop met nieuwe activiteiten worden gestart. Al met al is het NVGM in 2021 bijna zes maanden niet of beperkt toegankelijk geweest. Tijdens deze sluiting voor publiek heeft er een kleine reorganisatie op de museumvloer plaatsgevonden. Toch heeft het museum in 2021 ondanks langdurige sluiting zo'n 45.000 bezoekers bereikt.

Zowel de bezoekersaantallen als het aantal deelnemende scholen zal in de toekomst alleen maar toenemen, nu corona op de achtergrond begint te raken en het openbare leven weer aanvangt.

Het NVGM heeft in 2021 een gemeentelijke subsidie van €300.000,- toegewezen gekregen voor het jaar 2022. Ook heeft het een subsidie van €46.700,- gekregen voor het aantrekken van een Combinatiefunctionaris Educatie. Vanaf het moment van bekendwording van dit heugelijke nieuws is het museum gestart met de voorbereidingen voor het werven van een hoofd educatie, een hoofd magazijn en een operational manager. Deze nieuwe functionarissen zijn hun werkzaamheden in maart en april 2022 gestart. Ook worden de bestaande werknemers vanaf 2022 marktconform beloond. Hiermee is de organisatie aanzienlijk geprofessionaliseerd en de algemeen directeur ontlast.

Een belangrijke toekomstwens van het museum is een grotere locatie om de voorziene uitbreiding van het museum te kunnen accommoderen. De huidige ruimte is hiervoor te beperkt en vooralsnog slechts tijdelijk. De ambitie hierbij is om te groeien naar een 150.000+ museum. Cruciaal daarvoor is een vaste en goed bereikbare locatie. Daartoe worden momenteel meerdere onderhandelingen gevoerd met diverse partijen, waaronder de huidige verhuurder, een projectontwikkelaar en de gemeente. Inmiddels lijkt er een voorkeur te zijn voor een interessante locatie in de binnenstad, waarbij de aanzuigende werking van het Nationaal Videogame Museum voor het Stadshart niet verloren gaat. Sterker nog, deze locatie zal het positieve effect van het museum op het Stadshart zelfs vergroten en het gewenste speelse karakter van de stad versterken. In de nu voorliggende periode zal het businessplan verder worden uitgewerkt.

3. Strategisch beleidskader

Het strategisch beleidskader voor dit plan wordt gevormd door:

Rapport van het bureau Tinker Imagineers, 2017

Dit onderzoek en de rapportage heeft Tinker Imagineers destijds in opdracht van de gemeente Zoetermeer uitgevoerd om de mogelijkheden en toekomstkaders voor het museum te kunnen schetsen. De uitkomsten waren voor de gemeente reden om een pilot van het museum financieel te ondersteunen. Hiermee stond dit rapport aan de basis van het ontstaan van het museum.

Collectiebeleidsplan

Het collectiebeleidsplan is ontwikkeld vanuit een afstudeerscriptie van Mark van Es. Het plan is daarna door het museum in samenwerking met externe adviseurs verder verfijnd tot het huidige collectiebeleidsplan.

Marketingplan

In dit meerjarenbeleidsplan is het huidige marketingplan geïntegreerd.

Vrijwilligersbeleidsplan

Het vrijwilligershandboek is ontwikkeld vanuit de visie dat het museum zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid wil nemen. In dat kader beoogt het museum om mensen met een beperking ervaring en werkplezier te laten opdoen. Het museum vindt het belangrijk dat vrijwilligers van verschillende culturele achtergronden, gender en geaardheid in het museum samenwerken. Het museum wil hiermee een bijdrage wil leveren aan inclusiviteit.

Landelijke, provinciale en lokale trends en ontwikkelingen

De landelijke trend is dat binnensteden minder aantrekkelijk worden door de toenemende sluiting van winkels en winkelketens. Het toevoegen van culturele en speelse elementen aan die binnenstad zorgen voor een langere verblijfsduur van de bezoeker. Het Nationaal Videogame Museum kan een belangrijke bijdrage leveren aan de aantrekkelijkheid van de binnenstad.

Ambitie gemeentebestuur Zoetermeer

Het gemeentebestuur van Zoetermeer heeft de ambitie uitgesproken om het Nationaal Videogame Museum een vaste plek in de stad te geven. Er is gemeente breed veel waardering voor de behaalde resultaten en de gemeente deelt de visie dat het museum kan uitgroeien tot een 150.000+ museum.

Citymarketingstrategie

Het Nationaal Videogame Museum past volledig binnen de nieuwe citymarketingstrategie waarin 'speels' en 'actief' belangrijke kernwaarden zijn.

Cultuurvisie Zoetermeer 2030

De opdrachten die het Nationaal Videogame Museum zichzelf heeft gesteld sluiten aan op de cultuurvisie van de gemeente. Zowel het verankeren van cultuur in de samenleving als het verbinden van oud en jong komen volledig tot zijn recht in het museum. Ook bereikt het NVGMm nieuwe doelgroepen die normaliter wat minder in cultuur zijn geïnteresseerd. Daarnaast is er in de Cultuurvisie volop aandacht voor innovatie op cultuurgebied. Of anders gezegd: voor nieuwe cultuur. Want een nieuw museum over een nieuwe cultuur als de gamecultuur is helemaal van deze tijd en brengt de in de cultuurvisie zo gewenste vernieuwing.

3.1 Missie

Het Nationaal Videogame Museum heeft als missie om op een interactieve en laagdrempelige manier de gamecultuur te onderzoeken, maatschappelijk te positioneren en de verhalen achter deze wereldomvattende industrie dichterbij een zo groot mogelijk publiek te brengen. Het museum belicht en bediscussieert de culturele betekenis van de gamecultuur, waarbij artefacten worden verzameld, waar nodig gerestaureerd en interactief en volledig speelbaar worden gepresenteerd.

3.2 Visie

Het Nationaal Videogame Museum is een interactieve, informele leeromgeving waarin een breed publiek in aanraking komt met de gamecultuur en al haar subculturen. Bezoekers zien, horen en ervaren hoe de gamecultuur is ontstaan en hoe dit fenomeen en de technologie erachter ons leven beïnvloedt. De geschiedenis, de actualiteit en de toekomst van de gamecultuur worden hierbij met elkaar verbonden. Het Nationaal Videogame Museum werkt intensief samen met de wetenschap en het onderwijs, zowel nationaal als internationaal.

3.3 Strategische ambities

Als strategische ambities richt het museum zijn pijlen in de komende beleidsperiode op:

- Het vinden van een goede balans tussen eigen middelen en subsidie in de financiering van de ambities. In dat kader dienen er afspraken met de gemeente te worden gemaakt over een structurele financiële ondersteuning. Inmiddels is bekend geworden dat het museum voor het jaar 2022 €300.000 aan subsidie krijgt.
- Het vinden van een structurele en professionele accommodatie voor het museum. Inmiddels zijn er met meerdere projectontwikkelaars gesprekken over passende accommodatie gaande. De uitkomsten daarvan zullen met de gemeente worden besproken.
- Het laten uitgroeien van het Nationaal Videogame Museum tot een totaalconcept, met onder meer:
 - een professionele museumfunctie;
 - een nationaal game kenniscentrum;
 - een nationaal videogame archief;
 - een esports arena;
 - een Videogame Academy voor jong en oud;
 - een gamebeurs en -evenementenlocatie.
- Het toegankelijk maken van het materieel en immaterieel erfgoed van de gamecultuur;
- Het bijdragen aan de dynamiek en levendigheid van het Stadshart in Zoetermeer;
- Het aangaan van betekenisvolle allianties met instellingen, bedrijven, musea en scholen;
- Het uitgroeien tot een 150.000 + museum.

3.4 Operationele doelstellingen

Door de strategische ambities uit te werken in operationele doelen en producten komen we tot de volgende speerpunten voor de periode 2022 - 2025. Concreet betekent dit dat het museum:

- In gesprek blijft met de gemeente Zoetermeer en actief meewerkt aan de uitvoering van de Cultuurvisie 2030;
- De verhuizing en inrichting van de nieuwe locatie tot prioriteit maakt en hiertoe de gesprekken voert met vastgoedeigenaren in de stad en een eerste indelingsplan ontwikkelt teneinde de huurprijs te kunnen bepalen. Om vervolgens aan de hand van de huurprijs een haalbare begroting te ontwikkelen voor de exploitatie in het nieuwe pand;
- Verder gaat met de ontwikkeling en registratie van de eigen collectie (zie het Collectiebeleidsplan);
- Educatie als integraal onderdeel van de activiteiten maakt (Zie hoofdstuk 7 Educatie als ook het Presentatie en Educatie Beleidsplan);
- De lokale, landelijke en internationale samenwerking intensiveert;
- Zich voorbereidt om als Nationaal Videogame Museum te worden toegelaten tot het Museumregister. De pre-toets aan de hand van de Museumnorm 2020 is inmiddels afgerond. Visitatie heeft op 1 november 2022 plaatsgevonden. Voor 8 januari 2023 zal nog wat ontbrekende informatie aan het Bureau Museumregister worden aangeboden;
- Het verkrijgen van de ANBI-status.

4. Marketing en communicatie

4.1 Communicatie, public relations en marketing

Communicatie, public relations en marketing vormen belangrijke instrumenten om de activiteiten van het Nationaal Videogame Museum bekend te maken. Het onderscheidende vermogen van het Nationaal Videogame Museum ten opzichte van andere musea komt, naast de uniciteit en omvang van de collectie, met name voort uit zijn missie, waarin staat aangegeven dat de historische collectie volledig interactief en dus aanraakbaar en speelbaar blijft! Het Nationaal Videogame Museum heeft de ambitie om aandacht van regionale, nationale en internationale media te genereren. De activiteiten op het gebied van marketing zijn te allen tijde dienend aan de kerntaken van het museum: collectie, presentatie en educatie. Het Nationaal Videogame Museum voert, door middel van vooronderzoek en een heldere formulering van specifieke doelgroepen per project, een strategisch communicatie en public relations en marketingbeleid per activiteit.

Het museum blijft de reacties van bezoekers nauwlettend in de gaten houden. De ambitie is om het Nationaal Videogame Museum als 'merk', met de collectie en nevenactiviteiten stevig in de markt te houden. De website en met name de social media spelen hierin een belangrijke rol.

4.2 Doelgroepen

Het aanbod aan 'producten' richt zich op diverse doelgroepen:

1. Families
2. Jongeren
3. Ouderen (50+ en 60+)
4. Museumbezoekers nationaal en internationaal
5. Gamers
6. Zakelijke en incentive groepen
7. Programmeurs, ontwerpers, techneuten, (sociaal)wetenschappers
8. Educatiegroepen (primair- en voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs)
9. Special needs groepen

4.3 Marketingdoelen

- Groei naar 150.000 bezoekers (mits een andere, grotere locatie kan worden gevonden en er structurele financiering van de gemeente Zoetermeer tegenover staat).
- Ingeval het museum niet kan doorgroeien (zie bovenstaand): 70.000+ bezoekers.
- Merkbekendheid van het museum landelijk: 40%; internationaal: 10%.
- Een herhaalbezoek door doelgroepen uit het onderwijs (landelijk): 40% van de klassen die het museum de eerste keer bezoeken, doen een herhaalbezoek binnen drie jaar.

4.4 Televisie

Tijdens de start van het museum en door de jaren heen hebben bijna alle tv-zenders van Nederland opnamen gemaakt in het museum. De daarmee opgedane contacten worden onderhouden en ingezet bij evenementen en nieuwe tentoonstellingsprojecten. Met Omroep Max worden gesprekken gevoerd, omdat die een belangrijke doelgroep bereikt die via de eigen media van het museum nog niet voldoende is bereikt.

4.5 Online communicatie en social media

De hedendaagse communicatie en marketing gaat verder dan informeren. Het publiek wil niet alleen een museum bezoeken en een tentoonstelling bekijken, het wil een belevenis, waarbij het toegang krijgt tot allerlei mogelijke informatiebronnen. Daarbij wil het publiek kunnen reageren op hetgeen geboden wordt. Voor deze vorm van publieksparticipatie is een plek nodig waarin die dialoog kan worden aangegaan. De social media zijn daarvoor uitermate geschikt. De belangrijkste online middelen die het Nationaal Videogame Museum hiervoor gebruikt zijn de website en verschillende sociale mediakanalen, waarmee interessante content – beeld, geluid, film en opinie – met het publiek kan worden gedeeld. Deze middelen verstrekken de bezoeker informatie over het museum, maar geven het museum eveneens inzicht in de belangstelling van de bezoeker. Het publiek kan via deze digitale weg een betekenisvolle relatie aangaan met het museum. De komende jaren wil het Nationaal Videogame Museum naast de inzet van deze interactieve communicatie ook crowdsourcing/funding en serious gaming als marketingtool inzetten en datakoppelingen tussen gelijkgestemde culturele instellingen verder gaan onderzoeken en uitwerken.

4.6 Openingen

Openingen van tentoonstellingen zijn een marketinginstrument; verhalen over de openingen dragen bij aan de naamsbekendheid van het museum. Mond-tot-mondreclame is een belangrijke factor in het succes van een tentoonstelling en die begint in feite bij de opening van een expositie.

4.7 Openingstijden

Het Nationaal Videogame Museum heeft de volgende openingstijden:

Zo	12.00 - 18.00 uur;
Wo - do	10.00 - 18.00 uur;
Vr	10.00 - 21.00 uur;
Za	10.00 - 18.00 uur.

Het museum is op maandag en dinsdag gesloten. Op deze dagen wordt er onderhoud gepleegd. Daarnaast zijn deze dagen gereserveerd voor ontvangst van kwetsbare groepen en zakelijke ontvangsten. Ook speelt de beperkte personele bezetting een rol bij de keuze om het museum op genoemde dagen gesloten te houden voor bezoekers.

In de schoolvakanties is het Nationaal Videogame Museum ook op de maandagen (12.00 - 18.00 uur) en dinsdagen (10.00 - 18.00 uur) open.

4.8 Vrijwilligers

De vrijwilligers van het Nationaal Videogame Museum werken voor een deel op de museumvloer om bezoekers te informeren en te begeleiden. Het grootste deel zijn technici die vaak via hun (social media) kanalen gelijkgestemden interesseren voor- en informeren over de technische kant van het museum. Dit is uitermate belangrijk om de technische kennis binnen het museum op peil te houden. Dit wordt dan ook vanuit het museum ondersteund door de initiatie en onderhoud van speciale appgroepen voor deze kennisuitwisseling. Er is inmiddels een Vrijwilligershandboek ontwikkeld.

4.9 Vrienden van het Nationaal Videogame Museum

De groep Vrienden van het Nationaal Videogame Museum is in 2020 gestart ter ondersteuning van het museum en heeft inmiddels circa 90 leden. De groep bestaat uit mensen die het museum een warm hart toe dragen. Het is de bedoeling om deze groep op termijn een eigen juridische identiteit te geven. Een van de ideeën is dat deze Vrienden op termijn een rol kunnen gaan spelen bij grote tentoonstellingen. Daarnaast worden regelmatig speciale Vriendenavonden georganiseerd, als ook excursies. De betrokkenheid van Vrienden uit stad en land is van grote waarde voor het Nationaal Videogame Museum.

4.10 Ontwikkeling marketing en communicatie: actiepunten

- Crowdsourcing/-funding en serious gaming als marketingtool inzetten en datakoppelingen tussen gelijkgestemde culturele instellingen verder gaan onderzoeken en uitwerken.
- De Vrienden van het Nationaal Videogame Museum een eigen juridische identiteit geven.

5. Samenwerkverbanden

5.1 Algemeen

Het Nationaal Videogame Museum heeft meegewerkt aan een afstudeeronderzoek van Sinan Cankaya, naar de vraag hoe je een game community opbouwt. Algemeen directeur Hasan Tasdemir heeft zijn jarenlange ervaring met de opbouw van een game community ten dienste gesteld van dit onderzoek. Het Nationaal Videogame Museum heeft inmiddels een groot netwerk opgebouwd en speelt een leidende rol in de game community in Nederland. Besloten is om het stappenplan van de onderzoeker Sinan Cankaya als leidraad te nemen voor de verdere ontwikkeling van samenwerkverbanden.

5.2 Stappenplan: aanbevelingen

De volgende aanbevelingen uit bovengenoemd onderzoek zijn overgenomen:

- Bepaal je doelstellingen m.b.t. samenwerken: waarom wil je samenwerken en op welke gebieden (verzamelen/kennisdeling/educatie/promotie/presentatie).

Wanneer je eenmaal hebt bepaald waarvoor en waarom je wilt samenwerken, is het vervolgens belangrijk om je te verdiepen in de gamecommunity. Wie uit deze community zou je kunnen helpen om jouw doelen te realiseren? Om daarachter te komen doe je het volgende:

- De gamecommunity is ontzettend breed en erg versnipperd. Vrijwel ieder aspect van gaming heeft wel een eigen (online) community, met daarin ook verschillende ervaringen en expertises. Bedenk van tevoren welke groepen voor jou geschikt zijn om mee samen te werken.
- Weet waar je moet zoeken: de gamecommunity is vooral online actief, maar het is belangrijk om te weten hoe je hen kunt bereiken. Online kun je vooral oproepen plaatsen op social media zoals Facebook en YouTube, maar ook op gaming-fora. Daarnaast kun je ook oproepen plaatsen in gamemedia zoals op websites en tijdschriften. Tenslotte kun je ook fysiek de community proberen te benaderen via gamebeurzen of -evenementen.
- Maak je zelf zichtbaar: het is niet alleen belangrijk dat jij weet hoe je de game community kunt benaderen, maar ook dat zij jou kunnen vinden.

5.3 Samenwerking met partners

Vanuit het verleden en met in acht name van eerdergenoemd stappenplan is het Nationaal Videogame Museum erin geslaagd om een grote gamecommunity op te bouwen van meer dan 250 deelnemers variërend van privéverzamelaars en professionele gameontwikkelaars tot landelijke musea.

5.3.1 Museale samenwerking

Doordat de collectie van het Nationaal Videogame Museum zo groot en uniek is, wordt er door diverse musea een beroep gedaan op het museum. Ten aanzien van bruikleenverzoeken van andere musea is het Nationaal Videogame Museum in principe heel coulant. Inmiddels zijn samenwerkingsverbanden met een aantal musea aangegaan, waaronder op landelijk niveau: Nederlands Instituut voor Beeld en Geluid in Hilversum, Communicatiemuseum in Den Haag, Storyworld in Groningen en het Home Computermuseum in Helmond. Op lokaal niveau: met Museum De Voorde in Zoetermeer.

5.3.2 Samenwerking met bedrijfsleven

Ook met het bedrijfsleven zijn er verbindingen. Zo heeft bij aanvang van de pilot van het museum een aantal lokale en regionale bedrijven kortingen gegeven of in natura het Nationaal Videogame Museum gesteund. Dit is nog vrij beperkt gebleven doordat het bedrijfsleven eerst resultaten wil zien alvorens men zich op meerjaren basis wil verbinden aan het museum.

5.3.3 Ambitie

De ambitie is om in de komende vier jaar de samenwerkingsverbanden substantieel uit te breiden. Het museum zal het bedrijfsleven intensief betrekken bij het nieuw te bouwen museum en de wisseltentoonstellingen.

5.4 Ontwikkeling samenwerkverbanden: actiepunten

- Het netwerk en de samenwerkverbanden verdubbelen in aantal in de komende vier jaar.

6. Presentatiefunctie

6.1 Focus en ontwikkeling presentaties

De focus van de vaste opstelling ligt op de geschiedenis en bedrijfsmatige ontwikkeling van de videogames vanaf de jaren '60 tot nu, waarbij ook de maatschappelijke relevantie van games wordt belicht. Via een chronologisch parcours door evocatieve tijdgebonden sfeerkamers ontdekt en beleeft de bezoeker de geschiedenis van videogames aan de hand van de gamechangers, hoogtepunten en belangrijke momenten in techniek, artwork en cultuur. Het museum wil de bezoekers ook de toekomst van de gamecultuur laten zien. Daarbij wordt de toenemende integratie van games in het werkproces en in het dagelijks leven van mensen belicht. Het museum heeft meer dan 200 spelcomputers, homecomputers en arcadekasten op free-play speelklaar staan.

De wisselexposities bieden een aanvulling op de centrale verhaallijn, of een extra focus op bepaalde aspecten daarvan, gebaseerd op nieuwe inzichten, nieuwe aanwinsten en/of nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen. Verder vindt het museum het belangrijk dat inclusiviteit in de gamecultuur ook in de tijdelijke tentoonstellingen tot uiting komt. Het spreekt voor zich dat het museum in de wisselexposities de volle breedte van de gamecultuur tot uiting wil laten komen. In dat kader is het Nationaal Videogame Museum voornemens om belangrijke uitingen van de verschillende subculturen uit de gamewereld ook in wisselexposities te presenteren.

Het Nationaal Videogame Museum heeft de intentie om 1 tijdelijke A-tentoonstelling en 1 kleinere B-tentoonstelling per jaar op de nieuwe locatie te realiseren. Bij elke A-tentoonstelling wordt een programma van onderwijsprojecten en andere activiteiten georganiseerd. Momenteel vinden er incidenteel kleine wisselpresentaties plaats.

Een punt van aandacht binnen de presentaties is de 'geluidsoverlast'. Sommige bezoekers vinden de kakafonie aan geluid storend. Het museum biedt al gehoorbeschermers aan, maar zal dit aantal moeten vermeerderen. Bovendien dienen zij zichtbaarder aangeboden te worden.

In de afgelopen drie jaar heeft het museum al belangrijke stappen gezet in de ontwikkeling van de presentaties. De ambitie is om deze groei gestaag voort te zetten.

Voor verdere informatie: zie het Presentatie en Educatie Beleidsplan.

6.2 Ontwikkeling presentatiefunctie: actiepunten

- Het aanschaffen van nog meer gehoorbeschermers en deze zichtbaar aanbieden;
- De ontwikkeling van de presentaties doorzetten.

7. Educatie en publieksinformatie

Educatie is een van de kerntaken van het Nationaal Videogame Museum. Het is van groot belang om (kennis over) de collectie en de maatschappelijke relevantie zoveel mogelijk te ontsluiten voor een zo groot mogelijk publiek. De educatie in het Nationaal Videogame Museum is onder te verdelen in: onderwijsprogramma's (basis- en voortgezet onderwijs); kinderactiviteiten; publieksinformatie en studentenactiviteiten. Daarnaast wordt de website de komende jaren van tal van nieuwe gebruiksmogelijkheden en uitgebreide informatie voorzien; zijn er jaarlijks presentaties en lezingen over de getoonde collectieonderdelen en gamesubculturen; en kunnen er rondleidingen worden geboekt.

7.1 Onderwijs

Het Nationaal Videogame Museum heeft een uitgebreid netwerk opgebouwd met onderwijsinstellingen in Zoetermeer, in de regio en zelfs landelijk. In 2019 kwamen circa 6.500 scholieren naar het museum en de verwachting is dat dit aantal in de komende jaren fors gaat groeien (ondanks corona heeft het museum in 2021 toch nog 1.835 leerlingen weten te trekken).

Het museum organiseert in samenwerking met scholen nieuwe onderwijsprojecten. Deze projecten worden nauwgezet voorbereid met docenten uit het onderwijs. De onderwerpen zijn veelal gebaseerd op game gerelateerde techniek, zoals elektrotechniek, gebruik van software om games te ontwikkelen tot het leren programmeren van software op diverse niveaus. Bij voorkeur worden de projecten gebaseerd op collectieonderdelen, tentoonstellingen en activiteiten van het museum.

Voor onderwijsprogramma's: zie het Presentatie en Educatie Beleidsplan.

7.2 Basisonderwijs

Een brede basis voor het educatieprogramma voor het basisonderwijs is gelegd door middel van de samenwerking met het Technasium uit Gent. Hierbij heeft het Nationaal Videogame Museum de complete beschikking gekregen over de door het Technasium ontwikkelde educatielijn. Deze educatielijn is getest tijdens projecten en workshops met Zoetermeerse scholen.

Nu er een combinatiefunctionaris is aangetrokken zal een leerlijn gamecultuur ontwikkeld worden voor het basisonderwijs. De leerlijn vertelt over de geschiedenis, de actualiteit en de toekomst van de

gamecultuur. De leerlingen leren hoe de gamecultuur is ontstaan en hoe dit fenomeen en de technologie erachter ons leven beïnvloedt.

Zie bijlage 1 voor voorbeeld educatief materiaal voor de jongere bezoekers.

7.3 Speciaal onderwijs

Het Nationaal Videogame Museum heeft de ambitie om op termijn ook de vier clustergebieden in het speciaal onderwijs (slechthorend, slechtziend, verstandelijk beperkt, psychische problematiek) afspraken te maken om op maat toegesneden museumbezoek mogelijk te maken. Dit beleidsvoornemen is nog niet in de ontwikkeldoelen opgenomen.

7.4 Voortgezet onderwijs

Er is ervaring opgedaan met technische workshops voor leerlingen uit het voortgezet onderwijs. Uit de positieve reacties van zowel de leerlingen als de docenten blijkt de grote behoefte van scholen aan praktische workshops waarbij eenvoudige techniek op aanschouwelijke wijze wordt uitgelegd. Ook wordt gretig gebruik gemaakt van de mogelijkheid om leerlingen aansluitend te laten meekijken met de museummedewerkers van de technische dienst bij renovatieprojecten van historische videogamekasten. Daarnaast ambieert het Nationaal Videogame Museum om blijvend samen te werken met de onderwijsinstellingen in de stad en regio voor het bieden van langdurige stages op mbo, hbo en universitair niveau.

7.5 Kinderactiviteiten

Voor de allerjongste museumbezoekers beschikt het museum over een apart 'kinderatelier'. In het kinderatelier krijgen kinderen tot 12 jaar de mogelijkheid om kennis te maken met speelse kindergames die creativiteit en inzicht versterken, waaronder spelen met zand, waarbij door speciale techniek van licht nieuwe vormen ontstaan. Ook is er een speurtocht door het museum ontwikkeld met wisselende opdrachten bij de diverse tentoonstellingsonderdelen (zie bijlage 1).

7.6 Publieksinformatie

Publieksinformatie betreft alle mogelijke informatie aan de bezoekers tijdens het museumbezoek, zoals de teksten op de led-schermen in de hal, de zaalteksten en de bijschriften bij de objecten.

Voor de toekomst zijn audiotours in voorbereiding. Hiervoor dient de gehele collectieregistratie te zijn gedigitaliseerd met behulp van speciaal voor het museum ontwikkelde software. Met behulp van deze software wordt de gehele collectie gearchiveerd en dient deze tegelijkertijd als feed voor de website en de audiotours.

Het publiek wil op diverse manieren geïnformeerd worden, en wil daarin keuzevrijheid hebben. Daarom is differentiatie van belang: zaalteksten afgewisseld met audiotours, die in de toekomst zullen worden doorontwikkeld naar een multimediatour met gesproken woord, muziek en/of bewegend beeld of naar wens een persoonlijke rondleiding door onze museumgidsen met de mogelijkheid tot het stellen van vragen.

Het klinkt tegenstrijdig in deze digitale wereld, maar persoonlijke begeleiding van bezoekers blijkt nog steeds van belang. Het Nationaal Videogame Museum heeft meerdere museumsuppoosten die de bezoekers enthousiast rondleiden en te woord staan. In het Infocentrum, waar tevens de kaartverkoop plaatsvindt werken hosts die bezoekers actief adviseren in de omgang met de historische collectie.

In 2019 is het museum ook gestart met een nieuw initiatief: studentenbegeleiders. Dit zijn studentenvrijwilligers en stagiaires die op zaal rondlopen, vragen van het publiek kunnen beantwoorden, de weg kunnen wijzen en begeleiden in de omgang met de historische collectie. Deze studentbegeleiders kunnen in hun eigen sociale netwerken meer bekendheid aan de activiteiten van het museum geven.

7.7 Studentenactiviteiten

De studentenpopulatie van Zoetermeer is weliswaar nog beperkt, maar omliggende steden beschikken over een aanzienlijk studenten potentieel, waar het museum zich in de afgelopen jaren nog te weinig op heeft gericht. Daarom heeft het museum zich in 2019 en 2020 niet alleen gericht op de Hogeschool in Zoetermeer, maar ook op Hogescholen in Den Haag, Rotterdam en Utrecht.

Er is ervaring opgedaan met introductieweken met studenten en een pilot werd gestart om in samenwerking met studentenverenigingen en opleidingen studentenavonden te organiseren, iets wat in de nabije toekomst zal worden uitgebreid. Met de opleiding Electrical Engineering van de Hogeschool Utrecht zijn inmiddels een aantal technische studentenprojecten gestart.

Met de studentbegeleiders zullen in de toekomst projecten worden ontwikkeld om studenten meer inhoudelijk, en in grotere aantallen, bij het museum te betrekken.

7.8 Ouderen

De 'grijze golf' is een belangrijk fenomeen voor zeer veel kunstinstellingen en zo ook voor het Nationaal Videogame Museum. Een belangrijk deel van het publiek wordt al gevormd door actieve videogame geïnteresseerde vijftigplussers, en de verwachting is dat dit in de komende jaren nog zal groeien. Met name de verbinding tussen jong en oud komt het sterkst tot uiting bij deze doelgroep die vaak met kinderen en/of kleinkinderen het museum bezoekt. Gericht onderzoek zal uitwijzen hoe het museum hen in de toekomst nog beter van dienst kan zijn en aan zich kan binden. Vooralsnog wordt dit beleidsvoornemen niet tot een prioriteit gerekend.

7.9 Infocentrum

Het Infocentrum van het Nationaal Videogame Museum heeft drie functies: publieksfunctie om de bezoekers actief te adviseren in de omgang met de historische collectie; een aanvullende kaartverkoop en controlefunctie van digitaal gekochte kaarten; en een ondersteunende functie ten behoeve van de barcade (museumcafé).

7.10 Lezingen, rondleidingen en evenementen

Bij toegesneden evenementen in het museum wordt ernaar gestreefd om in samenwerking met andere culturele instellingen (waaronder het CKC, het Stadstheater, de bibliotheek, De Boerderij, Franx en Museum De Voorde), een programmering te organiseren met onder meer workshops, lezingen en concerten. Naast deze activiteiten is het museum voornemens om jaarlijks een aantal inhoudelijke activiteiten in het kader van externe evenementen zoals de landelijke Museumweek en de Nacht van Kunst en Wetenschap te organiseren. Een andere ambitie is deelname aan de Museumjeugduniversiteit met kindercolleges.

Het museum heeft een grote poule van professionele vrijwilligers die groepen mensen zowel over de lopende tentoonstellingen als over de techniek achter de games en de maatschappelijke relevantie ervan kunnen informeren.

7.11 Workshops

Workshops zijn belangrijke instrumenten om kennisoverdracht op een interactieve manier tot stand te brengen. Het Nationaal Videogame Museum heeft de ambitie om workshops aan te bieden voor verschillende doelgroepen in de jongere en oudere leeftijden. Deze workshops variëren van educatieve en meer technische workshops over bijvoorbeeld 3D-programmeren of game art of creatieve workshops waarbij bezoekers dingen mogen maken en uitproberen tot het uitwisselen van ervaringen van bepaalde subculturen als cosplayers.

7.12 Ontwikkeling ducatie en publieksactiviteiten: actiepunten

- Een nieuwe leerlijn ontwikkelen voor het basisonderwijs;
- De website de komende jaren van tal van nieuwe gebruiksmogelijkheden en uitgebreide informatie voorzien;
- Het voortzetten en mogelijk verder ontwikkelen van technische workshops voor leerlingen van het voortgezet onderwijs;
- Het blijvend samenwerken met de onderwijsinstellingen in de stad en regio voor het bieden van langdurige stages op mbo, hbo en universitair niveau;
- Voortzetten workshops (intern);
- Studentenbegeleiders blijven aantrekken;
- Randprogrammering ontwikkelen met de andere culturele instellingen in Zoetermeer;
- Deelname aan externe evenementen en opzetten Museumjeugduniversiteit.

8. De collectie

8.1 Beleidskader

Het collectiebeleidsplan is een schets van de stand van zaken op dit moment. Collectiebeleid is aan voortdurende toetsing en bijstelling onderhevig; dat geldt zeker ook in het domein van de gamecultuur, waar de snelle ontwikkeling in de techniek en de sterk toenemende interesse van de wetenschap bijdragen aan een toevloed van nieuwe of herziene vraagstellingen en duidingen.

Het Collectiebeleidsplan zal dus altijd een dynamisch karakter houden. Formele bijstelling vindt eens in de vier jaar plaats parallel aan de systematiek van het Meerjarenbeleidsplan. Het huidige Collectiebeleidsplan sluit aan op het Meerjarenbeleidsplan 2022 - 2025.

8.2 Profiel collectie Nationaal Videogame Museum

De collectie van het Nationaal Videogame Museum bestaat uit een kerncollectie van historische arcademachines, gameconsoles en pc's en merchandise & artwork. Ook moederborden en vergelijkbare elektronica behoren tot de kerncollectie. Daarnaast bevat zij een belangrijke ondersteunende collectie. De ondersteunende collectie omvat onderdelen en andere voorwerpen die nodig zijn voor reparaties en soortgelijke werkzaamheden.

8.3 Omvang collectie Nationaal Videogame Museum

Bij de start van de museumpilot is contractueel vastgelegd dat het museum een deel van de museumcollectie arcademachines van PlayWorks BV in bruikleen heeft en daar een vastgesteld maandelijks bedrag voor betaalt op basis van een meerjaren bruikleenovereenkomst.

Met Playworks is afgesproken dat het museum de museumcollectie van Playworks BV langzamerhand zal overnemen. Daarnaast koopt het museum speciale historische arcademachines die nog in de collectie ontbreken. In de afgelopen vier jaar heeft het museum zoveel mogelijk geïnvesteerd in de opbouw van de eigen museale collectie. Inmiddels beschikt het museum over een eigen collectie van 80 historische arcademachines met een geschatte marktwaarde van €140.000,- en maar liefst 2.977 museale objecten met een geschatte marktwaarde van €74.770,- Veel van deze museale objecten zijn als donaties vanuit het netwerk geschonken aan het museum.

Tabel 1: Omvang kerncollectie per deelcollectie

Omvang kerncollecties	Aantal
Vaste opstelling arcademachines en games	482 objecten
Consoles in depot	58 objecten
Vaste Opstelling artwork, merchandise en game-uitingen	106 objecten
Arcademachines in depot	172 objecten
Randapparatuur consoles en games in depot	791 objecten
Artwork in depot	420 objecten
Historische reclame en merchandise uitingen in depot	480 objecten
Monitoren en tv's in depot	235 objecten
Moederborden en dergelijke gevoelige onderdelen in depot	143 losse objecten, 55 bakken en 2 grote dozen (met 420 individuele objecten)

Meer dan 2.500 objecten bevinden zich in de kerncollectie van het museum. Een deel, meer dan 1.800 van de objecten is in bruikleen verkregen.

Tabel 2: Kerncollecties en omschrijving

Kerncollecties	Omschrijving
Kerncollectie in Vaste Opstelling	De arcademachines en gameconsoles die zich in de Vaste Opstelling bevinden. Maar ook het decor zoals de posters en beelden en promotiemateriaal.
Kerncollectie in depot	Alle arcademachines en de direct hieraan gerelateerde onderdelen, d.w.z. alle originele onderdelen van de machines. Deze collectie omvat de werkende en de niet werkende machines.
Consoles in depot	De gameconsoles en pc's in het depot: objecten uit verschillende perioden en van verschillende merken.
Randapparatuur consoles en games in depot	Hieronder vallen alle apparatuur en games die gebruikt worden voor een pc of gameconsole. Denk hierbij aan zaken zoals controllers en game cartridges.
Monitoren en tv's in depot	Oude beeldbuizen, maar ook moderne computerschermen.
Merchandise en artwork in depot	Beeldjes van gamefiguren en ander artwork in alle vormen.
Deelcollectie moederborden en dergelijke gevoelige onderdelen in depot	Losse moederborden die als vervanging worden gebruikt indien er een kapot gaat in de Vaste Opstelling. Vanwege het belang van moederborden en vergelijkbare elektronica is het belangrijk deze te behandelen als een tweede kerncollectie. Beeldschermen vallen hier niet onder.

8.4 Aankopen en verzamelprioriteiten 2021 - 2024

Op termijn is het de bedoeling dat de voor het museum meest relevante onderdelen van de bruikleen collectie overgaan naar het museum. Daarnaast zullen ook elders aankopen worden gedaan. Een collectie die niet wordt aangevuld en/of actueel gehouden, dreigt statisch te worden.

Het verzamelgebied dat het museum aanhoudt zijn videogames en de direct daaraan gerelateerde objecten. Deze betreffen: arcademachines, videogame consoles, controllers van deze consoles, videogames en onderdelen voor de machines en consoles. Daarnaast wordt ook artwork van videogames verzameld. Verder wordt ook promotiemateriaal van videogames en merchandise verzameld om een zo uitgebreid mogelijk beeld te vormen van videogames en de cultuur eromheen. De keuze om iets aan te kopen moet worden gedaan door de directeur in samenwerking met collectiemedewerker(s) en deze keuze moet onderbouwd en gedocumenteerd worden. De komende jaren zullen met name aankopen plaatsvinden om lacunes binnen de collectie op te vullen.

9. Collectieregistratie

Collectieregistratie leidt tot een efficiënter collectiebeheer, optimalere bewaaromstandigheden en uitgebreide mogelijkheden voor wetenschappelijk en archiefonderzoek.

9.1 Collectiebeschrijving

Ieder voorwerp in de collectie van het museum krijgt een uniek inventarisnummer. Dit nummer is onlosmakelijk verbonden met het voorwerp en vormt de sleutel tot de identificatie. Nieuwe aanwinsten (schenkingen of aankopen) worden ingeschreven in een register van in- en uitgaande stukken. Daarna worden de gegevens verwerkt in een Excelbestand. Hierop staan gegevens als: het inventarisnummer, de toestand, een korte beschrijving, het object trefwoord, het materiaal trefwoord, gegevens omtrent de vervaardiging, de afmetingen, verwervingsgegevens, de standplaats en de naam van degene die de beschrijving heeft gemaakt. De gebruikte terminologie wijkt af van de standaard thesaurus omdat de objecten die het museum verzamelt en beheert erg specifiek zijn en er veel technische termen aan te pas komen. Een label wordt vervolgens toegevoegd aan de binnenkant van de coin-deur (daar waar de inworp plaatsvindt) met daarop enkele basisgegevens, die bij raadpleging een eerste identificatie mogelijk maken.

De collectiebeschrijving in Excel dient als schaduwinventaris. De manager collectie voert de gegevens in het speciaal voor het Nationaal Videogame Museum ontwikkelde softwareprogramma in (Machine Management Systeem, MMS). Met behulp van deze software wordt de gehele collectie gearchiveerd en dient deze tegelijkertijd als feed voor de website en de audiotours. Er wordt momenteel een nieuwe toepassing ontwikkeld (binnen het MMS met koppeling naar de website) met een feedbackformulier voor bezoekers.

Elk collectieonderdeel wordt gefotografeerd door een vrijwilliger/stagiair en de foto's worden toegevoegd in het systeem. Deze foto's zijn niet geschikt voor publicatie, maar hebben identificatie tot doel. Een register van in- en uitgaande stukken is opgenomen in het voor het museum ontwikkelde softwareprogramma.

Momenteel (december 2022) zijn er 884 arcademachines, 586 arcadespellen en 148 arcade systeemborden geregistreerd. Deze kerncollectie is 100% geregistreerd in Excel. Er is onlangs gestart met het registreren van consolespellen door 2 stagiaires. Samen met de ontwikkelaar van het MMS wordt gekeken hoe de gegevens uit Excel zo makkelijk mogelijk te exporteren zijn naar het MMS. Momenteel zijn er 170 arcademachines van Playworks gefotografeerd ten behoeve van taxatie. Deze foto's zullen ook in het MMS worden ingevoerd.

Voorts is de ondersteunende collectie (par. 8.2) niet beschreven, noch geïnventariseerd. Deze collectie wordt uitsluitend ingezet voor reparties en soortgelijke werkzaamheden.

Zie ook bijlage 2: Informatieplan.

9.2 Herkomstonderzoek

Herkomstonderzoek speelt bij de collectie van het Nationaal Videogame Museum geen rol. Toch zal hier bij aanschaf en verwerving extra op worden gelet.

9.3 Bruiklenen

Het Nationaal Videogame Museum hanteert het beleid dat alle voorwerpen, indien niet in gebruik in een tentoonstelling of in de Vaste Opstelling en indien in goede staat, in aanmerking komen om als bruikleen uitgegeven te worden aan een ander museum. Ook aan particulieren kunnen voorwerpen, indien goede afspraken gemaakt worden over het transport, gebruik en het hanteren, in lang- of kortdurend bruikleen uitgegeven worden. Aan particulieren en armlastige organisaties wordt geen bruikleenvergoeding gevraagd.

9.4 Opschonen, afstoten en de LAMO

De selectie van objecten voor afstoting wordt gedaan door de medewerker collecties, waarna hij de selectie voorlegt aan de directeur die de eindbeslissing neemt. Hierbij moet eerst vastgesteld worden of het desbetreffende object in het bezit is van het museum of dat het een bruikleen betreft. In dit laatste geval moet contact worden opgenomen met de eigenaar. Bij afstoting van museumobjecten moet door de verantwoordelijke partijen een motivatie worden uitgeschreven voor de afstoting. De volgende selectiecriteria worden door het museum erkend als geldend voor afstoting:

Tabel 3: Afstotingscriteria NVGM

Waarde	Criteria
A	Het object heeft een gedeelte van de functionaliteit permanent verloren.
C	Volledig, permanent verlies van functionaliteit.
E	Volledig, permanent verlies van functionaliteit en verlies van esthetische waarde.
B	Er zijn meer gelijke of gelijkwaardige objecten van eenzelfde of betere staat aanwezig binnen de collectie.
E	Het object valt niet binnen de missie en visie van het museum.
D	Het object valt niet binnen het verzamelgebied van het museum.
D	Het object is een langdurige bruikleen en er is een vergelijkbaar object uit de eigen collectie van het museum in een gelijke staat als het af te stoten object.

Om de hierboven genoemde criteria te verbinden aan een actie zijn er waarden toegekend aan elk criterium. De waarden zijn in de tabel aangegeven als A - E. Hierbij is A de laagste afstotingswaarde. Als een object gemarkeerd wordt met een A-waarde, wordt het object niet direct afgestoten, maar moet het wel in de gaten worden gehouden. Het object kan nog wel worden tentoongesteld voor zijn esthetische waarde of anders gebruikt worden.

Afstootwaarde B houdt in dat het object uiteindelijk kan worden afgestoten als de noodzaak voor afstoting hoog is binnen de collectie. Waarde C stelt dat er actief gezocht moet worden voor een vervangend object en dat het oorspronkelijke object dan afgestoten kan worden. Bij D zou het object

in principe afgestoten kunnen worden, maar er zijn nog externe factoren die dit verhinderen. Het kan zijn dat het object een bruikleen is en dan moet er contact op genomen worden met de eigenaar. Het kan ook zijn dat niet zeker is hoe het object in de collectie terecht is gekomen en dit moet eerst worden onderzocht voor dat het afgestoten kan worden. Een object met een E-waarde kan vrijwel meteen worden afgestoten.

Bij de afstoting van objecten uit de collectie wordt de LAMO aangehouden. Zo zal het museum zijn afstootvoornemens bekend maken door middel van de afstotingsdatabase opgezet door de Museumvereniging. De afstotingsdatabase is te vinden op www.afstotingsdatabase.nl. Een object blijft hier twee maanden geregistreerd staan. Na deze twee maanden zal het Nationaal Videogame Museum het aangeboden object toezeggen aan het best bij de gunningcriteria passende museum dat zich aanbiedt om het object over te nemen. Bij geen aanbod na twee maanden zal het museum het object buiten de museale sector aanbieden. Bij het aanbieden van een collectie op de database moet een motivatie worden gegeven voor de afstoting. Dit is dezelfde motivatie die opgemaakt is door de directeur of de aangewezen collectiemedewerker tijdens de selectie. Het afstotingsproces wordt hiermee gedocumenteerd.

Het museum zal zich houden aan het advies van de Toetsingscommissie Beschermwaardigheid, omtrent de door de museum aangeboden objecten op de afstotingsdatabase. Bij eventuele verkoop komt de opbrengst ten goede aan de collectie.

Tot op heden zijn er nog geen objecten afgestoten.

Hier dient te worden opgemerkt dat sommige kasten die zich dubbel in de collectie bevinden soms gesloopt worden voor onderdelen die hergebruikt worden in kasten die zich in de Vaste Opstelling bevinden en gerepareerd dienen te worden.

10. Beheer en behoud

10.1 Preventieve conservering

Het museum bevindt zich momenteel in de ruimten waar voorheen de V&D te vinden was. Een van de depotruimtes bevindt zich in hetzelfde pand als het museum zelf. De andere depotruimte is in de binnenstad gevestigd. Doordat de oorspronkelijke ruimten niet bedoeld waren voor een museum is er geen klimaat installatie aanwezig. De gouden museum standaard van onder de 60% RHA en onder de 20 graden Celsius moet hier toch worden aangehouden.

Aangezien het museum de ambitie heeft om binnen afzienbare tijd te verhuizen naar een nieuwe, veel grotere en beter geoutilleerde locatie in het Stadshart, zullen de bewaaromstandigheden sterk gaan verbeteren. Daar - waar op de huidige locatie - er sprake mocht zijn van acute beschadiging zal dit zo spoedig mogelijk worden aangepakt (zie paragraaf 10.2).

Een positief element bij de huidige bewaaromstandigheden is dat er een goede scheiding is tussen de collectie in de beide depots en de openbare ruimten van het museum.

De organisatie van de collectie is inmiddels sterk verbeterd. De kleinere onderdelen van de collectie staan los in de rekken of in plastic dozen en kratten die gelabeld zijn. De moederborden zijn afzonderlijk ingepakt en opgeslagen in dozen.

In beide depots bevindt zich een groot aantal videogamekasten en onderdelen hiervan. Veel van deze kasten staan op hondjes als ze geen eigen wielen hebben. Een aantal videogamekasten zonder wieljes zijn op een pallet geplaatst.

In het collectiebeleidsplan zijn tien factoren van schade en verval opgesomd, waarbij per factor staat aangegeven hoe groot de risico's zijn voor de collectie op de huidige locatie. Op een nieuwe locatie wordt bij de verbouwing en inrichting van het pand aan al deze factoren aandacht besteed. Ook worden er in het collectiebeleidsplan algemene conserveringsvoorstellen gedaan.

10.2 Veiligheidszorg

Tien risicofactoren zijn van toepassing op de collectie. Hierbij zijn de grootste risico's brand, water, licht en UV, schimmel en ongedierte. Detectie van schimmel en ongedierte is momenteel het belangrijkste dat het museum kan doen om deze te voorkomen. Er kunnen nu al wel plakvallen worden geplaatst om te achterhalen of er veel insecten rondlopen. Verder moet er goed opgelet worden of de collectie geen schimmelgroei vertoont en eventueel besmette objecten dienen geïsoleerd worden. Nieuwe objecten worden bij binnenkomst gecontroleerd.

Om het museum zo onaantrekkelijk mogelijk te maken voor ongedierte, is eten en drinken in de tentoonstellingsruimten verboden en worden de ruimten zo goed mogelijk vuil- en stofvrij gehouden.

Niet overal kan worden voorkomen dat objecten blootgesteld worden aan licht en UV. De huidige oplossing is een aantal UV-uitstralende lampen permanent uit te zetten om de lichtuitstraling te verminderen.

Verder is ervoor gekozen om zo veel mogelijk collectieonderdelen in gesloten bakken op te slaan. In geval van wateroverlast kan hiermee de schade worden beperkt.

Diefstal en vandalisme worden tijdens openingsuren voorkomen door regelmatige surveillance van medewerkers en vrijwilligers door het gebouw. Het museum heeft ook bewakingscamera's geïnstalleerd. Helaas beschikt het museum nog niet over een brand- en inbraakinstallatie. Brand is voor alle collecties een groot probleem, maar in het geval van de collectie van het Nationaal Videogame Museum kan dit zeer gevaarlijk zijn. Bij hoge temperaturen kan plastic gaan smelten. Deze druppels gesmolten plastic kunnen de verspreiding van de brand versnellen. Verder kunnen er ook giftige gassen vrijkomen. Daarom is er regelmatig contact met brandweer en politie nodig. Het museum beschikt over een calamiteitenplan. Het aanschaffen van rookmelders is een prioriteit die binnenkort zijn beslag gaat krijgen. Er is een BHV Ontruimingsplan aanwezig voor het gehele Stadshart.

10.3 Actieve conservering

Door de ouderdom van sommige arcademachines in de Vaste Opstelling komen bij sommige arcademachines vaker problemen voor. Dit is ook de reden waarom veel vervangende onderdelen nodig zijn om de tentoongestelde objecten functionerend te houden. Vaak terugkomende taken die de technische dienst moet uitvoeren zijn het checken van de voedingen van de videogamekasten en het testen van de games. Verder stellen de technici ook, waar nodig, knoppen af. Door de interactieve aard van de collectie is actieve conservering nog belangrijker dan preventieve conservering.

Het museum huurt externe partijen in als er onderdelen nodig zijn en als er reparaties nodig zijn die het zelf niet kan uitvoeren.

10.4 Knelpunten en oplossingen

Lange tijd was een knelpunt dat er nog niemand was aangesteld die gespecialiseerd is in het managen en beheren van collecties. Inmiddels is een medewerker aangesteld die zich bezighoudt met de dagelijkse gang van zaken en beleid van de collecties. De medewerker collectie heeft als taak het aanspreekpunt te zijn voor kwesties omtrent de collectie en het bijhouden van kennis over beheer en behoud. Een ander knelpunt was dat er niet regelmatig aan klimaatmetingen werd gedaan. Inmiddels wordt hier aan gewerkt en meet het museum de luchtvochtigheid en temperatuur in depotruimten en op de museumvloer. Aan de hand van de meetresultaten zullen additionele klimaatbeheersmaatregelen met mobiele be- en ontvochtigers worden uitgevoerd. De manager collectie is verantwoordelijk voor de metingen.

Een ander knelpunt is dissociatie. Dit is het verlies van kennis door de afwezigheid van een koppeling tussen de collectie en de daarbij behorende kennis. Doordat het museum nog niet consequent is met het schrijven van schaderapporten en het bijhouden van reparatierapporten, is er kans dat de kennis, van wat er allemaal gedaan is aan de collectie, verloren gaat. Het museum heeft inmiddels een nieuw softwaresysteem, waarin onder meer schade- en reparatierapporten kunnen worden bijgehouden.

10.5 Collectiedocumentatie

Onder de collectiedocumentatie valt meer dan alleen de collectieregistratie. Hier vallen ook catalogi en publicaties over het museum onder, als ook de eerdergenoemde restauratie en schade verslagen, de motivatie voor verwerving van objecten, het archief met de administratie en al het educatief- en beeldmateriaal. Deze informatie is fysiek in te zien en zal bij elkaar bewaard worden. Om deze informatie te beschermen zijn er ook digitale back-ups gemaakt. Voor het Nationaal Videogame Museum zijn user manuals van arcadekasten, consoles en games belangrijke documenten die ook toegevoegd moeten worden.

10.6 Ontwikkeling collectie: actiepunten

- Het aantrekken van vrijwilligers voor registratie en digitalisering van de collectie;
- Het aanschaffen van dataloggers en mobiele be- en ontvochtigers;
- Het plaatsen van plakvallen;
- Het beheer en de registratie van de eigen collectie actief blijven ontwikkelen;
- Het MMS operationeel krijgen;
- Het registreren en fotograferen van de overige collectie-onderdelen (consoles, homecomputers, spellen, accessoires, artwork, handleidingen, boeken, tijdschriften);
- Het registreren en fotograferen van de duizenden onderdelen van arcademachines.

11. Bijzondere evenementen

Vanuit de ambitie om de gamecultuur in alle aspecten te presenteren en te onderzoeken organiseert het Nationaal Videogame Museum evenementen. Tijdens de Game Cultuurdagen, die in september 2020 voor het eerst hebben plaatsgevonden, kwam van diverse kanten de vraag naar een nationaal platform voor de gamecultuur in brede zin. Een plek waar subculturen van gamers, programmeurs, ontwerpers, techneuten, (sociaal)wetenschappers, cosplayers – hobbyisten en professionals – samenkomen.

Nationale Game Cultuurdagen

In september 2020 heeft het Nationaal Videogame Museum de Nationale Game Cultuurdagen in het leven geroepen. Dit is een tweedaags evenement dat bijdraagt aan het verwezenlijken van bovenstaande ambitie. Workshops worden gehost door professionals en enthousiaste vrijwilligers uit verschillende vakgebieden, zoals IT, kostuumtechniek en het onderwijs. Lezingen worden gegeven door gamedevelopers, (sociaal)wetenschappers en videogameprofessionals.

Toernooien / esports

In de afgelopen jaren heeft het Nationaal Videogame Museum ervaring opgedaan met het organiseren van videogame toernooien. Deze esports evenementen waren nog relatief klein van omvang. In het beoogde nieuwe pand beoogt het museum een esports arena te realiseren, waar verschillende soorten (online) toernooien kunnen worden gehouden. Hierdoor kan het Nationaal Videogame Museum ook op dit terrein een platform worden van deze belangrijke stroming binnen de gamecultuur.

Spelavonden

Videogames en tabletop games zijn nauw met elkaar verbonden. Waar videogames alleen kunnen worden gespeeld, zijn tabletop games vooral gezelschapsspellen. Het Nationaal Videogame Museum wil liefhebbers van dit soort spellen graag de mogelijkheid bieden om tijdens speciale avonden in het museum te komen spelen en ervaringen te delen.

Concerten

Het Nationaal Videogame Museum is in gesprek met twee partijen om in de toekomst concerten te kunnen verzorgen: een internationaal bekende videogame muziek componist en DJ, en een nationaal orkest dat als kroon op zijn zomerprogramma graag een uitvoering wil doen van verschillende videogame muziekstukken. Enige ervaring hiermee is opgedaan tijdens de heropening van het Nationaal Videogame Museum, waarbij een conservatorium pianist videogame muziek ten gehore bracht.

12. Commerciële activiteiten

Een belangrijk doel van het commerciële beleid van het Nationaal Videogame Museum is het genereren van extra inkomsten, waarbij de activiteiten dienstbaar zijn aan het imago en de continuïteit van het museum. Dit geldt zowel voor de exploitatie van het museumcafé als voor de exploitatie van de museumwinkel maar ook voor de overige ontvangstruimten van het museum: de entreehal en de benedenzaal die ingezet kunnen worden voor de ontvangst van groepen.

12.1 Dag arrangementen en ontvangsten

Het Nationaal Videogame Museum staat voor beleving en inspiratie. Dat is onder meer te zien door de wijze waarop de gasten worden ontvangen. Belangrijke pluspunten zijn: de spraakmakende en volledig interactieve collectie, inspirerende tentoonstellingen, enthousiast personeel en de mogelijkheid van

museumbezoek, rondleiding of lezing, de centrale ligging en de goede bereikbaarheid met het openbaar vervoer. Het Nationaal Videogame Museum is vanaf het begin een plaats voor ontmoeting en een plek ter inspiratie voor de zakelijke markt.

Om zoveel mogelijk bestaande en nieuwe groepen te informeren en enthousiasmeren zullen in de beleidsperiode mailingen verzonden worden naar (potentiële) doelgroepen. Voor bijzondere relaties of potentials worden in de komende periode speciale relatiebijeenkomsten georganiseerd. Bovendien zal er een nieuw digitaal informatiepakket worden ontwikkeld.

De mogelijkheden voor ontvangsten in het museum zelf zijn divers. Het gaat voornamelijk om commerciële ontvangsten, zowel van het bedrijfsleven als van particulieren, en om commerciële rondleidingen. Ervaringen hebben uitgewezen dat de ontvangsten in omvang en uitvoering in verhouding moeten staan tot de mogelijkheden en capaciteiten van het museum. Het museum als plaats van heroriëntatie voor bedrijven, organisaties en overheden lijkt een interessante inkomstenbron te kunnen zijn voor de komende beleidsperiode. Deze inkomsten komen ten goede aan de exploitatie van het museum.

12.2 Verblijfsarrangementen

Een vaak gehoorde verzuchting van bezoekers is dat een dagdeel niet genoeg is om het hele museum te ontdekken en te beleven. Met dit signaal is de directie aan de slag gegaan om verblijfsarrangementen te ontwikkelen met lokale hotels in Zoetermeer.

12.3 Museumwinkel

De museumwinkel is gevestigd in de entreehal. De winkel kan vrij en onafhankelijk van een museumbezoek worden bezocht. Bezoekers lopen twee keer de museumwinkel door. Bij binnenkomst en bij vertrek. Kaartverkoop en winkelverkoop zijn gecombineerd.

Voorheen werd de gehele entreehal gebruikt als museumwinkel. Vanwege de coronamaatregelen is de museumwinkel tijdelijk verplaatst naar de zijkant van de entreehal om ruimte te maken voor de wachtende bezoekers. Een voordeel is dat de entreehal kan worden ingezet voor officiële ontvangsten. Een nadeel is dat er minder ruimte is om de producten uit te stallen. Het voordeel van deze opzet is dat de investering in voorraden beperkt blijft. De komende periode zal worden gebruikt om te onderzoeken of de omzet zal dalen of nagenoeg gelijk zal zijn aan de opzet van de museumwinkel in het verleden. Daarnaast zal worden gemonitord hoe vaak de entreehal gebruikt wordt voor officiële ontvangsten.

12.4 Ontwikkeling bijzondere evenementen: actiepunten

- Het ontwikkelen van een nieuw digitaal informatiepakket t.b.v. speciale evenementen;
- Meerdaagse arrangementen ontwikkelen.

13. Personeel en organisatie

13.1 Huidige situatie

In de beleidsplanperiode zal de organisatie van het Nationaal Videogame Museum voor een aantal essentiële veranderingen komen te staan. De toenemende professionalisering van het museum, waarbij procesmatig werken conform protocollen en procesbeschrijvingen de regel wordt, vraagt veel van het huidige personeelsbestand.

Ook de doorgaande explosieve groei die in de komende jaren wordt voorzien, de huidige samenstelling van het personeel, de toenemende behoefte aan maatschappelijk verantwoord ondernemerschap en wijzigingen in arbeidsvoorwaarden en wettelijke regelgeving, zijn belangrijke veranderingen waar het museum rekening mee moet houden.

Al deze ontwikkelingen hebben direct of indirect invloed op het functioneren van mensen in het Nationaal Videogame Museum. Het zal zeker niet gemakkelijk zijn om het menselijk kapitaal in de organisatie daarmee in overeenstemming te brengen en de mogelijkheden van mensen zoveel mogelijk tot verdere ontwikkeling te laten komen.

13.2 Formatie

De organisatie van het Nationaal Videogame Museum wordt aangestuurd door een directeur/bestuurder. De directeur legt verantwoording af aan een Raad van Toezicht en werkt samen met een team van veertien medewerkers op vaste en tijdelijke contracten, ongeveer 6 oproepkrachten en een pool van 50 vrijwillige medewerkers, waarvan er 20 zeer actief betrokken zijn. Het museum biedt plaats aan zeven tot maximaal tien stagiairs. Incidenteel worden er ZZP-ers van buiten aangetrokken.

Het Nationaal Videogame Museum heeft de volgende personele bezetting (op basis van een 36-urige werkweek):

Bestaande functies binnen het museum in fte op basis van 36 uur:

- | | |
|---------------------------------------|-------------------|
| • Directeur/bestuurder | 44 uur (1,3 fte) |
| • Leidinggevende kassa/horeca | 36 uur (1 fte) |
| • Mdw communicatie en marketing* | 32 uur (0,9 fte) |
| • Mdw administratie en klantenservice | 32 uur (0,9 fte) |
| • Mdw administratie en klantenservice | 24 uur (0,66 fte) |
| • Hoofd facilitaire dienst | 40 uur (1,1 fte) |
| • Hoofd TD* | 9 uur (0,25 fte) |
| • Mdw TD | 13 uur (0,36 fte) |
| • Algemeen mdw | 20 uur (0,55 fte) |
| • Manager collectie | 32 uur (0,9 fte) |
| • Operational Manager | 32 uur (0,9 fte) |
| • Hoofd Beheer | 28 uur (0,78 fte) |
| • Hoofd Educatie | 32 uur (0,9 fte) |
| • Junior mdw TD | 36 uur (1 fte) |

De kassa- en horecamedewerkers zijn eveneens betaalde krachten (oproepkrachten). In 2021 is de ZZP-er Jouetta van der Ploeg van Jout Cultureel Advies van buitenaf aangetrokken om aanpassingen in beleid en uitvoering ten behoeve van de beoogde museum accreditatie te begeleiden en vorm te geven en als sparringpartner voor de directeur en de organisatie te fungeren. Ook is financieel adviseur Wim Kappers als externe betrokkene voor de financiële administratie en het voorbereiden van de jaarrekeningen bij het NVGM betrokken.

13.2.1 De 5-B methode

Binnen het NVGM onderscheiden we verschillende groepen medewerkers, personeel, vrijwilligers en stagiaires. Er zijn en worden 'beleidsstukken' opgesteld voor al deze medewerkers.

Op het moment van schrijven is er een Vrijwilligershandboek. Deze is er nog niet voor het personeel en de stagiaires. Hier wordt hard aan gewerkt. Volgens de planning in ons Meerjarenbeleidsplan is er medio 2023 een Personeelshandboek waarin de volgende zaken verder beschreven staan:

1. Binnenhalen;
2. Begeleiden;
3. Belonen;
4. Behouden;
5. Beëindigen.

Zie bijlage 3 voor verdere uitwerking 5-B methode.

13.3 De Raad van Toezicht

Het Nationaal Videogame Museum heeft een Raad van Toezicht dat toeziet op de doelrealisatie van het de organisatie. De RvT-leden zijn onbezoldigd. Een lid wordt aangewezen om als vertrouwenspersoon van het personeel op te treden.

	Functie	Naam	Benoeming	1e verlenging	2e verlenging
1	Voorzitter	Marinus Johannes Kuivenhoven	18 augustus 2022	18 augustus 2026	18 augustus 2030
2	Secretaris	Irene Basilike Lekkas	18 augustus 2022	18 augustus 2026	18 augustus 2030
3	Penning-meester	Irvin-Paul Fanyete	18 augustus 2022	18 augustus 2026	18 augustus 2030

Midden 2023 worden nog twee RvT-leden toegevoegd. Deze worden nu nog niet benoemd om te waarborgen dat de voltallige RvT niet in een keer aftreedt.

13.4 Code Cultural Governance

Governance is de manier waarop een organisatie bestuur en toezicht inricht. De Governance Code Cultuur (GCC) helpt culturele organisaties om de gangbare standaarden voor goed bestuur en toezicht te volgen.

De Raad van Toezicht van Stichting Nationaal Videogame Museum onderschrijft de GCC, past toe en legt uit wanneer nodig.

Stichting Nationaal Videogame Museum is georganiseerd vanuit een Raad van Toezicht model (RvT). De RvT bestaat uit minimaal drie en maximaal vijf natuurlijke personen. Uitgangspunt hierbij is dat de RvT in zijn geheel effectief en verantwoord zijn taken kan vervullen en dat voor ieder individueel lid de mogelijkheid bestaat zijn specifieke kwaliteiten daaraan bij te dragen. Een bestuurslid heeft een zittingstermijn van twee keer vier jaar.

De RvT gebruikt de Governance Code Cultuur als instrument voor handelen en werkt volgens de volgende principes:

- 1 De RvT is verantwoordelijk voor het in acht nemen van de GCC;
- 2 De RvT kiest het besturingsmodel voor de organisatie bewust;
- 3 De RvT is verantwoordelijk voor de organisatie en is in- en extern duidelijk over taken, bevoegdheden en werkwijze;
- 4 De RvT stelt rechtspositie en bezoldiging van de directeur zorgvuldig vast en is hier open over;
- 5 De RvT legt zijn taken, verantwoordelijkheden en werkwijze vast en handelt hiernaar;
- 6 De RvT is verantwoordelijk voor de samenstelling en waarborgt deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid;
- 7 De RvT geeft tevoren aan welke inzet van de leden wordt verwacht;
- 8 RvT-leden vermijden elke vorm van belangenverstrengeling;
- 9 De RvT is verantwoordelijk voor het financieel beleid en risicobeheer door sluitende interne procedures en externe controle.

Bij de start van het museum is contractueel vastgelegd dat het museum een deel van de museumcollectie videogamekasten van PlayWorks BV in bruikleen heeft en daar een vastgesteld maandelijks bedrag voor betaald op basis van een meerjaren bruikleenovereenkomst. De directeur van het museum is tevens directeur van Playworks. Het museum beoogt op termijn alle collectieonderdelen van het bedrijf aan te kopen.

Het museum neemt dus diensten af van een aan het museum gelieerde partij. Om de schijn van ongewenste belangenverstrengeling te voorkomen is een document opgesteld, ondertekend door een bedrijfsjurist (zie bijlage 4). Dit document is aan vervanging toe omdat het NVGM inmiddels met een Raad van Toezicht model werkt en de directeur nu ook statutair directeur/bestuurder is.

Zowel de gemeente Zoetermeer, de Raad van Toezicht als de directeur/bestuurder hechten eraan dat het museum een transparant beleid voert. Er is de intentie om de collectie over te dragen van PlayWorks BV aan de Stichting Nationaal Videogame Museum. Bij effectuering zal de heer Tasdemir ook in dienst komen van de Stichting (hij krijgt nu een management fee) en een arbeidscontract krijgen.

De huidige structuur van de directeur/bestuurder die tevens eigenaar is van PlayWorks BV is historisch zo gegroeid en werkt in principe. Alles is goed vastgelegd in contracten. Het NVGM heeft echter de intentie uitgesproken om de collectie vanuit de BV naar de Stichting over te hevelen. Om dat mogelijk te maken, moet er een taxatie komen van de collectie die op dit moment aan de Stichting wordt verhuurd (deze

wordt momenteel uitgevoerd). Als duidelijk is wat de waarde is van de collectie, moeten tussen de BV en Stichting afspraken gemaakt worden over de overdracht. De verwachting is dat dit proces in 2023 op gang zal worden gebracht.

Een intentieverklaring tussen PlayWorks, de Raad van Toezicht en de directeur/bestuurder van het NVGM is eind 2022 gereed.

13.5 Vrijwilligers

Vrijwilligers zorgen voor een sterke binding van het museum met de omgeving. Hun aanwezigheid maakt onderdeel uit van de maatschappelijk bijdrage van de organisatie. Het Nationaal Videogame Museum wil een kans bieden aan mensen om relevant bezig te zijn, bijvoorbeeld in het kader van re-integratie. Van meet af aan heeft het museum gesteld dat iedereen een kans moet krijgen in het museum. Dus ook mensen met een beperking en mensen van verschillende geaardheden, genderidentiteiten en culturele achtergronden. Daarnaast - dit is een erg belangrijk punt voor het Nationaal Videogame Museum - brengen vrijwilligers natuurlijk ook hun eigen expertise mee en vormen zij hiermee een onmisbaar kapitaal.

Het werken met vrijwilligers is een bewuste keuze. Het Nationaal Videogame Museum staat midden in de samenleving en de vrijwilligers zorgen voor de verbinding. Vrijwilligers vormen de pijler van de organisatie en zijn onmisbaar. Vrijwilligers zorgen voor het gebouw, de collectie en bieden hun diensten aan het publiek. Voor alle vrijwilligers is het werk in het museum een zinvolle vrijetijdsbesteding, die bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling en het vertrouwen in het eigen kunnen. Vrijwilligers nemen taken op zich die ze leuk vinden of waar ze een uitdaging in zien. Er is ruimte om nieuwe dingen te leren en te groeien in taken die nu nog 'onbereikbaar' lijken. Elk jaar kunnen onze vrijwilligers zich opnieuw uitspreken over hun taken. Vrijwilligers worden regelmatig bedankt en in het zonnetje gezet. Om de vrijwilliger goed in de organisatie te plaatsen is een taakverdeling nodig die zowel wordt onderschreven door de leiding van het museum, als de vrijwilliger zelf.

Om het vrijwilligerswerk een duidelijk kader te geven, wordt een vrijwilligersovereenkomst gesloten, waarin de rechten en plichten van de vrijwilliger zijn vastgelegd.

De coördinatie en aansturing van het vrijwilligerswerk dienen gericht te zijn op een zo goed mogelijke integratie van de vrijwilligers binnen de organisatie. De operational manager is verantwoordelijk voor het beleid en de organisatie van het vrijwilligerswerk. Hij krijgt hierbij ondersteuning van een vaste medewerker die de leiding heeft over de betreffende 'werkgroep'.

Er is een Vrijwilligershandboek, waarin opgenomen:

- Vrijwilligersovereenkomst;
- Aanmeldformulier;
- Formulier Voortgangsgesprek;
- Declaratieformulier;
- Formulier Eindgesprek.

13.6 Personele consequentie van de groeiambitie

Naar aanleiding van de eerdergenoemde ambities, groeimogelijkheden en verdere professionalisering van het Nationaal Videogame Museum zullen bestaande personeelsleden moeten worden bijgeschoold en extra personeelsleden worden aangetrokken. Daarbij is het van belang om de huidige kennis en kwaliteit van de museale taken op het vereiste ambitieniveau te krijgen en te houden.

De personele lasten zullen aanzienlijk stijgen om de inzet van benodigde personeel gelijke tred te kunnen laten houden met de voorziene groei van het museum in de komende beleidsperiode.

13.7 Gesubsidieerde arbeid

In het Nationaal Videogame Museum zijn meerdere medewerkers werkzaam via een regeling waarbij het salaris geheel of gedeeltelijk wordt gesubsidieerd. Dit betekent dat op termijn de werknemers, die daarvoor in aanmerking komen, moeten worden aangenomen en deze subsidie door de gemeente zal worden afgebouwd.

Opgemerkt dient te worden dat het Nationaal Videogame Museum vanaf de pilotfase tot nu reeds vier medewerkers, waarvan sommige met een beperking, vanuit een regeling heeft laten instromen in de reguliere formatie.

13.8 Digitalisering

Het toenemende gebruik van digitale apparatuur en van de social media leidt ook tot grensoverschrijding tussen privé en werk. Medewerkers zijn in privé tijd vaak online met de organisatie, voeren nog even een klus uit, checken en beantwoorden hun mail etc. Omgekeerd wordt tijdens werktijd vaak privé iets op het net opgezocht, het nieuws gecheckt en soms sociaal contact onderhouden via bijvoorbeeld Facebook of Twitter. Het tegenhouden van deze ontwikkelingen is niet wenselijk en niet mogelijk. Wel moet het museum grenzen stellen aan wat wel of niet namens de organisatie naar buiten wordt gecommuniceerd en wie daarvoor verantwoordelijk is. Dit is ook in het belang van de medewerker ter bescherming van hun eigen (rechts)positie. Daarnaast dienen leidinggevendenden toe te zien op het bovenmatig gebruik van social media tijdens werktijd en de betreffende medewerker(s) daarop aan te spreken.

13.9 Het nieuwe werken

Het 'nieuwe werken' wordt in veel organisaties gezien als tijd- en plaats onafhankelijk werken met het gebruik van de nieuwe media in een gebouw waar niemand een vaste werkplek heeft en waar een centraal ontmoetingscentrum is voor het delen van kennis en elkaar ontmoeten.

Deze manier van werken vergt echter een grote financiële investering voor nieuwe bureaus en aanschaf van digitale apparatuur. Gezien de fase waarin het Nationaal Videogame Museum zich nu bevindt is dit een onverantwoorde investering en zal deze niet worden gerealiseerd binnen de komende beleidsperiode.

Medewerkers met beleidsmatige taken werken al regelmatig thuis.

13.10 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Maatschappelijke stages voor leerlingen in het voortgezet onderwijs zijn belangrijk voor de vorming van leerlingen. Vanaf de opening van het museum heeft het Nationaal Videogame Museum voluit meegewerkt aan de doelstelling om leerlingen praktijkervaring te laten opdoen. Ondanks de beperkte personele capaciteit heeft het museum zijn verantwoordelijkheid genomen om ook in dit opzicht mee te werken aan de doelstelling om de uitwisseling tussen onderwijs en maatschappij te verbeteren en om leerlingen daarmee een beter zicht te bieden op wat (een deel) van de arbeidsmarkt biedt en vraagt.

Het museum blijft de komende jaren nauw samenwerken met de onderwijsinstellingen in de stad en regio voor het bieden van langdurige stages op mbo, hbo en universitair niveau.

13.11 Leeftijdsbewust personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

De samenstelling van het personeelsbestand qua leeftijd van het museum is gemengd. Naast het feit dat iedere werknemer verantwoordelijk is voor zijn eigen ontwikkeling, is het de taak van de werkgever om ervoor te zorgen dat jonge en oudere medewerkers zo lang en zo goed mogelijk kunnen blijven functioneren. De vraag is dus: hoe houdt de werkgever zijn medewerkers zo lang en zo goed mogelijk inzetbaar? Dit heeft te maken met meer dan de zorg voor een goede begeleiding bij ziekteverzuim en re-integratie. Niet alleen leeftijd kan een rol spelen bij het functioneren, maar ook andere factoren kunnen van invloed zijn.

Gezien de specialistische functies en verschillen in ambitie tussen medewerkers is ook hier sprake van maatwerk. Maatregelen kunnen niet eenduidig op iedereen van toepassing zijn, maar moeten passen bij de persoon in kwestie. Opleiding, functieverandering, vermindering van arbeidstijd, vormen van verlof etc. zijn hierbij enkele mogelijkheden.

13.12 Versterking van de kwaliteit door opleiding

Investeren in al dan niet vrijwillige medewerkers blijft een vanzelfsprekende noodzaak. Niet alleen door talenten van medewerkers zo goed mogelijk op de juiste plek in de organisatie tot hun recht te laten komen, maar ook door te investeren in verdere ontwikkelingen. Het is noodzakelijk om mensen te laten beschikken over de benodigde kennis om hun vak goed uit te oefenen, maar zeker ook om zich staande te houden in een sterk veranderende organisatie die overigens niet los te zien is van de verandering in de samenleving.

13.13 Arbeidsrechtelijke zaken

De regelmatige aanpassingen van wetten en regelingen op het gebied van het arbeidsrecht zijn van invloed op (het functioneren) van de organisatie en daarmee op het functioneren van medewerkers. Het is van belang dat de advisering op deze terreinen extern wordt ingekocht, omdat het museum nog te kleinschalig is om deze expertise nu al in de formatie onder te brengen. Mogelijk kan bij verdere groei van het museum deze kennis ook permanent binnen de museumformatie worden ondergebracht.

13.14 CAO-ontwikkelingen

Het Nationaal Videogame Museum kende een intense start met extreem hoge bezoekersaantallen en exposure. Na deze eerste tijd van overleven, omdat de bezoekersaantallen zo exponentieel stegen, is de coronaperiode gebruikt om te consolideren en te reguleren. Het museum heeft inmiddels zijn medewerkers ingeschaald in de BBRA-schaal 1 juli 2022.

13.15 Ethische Code voor Musea

Het museum onderschrijft de Ethische Code voor Musea. Deze EC wordt door het bestuur van het Nationaal Videogame Museum onderschreven. Wel dienen de statuten van het museum hierop nog te worden aangepast. De EC is op papier uitgedraaid en in een informatiemap bij de entree van het museum voor alle medewerkers beschikbaar. Tijdens een medewerkersbijeenkomst wordt de EC aan alle vrijwillige en betaalde medewerkers uitgereikt.

13.16 Fair Practice Code

Het museum conformeert zich zo goed mogelijk aan de Fair Practice Code. Daar waar verbeteringen nodig zijn wordt gewerkt met de uitslagen van de Fair Practice scan (zie bijlage 6).

Eerlijke vergoeding

Het NVGM werkt op dit moment nog niet met een CAO, wel worden de medewerkers marktconform betaald. Vaste medewerkers zijn ingeschaald in BBRA-schaal (juli 2022), zij krijgen na een goed functioneringsgesprek jaarlijks een periodiek erbij.

Medewerkers horeca worden beloond conform de CAO Koninklijke horeca Nederland.

Medewerkers en vrijwilligers maken deel uit van het menselijk kapitaal van het Nationaal Videogame Museum. Het is daarom belangrijk om goede afspraken te maken.

Het NVGM vergoedt in overleg eventuele onkosten die gemaakt worden. Voor dienstreizen die worden gemaakt kent het NVGM de volgende vergoedingen:

1. Een vergoeding op basis van de gemaakte kosten per openbaar vervoer;
2. Een vergoeding van de verreden kilometers ad €0,19 per verreden kilometer.

Deze onkosten kunnen via het declaratieformulier worden gedeclareerd.

Bescherming arbeidsrisico's

Voor alle medewerkers en vrijwilligers is een WA-verzekering afgesloten.

Pensioenen

Wegens het niet volledig honoreren van de subsidie aanvraag (2023) zullen de pensioenplannen doorschuiven naar een volgende fase.

Veilig en gezond werken

In de bezoekersvoorwaarden zijn regels omtrent gedrag opgenomen, deze zullen worden vermeld op de website.

Op dit moment is het NVGM bezig met een Personeelshandboek, hierin zullen gedragsregels voor het personeel worden opgenomen. Een hoofdstuk veiligheid maakt ook onderdeel uit van dit handboek (medio 2023 gereed).

Er is een vertrouwenspersoon binnen de RvT aangesteld voor personeel en vrijwilligers. Het NVGM wil een veilige organisatie zijn, waar iedereen met plezier werkt en zich thuis voelt. Dit betekent dat we met elkaar binnen de organisatie er alles aan moeten doen, om zaken als pesten, agressie en geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen zoveel mogelijk te voorkomen. De Raad van Toezicht heeft Lieke Lekkas als vertrouwenspersoon bij het NVGM aan te stellen (e-mail: lieke.lekkas@nationaalvideogamemuseum.nl of bel 06-14 03 53 59. Bereikbaar van 09.00 uur tot 17.00 uur). De vertrouwenspersoon is er voor de medewerkers en vrijwilligers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag of andere zaken.

Arbo en arbeidstijdregels worden in acht genomen.

Het NVGM heeft relatief veel mensen in dienst met een arbeidsbeperking. Met deze beperkingen wordt rekening gehouden. Raakt iemand snel overprikkeld dan wordt deze persoon gestimuleerd om hun grenzen aan te geven. Hieraan geeft het hele team gevolg.

Duurzame inzetbaarheid

Scholing en ruimte tot ontwikkeling worden geboden, zowel interne begeleiding als externe cursussen.

Onlangs heeft een aantal medewerkers een cursus gevolgd bij het Erfgoedhuis Zuid-Holland over digitalisering van de collectie. Ook heeft een aantal medewerkers een BHV-cursus doorlopen. Wanneer een persoon aangeeft extra scholing te behoeven wordt gekeken naar een passende opleiding/oplossing.

Werkgever en werknemers nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid om mentale en fysieke overbelasting te voorkomen. Hierop wordt een open beleid gevoerd. Zie: Veilig en gezond werken.

Er zijn regelmatig evaluatiemomenten over de arbeidsbelasting. Indien nodig kunnen hier maatregelen op worden genomen. Voor backoffice-medewerkers bestaat de mogelijkheid om gedeeltelijk thuis te werken.

Ook worden alle culturele activiteiten na afloop geëvalueerd met de betrokkenen. Wat ging er goed en wat kan er beter?

Vertrouwen

Er vinden functioneringsgesprekken plaats met medewerkers en voortgangsgesprekken met vrijwilligers. Voor stagiaires geldt dat er gedurende de stage evaluatiemomenten zijn en er is een eindgesprek bij het beëindigen van de stageperiode.

Functioneringsgesprekken worden gevoerd door de directeur/bestuurder en de operational manager. Een formulier functioneringsgesprek zal bij het Personeelshandboek worden toegevoegd. Zowel werknemer als werkgever kunnen het formulier zelfstandig invullen, waarna een gesprek volgt. De operational manager bewaakt de voortgang van de gesprekscyclus.

Het NVGM is een open, dynamische en informele organisatie. Directeur en leidinggevend zijn direct aanspreekbaar. Tussen de middag wordt er gezamenlijk gegeten. Vaak zijn dit evaluatiemomenten waarbij over en weer wordt gespand. Er is veel persoonlijke aandacht voor iedere werknemer en vrijwilliger.

Transparantie

Op de website worden jaarrekening en meerjarenbeleidsplan gepresenteerd, evenals het rooster van aan-/aftreden van de RvT met vermelding van hun nevenfuncties (gereed: eind 2022).

Inclusie

Het NVGM heeft een enorm divers personeelsbestand, hiermee het boven de norm.

Zo'n 80% van de medewerkers valt in een van de volgende categorieën: laag sociaal economische status, cultureel diverse achtergrond, fysieke en/of mentale beperkingen en diverse genderidentiteiten.

Toezicht

De RvT volgt de code: 'Governance Code Cultuur' of past toe en legt deze uit.

Solidariteit

Het NVGM maakt deel uit van de B7, een overleg-orgaan van culturele instellingen in Zoetermeer.

Ook werkt het NVGM samen met veel en diverse onderwijsinstellingen binnen de regio. In samenwerking met de bibliotheek wordt een onderwijsprogramma aangeboden op beide locaties. Daarnaast werkt het NVGM samen met diverse netwerken binnen de gamecultuur, op nationaal en internationaal niveau.

13.17 Code Diversiteit en Inclusie

Het NVGM heeft een aantal werknemers en de werkgever een scan laten uitvoeren betreffende de mate van diversiteit en inclusie binnen verschillende lagen van de organisatie. De uitkomst:

"Inclusief (totaalscore van 4,5 tot 5,0): Gefeliciteerd, jullie hebben de hoogste score behaald! De organisatie staat open voor diversiteit en diversiteit is geïntegreerd in de kern van de organisatie. Bij elke medewerker wordt hun uniciteit gezien en erkend, en worden ze gestimuleerd om zichzelf te zijn. Diverse medewerkers worden expliciet betrokken bij het maken van keuzes en beslissingen, om zoveel mogelijk diverse input te krijgen en optimale besluiten te kunnen nemen. Diversiteit in het programma wordt ook gezocht om een zo divers mogelijk publiek aan te trekken, zonder dat het een als beter wordt gezien dan het ander."

Voor meer informatie: zie bijlage 7 en 8.

13.18 Ontwikkeling personeel en organisatie: actiepunten

- Het aanvragen van de ANBI-status;
- Het regelen van pensioenen;
- Een opleidingsplan maken;
- Een personeelshandboek samenstellen.

14. Financiën

De jaarrekening 2020 is in de bijlage toegevoegd. De jaarrekening 2021 is eveneens in de bijlagen terug te vinden. Net als de halfjaarrekening 2022.

De jaarrekening 2020 kende geen goedkeurende verklaring. Daarom is in overleg met de gemeente Zoetermeer, het museum en de accountant een stappenplan opgesteld.

Omdat de vergelijkende cijfers van 2022 nog geen verklaring hebben zal er pas in 2024 in de jaarrekening een goedkeurende verklaring afgegeven worden. Dan zijn zowel de cijfers van 2024 als de vergelijkende cijfers 2023 gecontroleerd.

Een meerjarenbegroting ontbreekt vooralsnog. Het Nationaal Videogame Museum wil graag van een realistische meerjarenbegroting uitgaan. Omdat het museum mogelijk al in 2023 een nieuwe locatie kan betrekken is het niet opportuun nu al een meerjarenbegroting samen te stellen.

Het museum heeft voor 2023 een subsidie van €336.300 toegezegd gekregen voor de volgende activiteiten en prestaties:

- doorontwikkeling tot officieel geregistreerd museum;
- doorontwikkeling van het educatieve programma op het gebied van gamecultuur, techniek en software ontwikkeling;
- minimaal twee wisselende tentoonstellingen per jaar;
- minimaal twaalf randprogrammeringsactiviteiten per jaar;
- een bereik van 70.000 bezoekers, waarvan 7.000 scholieren;
- een bijdrage leveren aan de uitvoeringsagenda van de Cultuurvisie 2030, in het bijzonder aan programmalijnen 1, 5 en 6.

De subsidieaanvraag 2023 was hoger dan het uiteindelijk toegezegde bedrag. Derhalve zal de begroting 2023 moeten worden aangepast. Dat zal begin 2023 gebeuren.

14.1 Continuïteit/risicoschets

14.1.1 Bestuurlijk, organisatorisch en financieel

Het NVGM is in de afgelopen jaren zo snel gegroeid dat met name de bedrijfsorganisatie daaronder te lijden had. Zoals eerder vermeld (Hoofdstuk 14: Financiën) kon de accountant geen goedkeurende verklaring over het boekjaar 2020 geven. In overleg met de gemeente Zoetermeer, het museum en de accountant is een stappenplan tot verbetering samengesteld. Naar verwachting zal in de jaarrekening 2024 een goedkeurende verklaring worden opgenomen. Dat de gemeente Zoetermeer hier vertrouwen in heeft blijkt uit het feit dat het NVGM voor het jaar 2023 een subsidie van €336.300 toegezegd heeft gekregen.

Doordat het NVGM, hierin ondersteund door de gemeente, graag tot het Museumregister wil worden toegelaten is er vanaf midden 2021 hard gewerkt aan het verbeteren en vastleggen van bedrijfsorganisatorische zaken. Inmiddels kent het NVGM een Raad van Toezicht model, hebben de RvT-leden een zittingstermijn van twee keer vier jaar gekregen en is er een vertrouwenspersoon binnen de RvT benoemd. Ook is de ANBI-status aangevraagd.

Er bestaat een profielschets van de RvT en een profielschets van de directeur/bestuurder.

Verskillende beleidsplannen zagen in de afgelopen anderhalf jaar het licht:

- Meerjarenbeleidsplan (aangepast december 2022)
- Vrijwilligershandboek
- Calamiteitenplan
- Collectiebeleidsplan (aangepast december 2022)
- Visiedocument
- Presentatie en Educatie Beleidsplan (december 2022)

Een Personeelshandboek is in de maak (2023). Ook heeft het NVGM verschillende scans uitgevoerd inzake de Code Diversiteit en Inclusie en De Fair Practice Code. Daar waar verbeteringen nodig zijn, zullen deze zo spoedig mogelijk worden uitgevoerd.

Al met al zijn er enorme stappen gezet en zien alle medewerkers, inclusief directeur en de RvT in dat een goed lopende bedrijfsorganisatie van groot belang is voor het voortbestaan van het museum. Trajecten zijn opgestart met actiepunten (meerjarenbeleidsplan) en stappenplan (accountant), als ook de extra maatregelen die nodig zijn om toegelaten te worden tot het Museumregister.

Grote Kans, weinig impact

Omdat het NVGM waarschijnlijk in 2023 al naar een nieuwe locatie in de binnenstad van Zoetermeer gaat verhuizen gaat de werkdruk toenemen. Dat vraagt veel van alle medewerkers. Toch is inmiddels het besef doorgedrongen dat de bedrijfsbasis net zo belangrijk is als groei. Niettemin bestaat de kans dat de opgedane kennis m.b.t het bestuurlijk organisatorisch opereren en de 'omarming' daarvan in de hectiek van verhuizing en groei enigszins verloren kan gaan. Maatregelen om dit te voorkomen zijn:

- Accountant en gemeente stellen eisen en er vinden regelmatig overleggen plaats;
- De operational manager die in 2022 is aangesteld krijgt de taak om de processen te bewaken.

14.1.2 Playworks

Huidige situatie: bruikleenovereenkomst tegen redelijke vergoeding met PlayWorks BV

De operationele collectie van het Nationaal Videogame Museum – dat wil zeggen de arcademachines die in het museum tentoongesteld staan en waarop bezoekers kunnen spelen – komen onder meer uit de collectie van PlayWorks BV. Playworks is een onderneming in eigendom en onder controle van Hasan Tasdemir, tevens directeur/bestuurder van het Nationaal Videogame Museum.

NVGM en Playworks hebben een overeenkomst op basis waarvan NVGM de beschikking heeft over ca. 200 arcademachines van Playworks, waarvan er ca. 150 actief staan opgesteld in het museum, en ca. 50 in reserve staan en in overleg kunnen worden gewisseld tegen actieve machines.

Playworks verzorgt het verkrijgen van de – vaak zeldzame of zelfs unieke, antiquarische – machines wereldwijd, het volledig werkzaam ter beschikking stellen van die machines, een flinke voorraad van de benodigde – eveneens doorgaans schaarse – reserveonderdelen en de verzekering van de collectie. NVGM exploiteert de machines in het museum en verzorgt regulier onderhoud en nodige reparaties naar aanleiding van dat gebruik.

NVGM betaalt aan Playworks een maandelijkse vergoeding van €50,- per machine. Voor de gehele beschikbare collectie is dat €10.000,- op maandbasis, ofwel €120.000,- per jaar. Dit bedrag is door de Raad van Toezicht (ten tijde van de overeenkomst nog: Bestuur) als redelijk bevonden.

In het licht van het ingezette streven van het NVGM om een volwaardige museale status te verkrijgen, is in de afgelopen maanden het inzicht gegroeid en uiteindelijk de beslissing genomen om een transitie in te gaan, die moet leiden tot het overgaan van de volledige eigendom van de tentoongestelde en geëxploiteerde collectie van de huidige eigenaar PlayWorks BV (Playworks) naar de Stichting Nationaal Video Game Museum zelf (of een daartoe op te richten juridische entiteit onder haar controle). Hiertoe is er een intentieverklaring door de Raad van Toezicht en de directeur/bestuurder opgesteld.

Het mag duidelijk zijn dat, gegeven de ingrijpende aard van de voorgenomen transitie, er voldoende tijd en zorg moet worden besteed aan het uitdenken, afstemmen, voorbereiden, en executeren daarvan. Dat gezegd hebbende is het de intentie van het NVGM en Playworks een en ander relatief snel – zeg in de eerste helft van 2023 – uitgewerkt te hebben. Afhankelijk van de daarbij te kiezen constructies en afspraken is de verwachting dat de daadwerkelijke uitvoering minimaal 2023 en mogelijk langer in beslag kan nemen (zie ook par. 13.3).

Kleine kans, grote impact

Momenteel worden alle collectieonderdelen van Playworks gefotografeerd ten behoeve van taxatie. De wethouder cultuur staat achter de voorgenomen transitie. Wel dienen er vanuit de gemeente of een andere instantie gelden beschikbaar gesteld te worden om de collectie over te kunnen laten gaan naar de stichting NVGM. Mogelijk zal er zelfs een lening bij bijvoorbeeld de gemeente Zoetermeer moeten worden afgesloten. Gezien de steun van gemeentelijke zijde heeft het NVGM vertrouwen dat in overleg en in samenwerking met de gemeente Zoetermeer een passende oplossing gevonden gaat worden.

2023 zal een hectisch jaar worden vanwege de voorgenomen verhuizing naar een nieuwe locatie. Eerste prioriteit van de directeur/bestuurder is om deze herlocatie in goede banen te leiden en het museum zoveel mogelijk operationeel te houden. Aandacht voor de overname van de bruikleencollectie van Playworks hoort bij de onderhandelingen met de gemeente.

14.1.3 Bouwtechnisch en klimaat

Ondanks het feit dat er sinds de opening van het museum belangrijke professionele slagen op vaktechnisch en bouwtechnisch gebied hebben plaatsgevonden blijft het pand niet ideaal voor het uitoefenen van de museale functies. Er ontbreekt een brand- en inbraakalarm met opvolging door een alarmcentrale. Het binnenklimaat in zowel de depots als de tentoonstellingsruimten is niet optimaal hoewel er maatregelen zijn getroffen en de zorg vooral de fluctuerende temperatuur betreft. De Vaste Opstelling bevindt zich in de grote en open museumhal. De verschillende thema's die behandeld worden (met behulp van bespeelbare machines) kunnen niet van elkaar gescheiden worden waardoor geluidsoverlast ontstaat.

Kleine kans, weinig impact

Op een nieuwe locatie wordt zorggedragen voor scheiding van ruimten per thema. Deze nieuwe locatie is al in zicht. Het ligt in de lijn der verwachting dat het NVGM al in 2023 kan gaan verhuizen. In de verbouwingsplannen zullen klimaat en beveiligingsapparatuur worden meegenomen.

14.1.4 Personeel en vrijwilligers

Het Nationaal Videogame Museum ambieert om blijvend gebruik te kunnen maken vrijwilligers. Tot op heden heeft het museum niet te klagen over het aantal vrijwilligers dat zich aanbiedt. Technici, gamers en de in de gamecultuur (met al haar subculturen) geïnteresseerden blijven zich aandienen.

Vanaf 2021 is er nieuw personeel aangetrokken (zie par. 13.2) en is het personeelsbestand geprofessionaliseerd. Het NVGM scoort hoog op inclusie en diversiteit. Medewerkers voelen zich gezien en gehoord.

Kleine kans, weinig impact

De medewerkers van het NVGM vormen een hecht team. Mochten er zich al problemen voordoen dan kunnen personeel en vrijwilligers terecht bij een vertrouwenspersoon binnen het NVGM (zie: par. 13.15).

14.2 Samenvatting ontwikkeling

Item	Wie	Budget	Datum gereed
MARKETING			
Crowdsourcing/-funding en serious gaming als marketing tool inzetten	Hoofd educatie en medewerker marketing	€ 1.000	2023
De Vrienden van het Nationaal Videogame Museum een eigen juridische identiteit geven	Directeur	€ 500	2023
SAMENWERK-VERBANDEN			
Het netwerk en de samenwerkverbanden verdubbelen in aantal in de komende vier jaar	Directeur	P.M.	Vanaf 2022
PRESENTATIE-FUNCTIE			
Het aanschaffen van nog meer gehoorbeschermers en deze zichtbaar aanbieden	Operational manager	€ 500	Vanaf 2022
De ontwikkeling van de presentaties doorzetten	Team	€ 20.000	Vanaf 2022

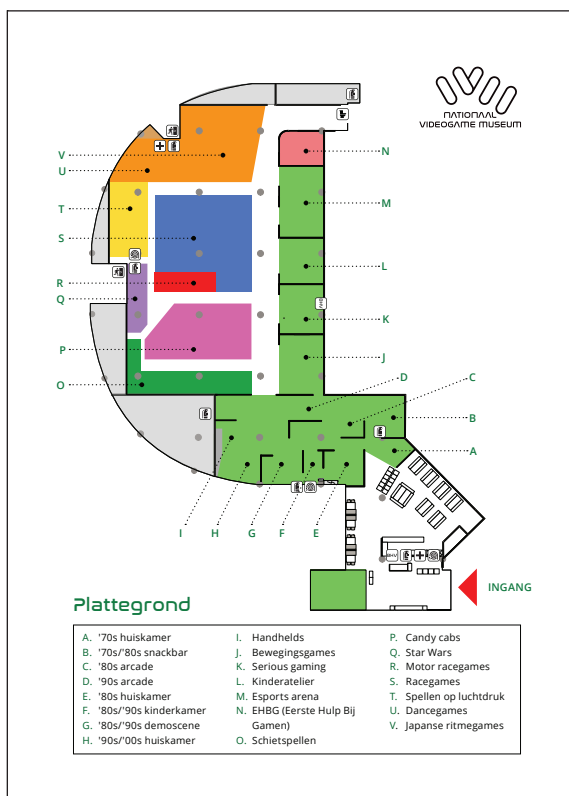
EDUCATIE EN PUBLIEKS- ACTIVITEITEN			
Een nieuwe leerlijn ontwikkelen voor het Basisonderwijs	Hoofd educatie	€ 3.000	Start 2022
De website de komende jaren van tal van nieuwe gebruiksmogelijkheden en uitgebreide informatie voorzien	Medewerker marketing en Hoofd educatie	€ 7.500	Start 2022
Het voortzetten en mogelijk verder ontwikkelen van technische workshops voor het Voortgezet Onderwijs (intern)	Hoofd educatie	€ 4.000	Start 2023
Het blijvend samenwerken met de onderwijsinstellingen in de stad en regio voor het bieden van stages	Hoofd educatie	€ 1.000	2022
Randprogrammering met andere culturele instellingen	Hoofd educatie	€ 3.000	Vanaf 2022
Deelname aan externe evenementen en opzetten van Museum-jeugduniversiteit	Hoofd educatie en medewerker marketing	€ 3.000	Start 2022
Studenten-begeleiders blijven aantrekken	Hoofd educatie	€ 1.000	Vanaf 2022
Samenstellen team museumdocenten (vrijwillig of op oproepbasis)	Hoofd educatie en directeur	€ 18.947	Start 2022
COLLECTIE			
Het aantrekken van vrijwilligers voor interne opleiding registratie en digitalisering van de collectie	Medewerker collectie	P.M.	2022

Het aanschaffen van en mobiele be- en ontvochtigers en dataloggers	Operational manager	€ 6.000	2023
Het plaatsen van plakvallen	Hoofd magazijn	€ 100	Begin 2022
MMS systeem operationeel	Medewerker collectie en externe programmeur	P.M.	Begin 2023
Registratie en fotograferen van de overige collectie-onderdelen (consoles, homecomputers, spellen, accessoires, artwork, handleidingen, boeken, tijdschriften)	Medewerker collectie en fotograaf	P.M.	Begin 2023
Registratie en fotograferen van onderdelen arcademachines	Medewerker collectie en fotograaf	P.M.	Begin juni 2023
Het beheer en de registratie van de eigen collectie actief blijven ontwikkelen	Medewerker collectie	P.M.	Doorlopend
BIJZONDERE EVENEMENTEN			
Het ontwikkelen van een nieuw digitaal informatiepakket t.b.v. speciale evenementen	Medewerker marketing	€ 2.000	2022
Meerdaagse arrangementen ontwikkelen	Medewerker marketing en operational manager	P.M.	2023
PERSONEEL EN ORGANISATIE			
Het aanvragen van de ANBI-status	Directeur	P.M.	2022
Het aanwijzen van een bestuurslid als vertrouwenspersoon van het personeel	Directeur	P.M.	Begin 2022
Medewerkers inschalen conform de BBRA-schaal Overheid, 1 juli 2021	Directeur	P.M.	Eind 2021

Het aanpassen van de statuten door de onderschrijving van de EC op te nemen en zittingstermijnen RvT-leden toe te voegen	Directeur	€ 500	Begin 2022
Het aanstellen van nieuwe personeelsleden	Directeur	€ 208. 986	2022
Een personeelshandboek samenstellen	Operational manager	P.M.	2023
Een opleidingsplan maken	Operational manager	P.M.	2023
UIT: CALAMITEITEN-PLAN			
Noodcontactkaart maken	Medewerker marketing	P.M.	Begin 2022
BHV-cursus	Directeur	P.M.	2022
CHV-doos bij balie plaatsen	Hoofd magazijn	€ 500	2022
Calamiteitenwijzers plaatsen	Hoofd magazijn	P.M.	Begin 2022
Lijst met de meest onvervangbare onderdelen	Directeur	P.M.	Begin 2022
UIT: VRIJWILLIGERS-HANDBOEK			
Functie-omschrijvingen vrijwilligers	Operational manager	P.M.	2022
Vacatures op website	Operational manager	P.M.	2023
Organiseren van vrijwilligerspasjes	Operational manager	P.M.	2022
Bezoekersreglement plaatsen op website	Medewerker marketing	P.M.	2022
Collectieve vrijwilligers-verzekering afsluiten	Operational manager	P.M.	2022

15. Bijlagen

15.1 Voorbeeld educatief materiaal (voor de jonge bezoekers)



1. Jaren '70 huiskamer

Pong is een van de allereerste videogames die ooit is gemaakt. Het is een van de bekendste videogames, net als Pac-Man en Tetris.

Op welke sport is Pong gebaseerd?

- ☐ R. Tennis
- ☐ E. Schaken
- ☐ M. Pingpong
- ☐ Z. Badminton



2. Jaren '70/'80 snackbar

De eerste flipperkasten en arcademachines vond je in Nederland bij bijvoorbeeld café's en snackbars.

Hoeveel kostte een broodje kroket in de jaren '80?

- ☐ A. € 2,25
- ☐ O. Fl. 3,50
- ☐ V. Fl. 2,50
- ☐ N. € 1,75



3. Jaren '80/'90 arcade

In de jaren '70 en '80 hadden nog niet veel mensen thuis een PC of een console. Het was dus nog niet echt mogelijk om thuis videogames te spelen. In Amerika werden er arcadehallen opgericht: winkelpanden vol arcademachines waar vooral tieners zich verzamelden om videogames te spelen.

Wat denk je dat populairder was in de jaren '80?

- ☐ F. De bioscoop
- ☐ O. Arcadehallen

4. Jaren '80 huiskamer

In de jaren '80 had je nog geen online services zoals Steam om PC-games te downloaden. Toen speelde je videogames door ze te installeren vanaf een floppy disk. Floppy betekent 'slap' of 'buigzaam'.

Weet jij waarom een floppy disk zo heet?

- ☐ P. Omdat de disk stuitert
- ☐ D. Omdat de binnenkant van de disk slap en buigzaam is

5. Jaren '80/'90 kinderkamer

Videogames waren in het begin eigenlijk alleen maar voor volwassenen. Maar in de jaren '80 begon Nintendo met het maken van games en consoles als 'speelgoed'.

Hoe oud ben jij? Bedenk nu dat iemand jouw leeftijd had toen dit hun kamer was in 1991. Hoe oud is deze persoon vandaag?

6. Jaren '80/'90 demoscene

Vroeger waren computers alleen te gebruiken op universiteiten. Vanaf de jaren '80 werd het steeds normaler om een computer in huis te hebben. In die tijd werd ook het internet ontwikkeld.

Als je nu informatie wilt opzoeken, kun je hier het internet voor gebruiken. In de jaren '90 was dit nog niet zo vanzelfsprekend. Wat moest je toen gebruiken om informatie op te zoeken?

- ☐ L. Een stripboek
- ☐ X. Aan de buurtjongen vragen
- ☐ G. Een encyclopedie
- ☐ T. Bellen naar de helpdesk



7. Jaren '90/'00 huiskamer

Mario en Sonic hebben iets vóór het jaar 2000 de overstap gemaakt van 2D naar 3D.

Wat is het verschil tussen 2D en 3D?

- ☐ E. 2D is plat en 3D heeft diepte
- ☐ Q. Een cijfer
- ☐ D. 2D is een illustratie en 3D is een animatie
- ☐ I. 2D is 8-bit en 3D is 32-bit



8. Handhelds

Grof vertaald betekent handheld 'iets dat je in je handen kan houden'. Handhelds zijn de voorlopers van spelletjes spelen op je mobiel. Toen je mobiel nog echt een telefoon was en geen mobile device, kon je bijvoorbeeld de Gameboy op zak dragen om videogames te spelen.

Welke handheld werd gebruikt bij het maken van kleding?

- ☐ W. PS Vita
- ☐ A. Gameboy Color



10. Serious Gaming

Weet je wat dat betekent, serious gaming? Dat is het spelen van videogames om iets te leren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan dokters die gamen om te oefenen voor operaties of helikopterpiloten die leren hoe ze moeten vliegen.

Wat zou jij wel willen leren met behulp van gamen?

.....
.....
.....
.....



9. Bewegingskamer

Sporten en bewegen is goed voor je, dat weet iedereen. Maar wat niet iedereen weet is dat je dat nu ook al gamend kan doen. Boksen, op bezoek bij Mario en Sonic op de Olympische spelen, dansen: je kan niet stilstaan bij dit soort games!

Wat is beter voor je?

- ☐ I. Echt sporten
- ☐ I. Een beweeggame spelen

11. Kinderatelier

Gamen is goed voor je ontwikkeling. Je leert meer dan je denkt door te gamen. Bijvoorbeeld hoe je een probleem moet oplossen of hoe je patronen herkent. Eigenlijk kun je niet vroeg genoeg beginnen met gamen!

Games worden soms gebaseerd op spelletjes die je als kind speelde. Welke spelletjes zie je zoal?

- ☐ Tikkertje
- ☐ Fietsen
- ☐ Blokkendoos spelen
- ☐ Zandbak
- ☐ Voetballen
- ☐ Verstopperkje

12. Esports arena

Ondanks dat het woord 'sport' in de naam zit, hebben esports eigenlijk niet veel te maken met sporten. Als je een esports bent, betekent dat eigenlijk dat je meedoet aan gamewedstrijden en -toernooien. Deze toernooien zijn nu heel erg populair en worden dan ook veel gestreamd via Twitch en Youtube.

Wanneer denk je dat het eerste Esports toernooi werd georganiseerd?

- ☐ U. 2001
- ☐ S. 1992
- ☐ E. 1980
- ☐ T. 2015



13. EHBG (Eerste Hulp bij Gamers)

(Let op: onze EHBG'er is er niet altijd!) Soms gaat er wel eens iets kapot. Dat heb je zeker met de oude videogames die in het museum staan. Gelukkig hebben wij hier veel mensen werken met heel veel verstand van elektronica en programmeren. Als er iets stuk gaat proberen we dit altijd zelf te repareren.

Waar denk je dat de onderdelen voor onze arcademachines vandaan komen?

.....
.....



15.2 Informatieplan

Informatieplan

Naam organisatie: Nationaal Videogame Museum Zoetermeer

Naam auteur: Frank van Til

Beleidsperiode: ?

Datum: 2-12-2022

Informatieplan: Nationaal Videogame Museum Zoetermeer

Dit informatieplan beschrijft hoe de digitale collectie bijdraagt aan de missie en visie van de organisatie en welke doelgroep(en) zij ermee wil bereiken. Ook is de huidige digitale infrastructuur omschreven en zijn per onderdeel actiepunten opgesteld om in de toekomst (nog) beter aan te sluiten bij de Nationale Strategie Digitaal Erfgoed.

De Nationale Strategie Digitaal Erfgoed en de daaruit voortvloeiende onderwerpen houdbaar, bruikbaar en zichtbaar zijn de stip op de horizon.

Het houdbaar, bruikbaar en zichtbaar maken van de collectie staat daarom centraal. Digitale objecten dienen immers duurzaam bewaard te worden om schade of verlies te voorkomen. En om de collectie beter vindbaar en toegankelijk te maken, wordt het digitaal erfgoed zoveel mogelijk van gestandaardiseerde termen voorzien. Op die manier kan de collectie online eenvoudig aan andere collecties verbonden worden, waardoor het publiek ongehinderd door het erfgoed kan navigeren.

Samen met de leveranciers en de digitaal-erfgoed-coaches wordt hier naartoe gewerkt.

Missie en visie

Het museum heeft als missie het erfgoed uit de gamecultuur te bewaren, te beheren en te presenteren aan een zo breed mogelijk publiek. Het actieve deel van de collectie gaat online gepresenteerd worden. Door deze online te presenteren kan het museum het actieve deel van de collectie tonen en hebben onderzoekers er veel eenvoudiger toegang toe. Daarnaast bereiken we met de online presentatie ook geïnteresseerden die vanwege een lange reistijd het museum niet bezoeken. Tot slot helpt digitalisering bij het duurzaam bewaren van kwetsbare voorwerpen. Digitale reproducties zorgen er voor dat het erfgoed niet verloren gaat.

Doelgroep

Onderzoekers, mensen die fysiek niet in staat zijn om te komen, game communities, onderwijs, collega instellingen in binnen- en buitenland.

Collectie-informatie

De volgende collectie(informatie) wordt bewaard en beheerd:

Collectiestukken	Informatie over de collectie
☒ Foto's / scans	☒ Beschrijving (metadata)
☒ Films / Audio	☒ Onderzoeksrapporten
☐ Digitale kunst	☒ Presentatieteksten
☒ Tekstbestanden	☒ Overeenkomsten
☒ Externe bronnen	☐ Educatiemiddelen
☐ Bladmuziek	☒ User generated content
☐ Anders, _____	☐ Anders, _____
☐ Anders, _____	☐ Anders, _____

Opslaan (houdbaar)

Digitale bestanden zijn onderhevig aan slijtage. Hun digitale dragers worden met de tijd steeds minder betrouwbaar en verouderde software kan leiden tot het verlies van digitale informatie. Het duurzaam opslaan en toegankelijk maken van digitale bestanden is daarom van groot belang. Gestructureerde collectie-informatie, een betrouwbaar collectieregistratiesysteem en een degelijke back-up spelen hierbij een belangrijke rol.

Digitale bestanden

Periodiek vindt er een back-up plaats van de digitale bestanden. In de cloud en op harddisk.

Actiepunten

MMS wordt januari 2023 operationeel, de back-ups die daar van gemaakt worden zullen in overleg met de systeemontwikkelaar worden opgeslagen.

Collectieregistratiesysteem

Het museum gebruikt MMS. Dit systeem is speciaal voor het museum ontwikkeld door een vrijwilliger. Hier zijn geen kosten aan verbonden.

Actiepunten

Samen met de ontwikkelaar van het MMS-systeem wordt gekeken hoe de gegevens uit Excel zo makkelijk mogelijk te exporteren zijn naar het MMS-systeem. Een nieuwe toepassing die we in het MMS-systeem willen laten inbouwen is een feedbackformulier voor bezoekers.

Collectiebeschrijving

Zo'n 40% van de objecten is redelijk goed geregistreerd (basisregistratie) en wordt actief bijgehouden. Afbeeldingen en beschrijvingen (verhaaltje over het object) worden later toegevoegd. Sommige spellen kunnen aanstootgevend zijn door referentie naar bijvoorbeeld WO2, hiervan worden gekuiste afbeeldingen gebruikt.

Actiepunten

Het MMS systeem is een zeer uitgebreid registratiesysteem speciaal ontwikkeld voor het NVGM. Zoals gezegd januari 2023 actief, waarbij de content ook op de website gebruikt gaat worden.

Verbinden (bruikbaar)

Digitale objecten komen het beste tot hun recht als ze in samenhang met andere digitale informatie kunnen worden gepresenteerd. Om digitaal erfgoed met elkaar te verbinden wordt gebruikgemaakt van standaardtermen die computerleesbaar zijn. Op die manier kan het erfgoed uit verschillende collecties eenvoudig aan elkaar gekoppeld worden. Het gebruik van termenlijsten, thesauri en Unique Resource Identifiers (URI's) is de sleutel tot succes.

De bruikbaarheid van de collectie

Het softwarepakket biedt een oplossing voor het presenteren op de eigen website.

Actiepunten

Feedbackformulier voor bezoekers inbouwen. Kinderziektes verhelpen.

Presenteren (zichtbaar)

Digitaal erfgoed kan op uiteenlopende manieren gepresenteerd worden. De keuze voor een bepaald platform of portal of juist de eigen website hangt af van de doelen en de doelgroep die vooraf opgesteld zijn.

Waar en hoe de is de collectie zichtbaar?

Er wordt op de eigen website gepresenteerd. In 2023 wordt er een toepassing ontwikkeld waarbij het publiek kan reageren via een formulier.

Actiepunten

Het is de ambitie van de organisatie om ook andere doelgroepen te bereiken dan degenen die nu met de fysieke presentatie worden bereikt. Daarom is het het plan om in de toekomst de nieuwe aanwinsten binnen de collectie ook zichtbaar te maken op verschillende communities zoals Discord en vele gamegerelateerde communities. Ook op sociale media platforms zoals Twitter, Facebook en YouTube zullen we de collectie-aanwinsten presenteren.

Meten is weten!

Uiteindelijk is het van belang om te weten wat de presentatie van digitaal erfgoed precies oplevert. Door te meten wordt duidelijk of de gestelde doelen en de doelgroepen worden bereikt, zijn er cijfers beschikbaar om dit aan te tonen en is er waar nodig beleid om dit bij te sturen.

Online prestaties

De reactieformulieren moeten nog worden ingebouwd in MMS.

Actiepunten

MMS is nog niet operationeel, maar binnen het systeem kunnen bezoekersaantallen worden bijgehouden.

Informatiebeleid uitvoeren

Inspelen op de laatste ontwikkelingen en dit in overleg met de systeemontwikkelaar implementeren.

5-B methode personeel

Binnen het NVGM onderscheiden we verschillende groepen medewerkers, personeel, vrijwilligers en stagiaires, er worden 'beleidsplannen' opgesteld voor al deze medewerkers.

Op het moment van schrijven is er een Vrijwilligersbeleidsplan, deze is er nog niet voor het personeel en de stagiaires. Hier zijn we druk mee bezig, volgens de planning in ons Meerjarenbeleidsplan is er medio 2023 een Personeelshandboek waarin de volgende zaken verder beschreven staan.

Binnenhalen:

Het NVGM biedt een zeer dynamische werkomgeving, waar bij flexibiliteit, verantwoordelijkheid, diversiteit hoog in 't vaandel staan. De groeiende organisatie biedt een mogelijkheid om mee te groeien en onderdeel uit te maken van een divers en gemotiveerd team. Bij het aantrekken van nieuw personeel wordt natuurlijk ook gekeken wie het meest geschikt is voor de functie, hierbij wordt rekening gehouden met sociaal economische status, leeftijd, cultureel diverse achtergrond, fysieke en/of mentale beperkingen en diverse gender identiteiten.

Sollicitanten krijgen eerst een gesprek met de directeur en de operational manager. Hierna volgt een gesprek met enkele medewerkers. Het is belangrijk dat de sollicitant binnen het team past. Bij aanneme krijgt de sollicitant een arbeidscontract voor 1 jaar met mogelijkheid tot verlenging en een functieomschrijving.

Begeleiden:

Tijdens het werken zijn er geregeld contact- en evaluatie momenten.

Er zijn medewerkers die begeleid worden door een arbeidscoach, waar regelmatig gesprekken mee worden gevoerd.

Dit zorgt ervoor dat alle medewerkers de juiste basis hebben om verder te groeien. Scholing en ruimte tot ontwikkeling worden geboden, zowel interne begeleiding als externe cursussen.

Een onderdeel van begeleiding is een jaarlijks functioneringsgesprek. Deze wordt gevoerd door de directeur/bestuurder en de operational manager. Een formulier functioneringsgesprek zal bij het Personeelshandboek worden toegevoegd. Zowel werknemer als werkgever kunnen het formulier zelfstandig invullen, waarna een gesprek volgt. De operationeel manager bewaakt de voortgang van de gesprekscyclus.

Belonen:

Het NVGM werkt op dit moment nog niet met een CAO, wel worden de medewerkers marktconform betaald. Vaste medewerkers zijn ingeschaald in BBRA schaal (Juli 2022), zij krijgen na een goed beoordelingsgesprek jaarlijks een periodiek erbij.

Medewerkers horeca worden beloond conform de CAO Koninklijke horeca Nederland.

- Alle personeelsleden hebben gratis toegang tot veel van de activiteiten die door het NVGM worden georganiseerd;
- Koffie en thee zijn gratis;
- Alcoholvrije consumpties, een drankje per anderhalf uur;
- Een keer per week wordt een klusavond georganiseerd, waarbij een maaltijd wordt aangeboden voor medewerkers en vrijwilligers;
- Ieder personeelslid ontvangt een kleine kersattentie en korting op producten in de winkel;
- Als specifieke scholing gewenst is kan het personeelslid intern of extern begeleid worden begeleid worden.

Behouden:

Het NVGM is een open, dynamische en informele organisatie. Directeur en leidinggevendenden zijn direct aanspreekbaar. Tussen de middag wordt er gezamenlijk gegeten. Vaak zijn dit informele evaluatiemomenten, waarbij over en weer wordt gespard.

Medewerkers en vrijwilligers maken deel uit van het menselijk kapitaal van het Nationaal Videogame Museum. Het is daarom belangrijk om goede afspraken te maken. Voor alle medewerkers en vrijwilligers is er een WA-verzekering afgesloten. Het NVGM vergoedt in overleg eventuele onkosten die gemaakt worden.

Voor dienstreizen die worden gemaakt kent het NVGM de volgende vergoedingen:

1. Een vergoeding op basis van de gemaakte kosten per openbaar vervoer;
2. Een vergoeding van de verreden kilometers ad € 0.19 per verreden kilometer.

Deze onkosten kunnen via het declaratieformulier worden gedeclareerd.

Beëindigen:

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom een dienstverband kan worden beëindigd.

De reden kan bij de werkgever of bij de werknemer liggen, het personeelshandboek zal hier verder op ingaan.

Wat de reden ook mag zijn, bij het beëindigen van het dienstverband vindt er altijd een gesprek plaats. Hierin wordt besproken wat de reden(en) zijn van het beëindigen van het dienstverband. Wat mogelijke vervolgstappen zijn.

Er wordt gekeken naar hoe evt. resterende vakantiedagen en andere zaken het beste kunnen worden afgehandeld.

154 Juridisch schrijven

Allonge

Bij de Bruikleen Overeenkomst d.d. 1 oktober 2019 tussen Playworks B.V. en Stichting Nationaal Videogame Museum Zoetermeer

Hierna te noemen: de Overeenkomst

DE ONDERGETEKENDEN:

Playworks B.V., gevestigd aan de Zeekant 20B te Den Haag, rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer H. Tasdemir

Hierna te noemen: Playworks

en

Stichting Nationaal Videogame Museum Zoetermeer, gevestigd aan Theaterplein 11 te Zoetermeer, rechtsgeldig vertegenwoordigd door Marinus Kuivenhoven

Hierna te noemen: Videogame Museum

Samen te noemen: Partijen

Nemen in aanmerking dat:

- Partijen tevreden zijn over de samenwerking;
- Videogame Museum tevreden is met de collectie die zij in de afgelopen jaren zelf heeft verworven van [60-70] klassieke en historische videogamekasten;
- Videogame Museum op dit moment en in de voorzienbare toekomst, in aanvulling op de eigen collectie, behoefte heeft aan maximaal 150 door Playworks ter beschikking te stellen klassieke en historische videogame Kasten;
- Partijen onderkennen dat het voor Playworks in de huidige krappe markt voor klassieke en historische videogame kasten uitdagend en kostbaar is om klassieke en historische videogame kasten te verwerven ten behoeve van Videogame Museum;
- In verband met het voorgaande punt, het redelijk is dat Playworks een iets hogere vergoeding *per klassieke / historische videogame kast* zal ontvangen dan voorheen overeengekomen
- De heer H. Tasdemir thans geen (statutair) directeur meer is van Videogame Museum maar operationeel directeur

Verklaren overeen te komen als volgt:

- Artikel 3 van de Overeenkomst wordt hierbij zodanig aangepast dat deze integraal zal luiden:

Artikel 3: Verplichtingen

Playworks:

3.1. draagt, in aanvulling op de collectie van Videogame Museum, zorg voor een aantrekkelijke museumcollectie van ongeveer 150, met een marge van 10%, klassieke, historische en anderszins relevante videogamekasten. Hiermee kan gedurende de contractperiode de geschiedenis en culturele waarde van de videogamekasten op professionele en structurele wijze worden gepresenteerd in het Videogame Museum in Zoetermeer;

3.2. verplicht zich gedurende de contractperiode om bovengenoemde museumcollectie van ongeveer 150 klassieke en historische videogamekasten beschikbaar te hebben en exclusief voor te behouden voor presentatie in het Videogame Museum in Zoetermeer;

3.3. levert een operationeel directeur die de operationele directie voert over het Videogame Museum, leiding geeft aan het personeel en zorg draagt voor de bekendheid en uitbouw van het Videogame Museum;

3.4. draagt zorg voor een correcte facturering van de kosten voor de huur van de collectie en inhuurkosten van de operationeel directeur aan het Videogame Museum.

- Artikel 4 van de Overeenkomst wordt hierbij zodanig aangepast dat deze integraal zal luiden:

Artikel 4: Financiën

4.1. Playworks brengt een bedrag van EUR 10.000 (exclusief BTW) per maand in rekening aan het Videogame Museum voor de huur van de collectie per 1 januari 2022.

4.2. Playworks brengt een bedrag van EUR 6.000 (exclusief BTW) per maand in rekening aan het Videogame Museum voor de kosten van de operationeel directeur per 1 januari 2022.

Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend.

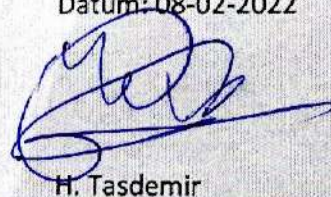
Namens: Stichting Nationaal Videogame Museum Zoetermeer Namens: Playworks B.V.

Datum: 08-02-2022



M. Kuivenhoven

Datum: 08-02-2022



H. Tasdemir

Fair practice code

Eerlijke vergoeding:

Het NVGM werkt op dit moment nog niet met een CAO, wel worden de medewerkers marktconform betaald. Vaste medewerkers zijn ingeschaald in BBRA schaal (juli 2022), zij krijgen na een goed beoordelingsgesprek jaarlijks een periodiek erbij.

Medewerkers horeca worden beloond conform de CAO Koninklijke horeca Nederland.

Medewerkers en vrijwilligers maken deel uit van het menselijk kapitaal van het Nationaal Videogame Museum. Het is daarom belangrijk om goede afspraken te maken. Voor medewerkers is er een WA-verzekering afgesloten.

Het NVGM vergoedt in overleg eventuele onkosten die gemaakt worden.

Voor dienstreizen die worden gemaakt kent het NVGM de volgende vergoedingen:

1. Een vergoeding op basis van de gemaakte kosten per openbaar vervoer;
2. Een vergoeding van de verreden kilometers ad € 0.19 per verreden kilometer.

Deze onkosten kunnen via het declaratieformulier worden gedeclareerd.

Bescherming arbeidsrisico's:

Voor alle medewerkers en vrijwilligers is een WA-verzekering afgesloten.

Pensioenen:

Wegens het niet volledig honoreren van de subsidie aanvraag (2023) zullen de pensioenplannen doorschuiven naar een volgende fase.

Veilig en gezond werken:

In de bezoekersvoorwaarden zijn regels omtrent gedrag opgenomen, deze zullen worden vermeld op de website.

Op dit moment zijn wij bezig met een personeelshandboek, hierin zullen gedragsregels voor het personeel worden opgenomen. Een hoofdstuk veiligheid maakt ook onderdeel uit van deze handleiding (medio 2023 gereed).

Er is een vertrouwenspersoon binnen de RVT aangesteld voor personeel en vrijwilligers. Het NVGM wil een veilige organisatie zijn, waar iedereen met plezier werkt en zich thuis voelt. Dit betekent dat we met elkaar binnen de organisatie er alles aan moeten doen, om zaken als pesten, agressie en geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en andere ongewenste omgangsvormen zoveel mogelijk te voorkomen. Ongewenst gedrag komt overal voor en kan dus – helaas – ook binnen onze organisatie voorkomen. Wat voor de één misschien een grapje is, kan voor de ander een ongewenste omgangsvorm zijn. Het mooiste zou zijn, als degene direct wordt aangesproken op het gedrag dat als ongewenst wordt ervaren. Dat blijkt in de praktijk niet altijd even gemakkelijk. Gevoelens van onmacht, angst, schaamte, woede of wat dan ook kunnen reden zijn, dat iemand zich niet uitspreekt en er dus mee rond blijft lopen. In zulke gevallen is het goed om bij een onpartijdig persoon terecht te kunnen, die niets doorvertelt en die geheimhoudingsplicht heeft. Deze persoon luistert en doet niets, zonder eerst te overleggen met degene die de melding heeft gedaan. De Raad van Toezicht heeft besloten om een vertrouwenspersoon bij het

NVGM aan te stellen en Lieke Lekkas is bereid gevonden om deze taak op zich te nemen. (email: lieke.lekkas@nationaalvideogamemuseum.nl of bel 06-14 03 53 59: bereikbaar van 09:00 uur tot 17:00 uur). De vertrouwenspersoon is er voor de medewerkers en vrijwilligers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag of andere zaken.

Arbo en arbeidstijdregels worden in acht genomen.

Het NVGM heeft relatief veel mensen in dienst met een arbeidsbeperking. Met deze beperkingen wordt rekening gehouden. Raakt iemand snel overprikkelt dan wordt deze persoon gestimuleerd om zijn of haar grenzen aan te geven. Hieraan geeft het hele team gevolg.

Duurzame inzetbaarheid:

Scholing en ruimte tot ontwikkeling worden geboden, zowel interne begeleiding als externe cursussen.

Onlangs heeft een aantal medewerkers een cursus gevolgd bij het Erfgoedhuis Zuid-Holland over collectie digitalisering. Ook heeft een aantal medewerkers een BHV cursus doorlopen en wanneer een persoon aangeeft extra scholing te behoeven wordt gekeken naar een passende opleiding/oplossing.

Werkgever en werknemers nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid om mentale en fysieke overbelasting te voorkomen. Hierop wordt een open beleid gevoerd. Zie Veilig en gezond werken.

Er zijn regelmatig evaluatie momenten over de arbeidsbelasting. Indien nodig kunnen hier maatregelen op worden genomen. Voor backoffice medewerkers bestaat de mogelijkheid om gedeeltelijk thuis te werken.

Ook worden alle culturele activiteiten na afloop geëvalueerd met de betrokkenen. Wat ging er goed en wat kan er beter.

Vertrouwen:

Er vinden functioneringsgesprekken plaats met medewerkers en voortgangsgesprekken met vrijwilligers. Voor stagiaires geldt dat er gedurende de stage evaluatie momenten zijn en er is een eindgesprek bij het beëindigen van de stageperiode.

Functioneringsgesprekken worden gevoerd door de directeur/bestuurder en de operational manager. Een formulier functioneringsgesprek zal bij het Personeelshandboek worden toegevoegd. Zowel werknemer als werkgever kunnen het formulier zelfstandig invullen, waarna een gesprek volgt. De operationeel manager bewaakt de voortgang van de gesprekscyclus.

Het NVGM is een open, dynamische en informele organisatie. Directeur en leidinggevenden zijn direct aanspreekbaar. Tussen de middag wordt er gezamenlijk gegeten. Vaak zijn dit evaluatiemomenten waarbij over en weer wordt gespard. Er is veel persoonlijke aandacht voor iedere werknemer en vrijwilliger.

Transparantie:

Op de website worden jaarrekening en meerjarenbeleidsplan gepresenteerd, evenals het rooster van aan/af treden van de RVT met vermelding van hun nevenfuncties (gereed: eind 2022).

Inclusie:

Het NVGM heeft een enorm divers personeelsbestand, hiermee het boven de norm. Zo'n 80% van de medewerkers valt in een van de volgende categorieën. Laag sociaal economische status, cultureel diverse achtergrond, fysieke en/of mentale beperkingen en diverse gender identiteiten.

Toezicht:

De RVT volgt de code: "Gouvernance code cultuur" of past toe en legt uit. Zie het meerjarenbeleidsplan (hoofdstuk 13).

Solidariteit:

Het NVGM maakt deel uit van de B7, een overleg orgaan culturele instellingen Zoetermeer.
Ook werkt het NVGM samen met veel en diverse onderwijsinstellingen binnen de regio. In samenwerking met de Bibliotheek wordt een onderwijsprogramma aangeboden op beide locaties.
Het NVGM maakt deel uit van diverse netwerken binnen de gamecultuur, op nationaal en internationaal niveau.

Uitkomsten QuickScan werknemer



Hierbij de toelichting bij jouw Quickscan antwoorden. Bekijk de links en tips en ervaar hoe die jou kunnen helpen.

Volg je op dit moment bij- en/of nascholing aansluitend op jouw professionaliseringswensen?

Antwoord: nee

Hier is het antwoord nee gegeven omdat de betreffende werknemer op dit moment geen bij- of navolgingscursussen volgt. Dit wil niet zeggen dat dat in de toekomst niet gaat gebeuren.

Voer jij op regelmatig een gesprek over fair practice met je werkgever of met opdrachtnemers met wie je samenwerkt?

Antwoord: nee

Toelichting

Hier is het antwoord nee gegeven. Er wordt wel degelijk overleg gevoerd en er zijn voldoende evaluatiemomenten. De sfeer binnen het NVGM is informeel. Iedereen is aanspreekbaar. Alleen wordt dit nog niet gedaan onder de noemer Fair Practice.

Is er in jouw werk in de culturele en creatieve sector ruimte om meer te doen ter bevordering van diversiteit en inclusiviteit?

Antwoord: ja

Hier is het antwoord ja gegeven. Het NVGM scoort enorm op inclusie en diversiteit bij zowel werknemers, vrijwilligers, directie en RvT en bezoekers. Toch is er altijd verbetering mogelijk. BV bij het inhuren van externen of opdrachten aan kunstenaars/makers.

Uitkomsten QuickScan werkgever



Hierbij de toelichting bij jouw Quickscan antwoorden. Bekijk de links en tips en ervaar hoe die jou kunnen helpen.

Voer jij op dit moment met je werknemers het gesprek over fair practice?

Antwoord: nee

Hier is het antwoord nee gegeven hoewel er regelmatig overleg- en evaluatiegesprekken plaatsvinden, net zoals functioneringsgesprekken. Bij zowel medewerkers, vrijwilligers als stagiairs. Dit wordt alleen nog niet gedaan onder de noemer fair practice. Dat gaat voortaan wel gebeuren.

Kun jij met jouw werk nog meer doen dan je nu al doet om diversiteit en inclusiviteit in de culturele en creatieve sector te bevorderen?

Antwoord: ja

Hier is het antwoord ja gegeven. Het NVGM scoort enorm op inclusie en diversiteit bij zowel werknemers, vrijwilligers, directie en RvT en bezoekers. Toch is er altijd verbetering mogelijk. BV bij het inhuren van externen of opdrachten aan kunstenaars/makers.

Beste respondent,

Hartelijk dank voor het invullen van de Scan Diversiteit & Inclusie! Deskundigen vanuit wetenschap en praktijk zijn het erover eens dat er geen gouden recept of blauwdruk voor diversiteit en inclusie bestaat. Het realiseren en optimaal benutten van diversiteit is te allen tijde maatwerk. Wel is van belang dat wordt voldaan aan een aantal randvoorwaarden, in veel onderzoeken ook wel de 'kritische succesfactoren voor het slagen van diversiteitsbeleid' genoemd. Deze kritische succesfactoren geven liggen ten grondslag aan deze scan en tevens aan de principes en bepalingen die samen de Code Diversiteit & Inclusie vormen.

Een belangrijk uitgangspunt is dat **diversiteit geen doel op zich is, maar een middel om kwaliteitsverhoging en innovatie te bereiken**. De vraag: 'Hoe wordt mijn organisatie meer divers?' wordt verbreed naar de vraag 'Onder welke voorwaarden leidt diversiteit daadwerkelijk tot (duurzame) kwaliteit?'. Inclusie is daarbij cruciaal, omdat dat de randvoorwaarden schept waarin diversiteit ten volle kan worden benut.

Hieronder krijgen jullie op verschillende organisatiegebieden inzicht in welk stadium jullie organisatie zit met betrekking tot diversiteit en inclusie. We geven eerst jullie scores weer, en vervolgens laten we zien welke score hoort bij welk stadium, leggen we de stadia uit, en geven we aanbevelingen.

Jullie resultaten

Personeel

Jullie score op het onderdeel Personeel = 4.7

Jullie hebben aangegeven dat 56 % van jullie personeel etnisch divers is en 50 % van jullie bestuur/Raad van Toezicht.

Jullie hebben aangegeven dat 10 % van jullie personeel een non-binair geslacht heeft en 0 % van jullie bestuur/Raad van Toezicht.

Jullie hebben aangegeven dat 5 % van jullie personeel een fysieke arbeidsbeperking heeft en 0 % van jullie bestuur/Raad van Toezicht.

Jullie hebben aangegeven dat 15 % van jullie personeel een mentale arbeidsbeperking heeft en 0 % van jullie bestuur/Raad van Toezicht.

Jullie hebben aangegeven dat 10 % van jullie personeel een lage sociaaleconomische status heeft en 0 % van jullie bestuur/Raad van Toezicht.

Inclusieve werkomgeving

Jullie score op het onderdeel Eerlijke werkcultuur = 4.2

Jullie score op het onderdeel Synergetische werkcultuur = 4.4

Jullie score op het onderdeel Inclusief leiderschap = 4.4

Strategie en beleid

Jullie score op het onderdeel Visie en commitment = 3.1

Jullie score op het onderdeel Concrete doelen = 2.9

Jullie score op het onderdeel Middelen = 2.5

Partners

Jullie score op het onderdeel Partners = 3

Programma

Jullie score op het onderdeel Programma = 3.3

Jullie hebben aangegeven dat bij 40 % van jullie programma makers/kunstenaars/acteurs met een niet-westerse migratie achtergrond betrokken zijn.

Jullie hebben aangegeven dat bij 30 % van jullie programma makers/kunstenaars/acteurs met een fysieke of mentale arbeidsbeperking betrokken zijn.

Jullie hebben aangegeven dat 0 % van jullie programma gericht is op het aantrekken van publieksgroepen met een niet-westerse migratieachtergrond.

Jullie hebben aangegeven dat 5 % van jullie programma gericht is op het aantrekken van publieksgroepen met een fysieke of mentale arbeidsbeperking.

Jullie hebben aangegeven dat 5 % van jullie programma gericht is op het aantrekken van publieksgroepen met een lage sociaaleconomische status.

Publiek

Jullie score op het onderdeel Publiek = 4

Jullie hebben aangegeven dat 45 % van jullie publiek bij benadering een niet-westerse migratie achtergrond heeft.

Jullie hebben aangegeven dat 30 % van jullie publiek bij benadering een fysieke of mentale arbeidsbeperking heeft.

Jullie hebben aangegeven dat 45 % van jullie publiek bij benadering een lage sociaaleconomische status heeft.

De verschillende stadia van diversiteit en inclusie in een organisatie

1. Inactief/monocultureel (totaalscore van 1,0 tot 2,0)

Diversiteit is een factor waarmee slechts minimaal (bewust) rekening wordt gehouden, ook al is er misschien wel wat diversiteit onder het personeel of publiek. De werkcultuur is eenzijdig, men denkt en handelt vanuit de eigen, dominante cultuur, en er is vrijwel geen inclusie. Voor zover er dus al diversiteit is, wordt dat toch wel als minder relevant of belangrijk gezien. Medewerkers met een diverse achtergrond voelen zich veelal buitengesloten. Indien er wel diverse programmaonderdelen zijn, dan worden die als minder belangrijk en kwalitatief minder hoogstaand beschouwd.

Wat is de volgende stap die een organisatie kan zetten als deze zich in dit stadium bevindt?

- Bepaal waarom diversiteit en inclusie van waarde is voor jullie organisatie.
 - o Door diversiteit en inclusie als een artistiek inhoudelijk en zakelijk vraagstuk te beschouwen - onderdeel van het strategisch beleid van uw organisatie – creëren jullie urgentie.
 - o Zichtbaar en helder commitment van de top aan diversiteit en inclusie is cruciaal. Steun van het management (lange termijn) en consistent beleid zijn nodig voor duurzaamheid van diversiteit en inclusie.
 - o Zorg voor draagvlak voor diversiteit en inclusie door de gehele organisatie te betrekken bij het formuleren van uw visie.

- Formuleer (waar mogelijk SMART-) doelstellingen voor diversiteit en inclusie in Programma, Publiek, Personeel en Partners
 - o Waak voor vrijblijvende doelstellingen en probeer niet te veel doelstellingen tegelijkertijd te bereiken. De doelen gericht op het bevorderen van diversiteit staan nooit los van elkaar; blijf ze ook in samenhang managen.
 - o Kies voor doelen die zijn toe te wijzen aan personen en afdelingen met specifieke verantwoordelijkheden, zoals bijv. directie, de artistieke leiding (van artistiek leiders, tot programmeurs en conservatoren), de stafmedewerkers belast met HR/personeelsbeleid, marketing, educatie en de personeelsvertegenwoordiging.
 - o Faciliteer het gesprek tussen de professionals in jullie organisatie onderling over de vraag op welke wijze (door welke concrete acties) de organisatiedoelstellingen volgens hen gerealiseerd kunnen worden en wat eenieder kan en wil bijdragen.
 - o Neem de doelen op in de Planning & Control cyclus, meet diversiteit op regelmatige basis, en rapporteer regelmatig over de resultaten van de gevoerde strategie en maatregelen (zowel intern als extern). Evaluatie en monitoring geven inzicht in welke maatregelen effectief zijn en waar bijstelling plaats moet vinden. Laat, indien mogelijk, de uitkomsten van de evaluatie meewegen in de beoordeling.
- Draag zorg voor financiering van het beleid
 - o Het inzetten van andere wervings en selectiemethodes (media, gespecialiseerde searchbureaus, assessments etc.), het bieden van opleidingen en ontwikkelingsmogelijkheden voor de zittende medewerkers, en het op zoek gaan naar artistiek inhoudelijke vernieuwing, kost tijd en geld. Wees ervan bewust dat diversiteitsbeleid in veel gevallen om extra financiële middelen en een extra tijdsinvestering van directie en medewerkers vraagt.
- Raadpleeg de website codedi.nl voor overige suggesties en tips.

2. **Initiatief (totaalscore van 2,0 tot 3,0)**

De organisatie heeft het belang gesignaleerd van diversiteit in de samenleving en in het (potentiele) publiek. Er is enige aandacht voor diversiteit en inclusie en er zijn voornemens om als organisatie minder 'monocultureel' te worden, met name voor wat betreft programma en publiek(sbereik). In het algemeen geldt dat men open staat voor diversiteit, mits het in het eigen straatje past. Medewerkers met een diverse achtergrond (voorzover aanwezig) worden geacht zich aan te passen aan de dominante werkcultuur, en diverse programmaonderdelen worden zorgvuldig gescreend om zeker te weten dat het wel past binnen de identiteit van de organisatie. De uniciteit en verscheidenheid die diversiteit met zich mee kan brengen wordt nog niet gezien en ook niet gewaardeerd.

Wat is de volgende stap die een organisatie kan zetten als deze zich in dit stadium bevindt?

- Kennis en vaardigheden zijn nodig om meer diversiteit en inclusie te kunnen realiseren
 - o Zowel inzicht in mechanismen die een rol spelen bij het bevorderen en belemmeren van diversiteit (zoals unconscious bias en het effect van machtsverschillen in de samenleving in de organisatie), als interculturele competenties en vaardigheden (zoals 'meervoudig denken' en 'uitstellen van oordelen') zijn essentieel in een inclusieve werkomgeving.
 - o Leidinggevenden en HR moeten inzicht hebben in en zich bewust zijn van mogelijke stereotyperingen en bias die spelen bij werving en selectie van personeel, beloning en promotie.
 - o Diversiteitstrainingen zijn effectiever indien ingebed in een systeem van diversiteitsgerelateerde activiteiten. Oog voor intersectionaliteit is belangrijk om

veranderingen te bewerkstelligen die nodig zijn om meerwaarde van diversiteit te realiseren.

- Werk samen met de juiste partners
 - o Bepaal welke partners nodig zijn om de gewenste vernieuwingen in programmering, publiek en personeel te realiseren. Inventariseer welke partners momenteel worden ingezet voor welke activiteiten. Verken welke alternatieven er zijn.
 - o Voorzie in een meer inclusief HR beleid
 - o Hoe diverser het personeelsbestand, hoe uiteenloper de wensen van medewerkers aangaande zaken die hen helpen in hun werktevredenheid, motivatie, persoonlijke en professionele ontwikkeling, en balans tussen werk en privé. Hoe meer medewerkers het gevoel hebben dat de organisatie hen hierin ondersteunt, hoe aantrekkelijker de organisatie wordt voor een breed palet aan medewerkers.
- Maak onderscheid tussen verschillende publieksgroepen en hun wensen
 - o Bepaal publieksgroepen aan de hand van de samenstelling van de regio. Bepaal de gewenste niveaus van publieksgerichtheid naar de onderscheiden publieksgroepen. Kies op grond van dit alles een aantal specifieke doelen.
 - o Bepaal de gewenste producten en diensten voor de diverse publieksgroepen, met aandacht voor de mate van attractiviteit en het concurrentievermogen. Bepaal hoe en met welk resultaat diversiteit bijdraagt aan de gewenste profilering van de culturele en creatieve instelling. Waar gaat het in essentie om, het vergroten van de herkenbaarheid of (artistiek inhoudelijke) vernieuwing? Heb oog voor het begrip artistieke kwaliteit en de wijze waarop kwaliteit wordt beoordeeld en vernieuwing wordt gerealiseerd.
- Raadpleeg de website codedi.nl voor overige suggesties en tips.

3. **Isolatie (totaalscore van 3,0 tot 4,0)**

De organisatie staat wel open voor diversiteit, maar het is geen onderdeel van de kern van de organisatie. Medewerkers met een diverse achtergrond worden vooral gezien als medewerkers die extra kwaliteiten hebben op hun eigen vlak en voor hun eigen doelgroep, en diverse programmaonderdelen worden gezien als goed zijnde voor een specifieke doelgroep. Daarmee wordt diversiteit weggezet als een niche: een onderdeel van de organisatie waar afzonderlijke medewerkers zich bezig houden met een afzonderlijk programma dat een afzonderlijke doelgroep dient.

Wat is de volgende stap die een organisatie kan zetten als deze zich in dit stadium bevindt?

- Zet effectieve maatregelen en instrumenten in om een meer divers personeelsbestand te kunnen realiseren.
 - o Formuleer meetbare (SMART) doelstellingen ten aanzien van de werving, in- en doorstroom.
 - o Verdiep u in de mogelijkheden om via andere wervingskanalen, social media en netwerken te werven. Denk o.a. ook aan uw huidige medewerkers, (onderwijs)organisaties en studentennetwerken.
 - o Gebruik open, breed toegankelijke selectieprocedures met gestandaardiseerde objectieve selectiecriteria.
 - o Rust selectie- of benoemingscommissies toe met professionele kennis en vaardigheden.
 - o Gebruik divers samengestelde sollicitatiecommissies.
 - o Maak gebruik van drempelselectie of hanteer de “Rooney”-rule.
 - o Hou structureel exitgesprekken, deze geven inzicht in vertrekredenen.

- o Onderzoek of er bij individuele medewerkers behoefte is aan empowerment door bijv. mentoring, netwerken, coaching, ontwikkelingsprogramma's.
- Betrek medewerkers met een diverse achtergrond proactief bij verschillende aspecten van de organisatie
 - o Vraag hen om hun visie op bepaalde zaken en luister naar hun input.
 - o Maak duidelijk dat je hun aanwezigheid en input in brede zin waardeert, en niet alleen aangaande zaken die betrekking hebben op hun expertise.
- (Persoonlijk) leiderschap vervult een sleutelrol in de realisatie van diversiteit en inclusie.
 - o Draag zorg voor het creëren van een veilige omgeving waar men kan leren van fouten en zichzelf kan zijn.
 - o Het middenmanagement vervult een belangrijke rol bij het sturen op doelstellingen van team of afdeling, bij beloning, promotie. De voorbeeldrol van leidinggevenden ten aanzien van sturen van diversiteit is cruciaal. Zorg ervoor dat leidinggevenden sensitief zijn voor en inzicht hebben in kenmerken van het eigen diversiteitsklimaat/ van eigen team. Managers met groepscompetenties kunnen diverse teams goed faciliteren en aansturen.
 - o Zorg ervoor dat leiders toegankelijk zijn en open staan voor het aandrazen van problemen door medewerkers ongeacht de aard van de problemen.
- Raadpleeg de website codedi.nl voor overige suggesties en tips.

4. Integratie (totaalscore van 4,0 tot 4,5)

Jullie zijn goed bezig! De organisatie staat open voor diversiteit en streeft ernaar om diversiteit deel van de kern van de organisatie te maken. Deze organisaties bewegen weg van een 'gedifferentieerde' naar een 'integrale' aanpak. Men is bezig met het ontwikkelen van een organisatiebrede visie en beleid op het terrein van diversiteit en inclusie, zodat iedereen duidelijk voor ogen heeft waarom de organisatie diversiteitsbeleid wil voeren en wat zij daarmee wil bereiken. Er is budget voor diversiteit en inclusie en er wordt geïnvesteerd in het organisatiebreed ontwikkelen van competenties in het omgaan met diversiteit.

Wat is de volgende stap die een organisatie kan zetten als deze zich in dit stadium bevindt?

- Creëer een zelflerende organisatie
 - o Bouw structurele evaluatiemomenten in. Bijvoorbeeld halverwege de voorbereiding op een programma of tijdens een activiteit, na afloop van het programma of de activiteit, of bij onvoorziene omstandigheden.
 - o Spoor medewerkers aan om afwijkende perspectieven aan te dragen.
 - o Help medewerkers om open te staan voor afwijkende perspectieven en hun oordeel uit te stellen.
 - o Moedig medewerkers aan om op elkaars ideeën voort te bouwen en om ideeën met elkaar te integreren.
- Zorg voor continuïteit in de diversiteit van het programma
 - o Zorg dat de programmering op regelmatige basis aansluit bij de gestelde doelen betreffende diversiteit. Wanneer er geen eenmalige acties worden ondernomen maar er een zekere mate van continuïteit te herkennen is zorgt dit voor een goed imago en een goede reputatie bij de gewenste doelgroep.
 - o Zet sleutelfiguren uit de gewenste doelgroep in om feedback te krijgen op de huidige programmering. Zij kunnen tevens adviseren of nevenactiviteiten nodig en/of wenselijk zijn.
- Raadpleeg de website codedi.nl voor overige suggesties en tips.

5. Inclusief (totaalscore van 4,5 tot 5,0)

Gefeliciteerd, jullie hebben de hoogste score behaald! De organisatie staat open voor diversiteit en diversiteit is geïntegreerd in de kern van de organisatie. Bij elke medewerker wordt hun uniciteit gezien en erkend, en worden ze gestimuleerd om zichzelf te zijn. Diverse medewerkers worden expliciet betrokken bij het maken van keuzes en beslissingen, om zoveel mogelijk diverse input te krijgen en optimale besluiten te kunnen nemen. Diversiteit in het programma wordt ook gezocht om een zo divers mogelijk publiek aan te trekken, zonder dat het een als beter wordt gezien dan het ander.

Anderen kunnen nog veel van jullie leren, dus misschien dat jullie je best practices via codedi.nl willen delen?

15.7 Diversiteit en Inclusie



Code Diversiteit en Diversiteit NVGM dec 2022

Waar staan we nu?

Programma (Collectie)

De collectie van het NVGM is al divers in natuur. Waar videogames in den beginne speciaal op de markt gebracht werden voor kinderen, zijn deze over de jaren geëvolueerd naar een vorm van entertainment voor alle leeftijden. In de kerncollectie van het NVGM heeft het bestuur niet alleen gekeken naar games die een historische of maatschappelijke invloed hebben gehad, maar ook naar een mix van games voor verschillende leeftijden.

Daarnaast is er ook rekening gehouden met de oorsprong van de game. De videogame markt is vooral in Japan en Amerika erg groot, maar we proberen ook games uit andere landen (zoals ons eigen Nederland!) speelbaar aan te bieden.

Publiek (Museum)

Het NVGM, gevestigd in een oud V&D pand, is rolstoeltoegankelijkheid. De gangpaden zijn verbreed voor rolstoel- en scootmobieltoegang, en er bevindt zich een openbare lift naar de benedenverdieping net buiten het museum.

Daarnaast is in 2022 begonnen met het tweetalig maken van de informatieborden, zodat ook niet Nederlandstalige bezoekers de informatie tot zich kunnen nemen.

In zowel interne als externe communicatie gebruikt het NVGM genderneutrale taal.

Personeel

Het personeelsbestand van het NVGM is zeer divers op het gebied van etnisch-culturele en socio-economische achtergrond, geaardheid, gender, neurodiversie, arbeidsbeperking, leeftijd. Dit is inclusief de vrijwilligers van het museum. We schatten in dat ongeveer 45% van het personeelsbestand een migratieachtergrond heeft, en deze personeelsleden zijn in alle lagen van de organisatie aanwezig: het bestuur, het museum en de backoffice. Zie bijgevoegde 'Scan Diversiteit & Inclusie' van Codedi (<https://codedi.nl>) voor een overzicht.

Partners

Het NVGM werkt veel samen met de gemeente Zoetermeer om bezoekers met een achterstand op socio-economisch gebied een kans te geven om het museum te bezoeken. Dat doen we in de vorm van kortingen en speciale bezoekersdagen.

Daarnaast zijn er nog een handvol initiatieven voor kansarme kinderen waar het NVGM mee samenwerkt, zoals Stichting Kinderfeest en Stichting Kanjerwens.

Waar gaan we heen?

Programma (Collectie)

Bij de uitbreiding van de collectie zal ingevoerd beleid (zie: waar staan we nu?) worden doorgezet. Ook zal extra aandacht worden geschonken het presenteren van serious en applied games. Deze worden ook wel gedefinieerd als videogames waarbij het vermaak een grote rol speelt, maar niet het uiteindelijke doel is. Het vermaak is slechts het middel om een serieus doel te bereiken. Het is een toegankelijke en overtuigende manier om kennis over te dragen en praktische vaardigheden te leren.

Publiek (Museum)

Omdat het NVGM ook bezoekers uit het buitenland trekt, is het de wens om zowel de website als alle aangeboden informatieborden tweetalig aan te bieden. Hiermee is al een start gemaakt. Het gebruik van genderneutrale taal is een serieuze aangelegenheid in het NVGM.

Het Nationaal Videogame Museum heeft de ambitie om op termijn ook de vier clustergebieden in het Speciaal Onderwijs (slechthorend, slechtziend, verstandelijk beperkt, psychische problematiek) afspraken te maken om op maat toegesneden museumbezoek mogelijk te maken. Dit beleidsvoornemen is nog niet in de korte termijn ontwikkeldoelen opgenomen, maar zal op een nieuwe locatie worden opgepakt (Het museum zal binnen afzienbare tijd een nieuw onderkomen krijgen).

Personeel

Het personeelsbestand is op natuurlijke wijze al erg divers gegroeid. Om dit vast te kunnen houden, wil het NVGM concrete diversiteits-specifieke maatregelen vastleggen voor het aannemen van nieuw personeel en nieuwe vrijwilligers. Deze maatregelen zullen in het personeelshandboek worden opgenomen (2023).

Partners

Het NVGM werkt niet alleen veel samen met de Gemeente, maar maakt ook deel uit van de B-8 (alle grote culturele instellingen binnen Zoetermeer). Uiteraard werkt het ook samen met verschillende onderwijsinstellingen en verschillende game-community's. Er bestaat een voornemen om op de nieuwe locatie in samenwerking met een aantal andere culturele instellingen workshops aan te bieden aan de cosplay community. Deze workshops zijn bedoeld om cosplayers wat extra vaardigheden bij te brengen inzake kostuumontwerp, regie, acteren.

15.8 Jaarrekening 2020

Stichting Nationaal Videogame Museum

JAARREKENING 2020

Stichting
Nationaal Videogame Museum
te 's Gravenhage

Worrell  Jetten	
Gewaarmerkt voor identificatie- doeleinden.	
Datum: 19/7/22	Paraf: RG

Stichting Nationaal Videogame Museum

BALANS PER 31 DECEMBER 2020
(na resultaatbestemming)

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
ACTIVA		
Vaste activa		
Verbouwing	3.675	5.775
Inventaris	132.844	119.662
Computers	3.736	4.763
Totaal vaste activa	140.255	130.200
Vlottende activa		
Debiteuren	1.105	441
Belastingen en premies sociale verzekeringen	24.681	16.196
Overige vorderingen en overlopende activa	40.455	20.694
Liquide middelen	59.845	177.532
Totaal vlottende activa	125.986	214.863
Totaal activa	266.241	345.063
	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
PASSIVA		
Elgen Vermogen		
Algemene reserve	198.840	117.497
Kortlopende schulden		
Schulden aan leveranciers	19.141	11.278
Vooruitontvangen Subsidie	700	200.000
Belastingen en premies sociale verzekeringen	10.207	3.905
Overige schulden en overlopende passiva	37.353	12.383
Totaal kortlopende schulden	67.401	227.566
Totaal passiva	266.241	345.063

Worrell Jetten

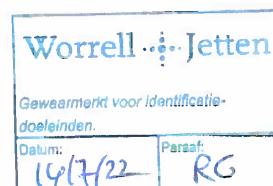
Gewaarmerkt voor identificatie-
doeleinden.

Datum: 14/7/22 Paraaf: RG

Stichting Nationaal Videogame Museum

Staat van baten en lasten over 2020

	2020	2019
	€	€
Baten		
Omzet	284.720	548.130
Kostprijs omzet	133.076	113.374
Bruto omzet resultaat	151.644	434.756
Lasten		
Personeelskosten	147.131	181.432
Management fee	60.000	60.000
Huisvestingskosten	137.913	72.070
Autokosten	8.007	7.183
Verkoopkosten	10.972	9.087
Onderhoud inventaris	25.465	21.580
Afschrijvingen	36.698	21.389
Overige kosten	47.016	30.720
Totaal lasten	473.202	403.461
Saldo van baten en lasten	-321.558	31.295
Ontvangen subsidies	402.901	0
Saldo na resultaatbestemming	81.343	31.295



Stichting Nationaal Videogame Museum

GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

Oprichting en algemene informatie

De Stichting Nationaal Videogame Museum is op 13 oktober 2016 opgericht en is statutair gevestigd te 's Gravenhage. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 67066070.

De stichting heeft als doelstellingen:

- Het runnen van een museum
- Het organiseren van tentoonstellingen
- Het faciliteren van exposities
- het verrichten van alle verdere handelingen die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

Bestuur

Het bestuur bestond op 31 december 2021 uit drie leden:

De heer M.J. Kuivenhoven - voorzitter

Mevrouw I.B. Lekkas - secretaris

De heer I.P. Faneyte - penningmeester

Directie

De heer H. Tasdemir is algemeen directeur van Stichting Nationaal Videogame Museum.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

Grondslagen van waardering van activa en passiva

Algemeen

De opstelling van de jaarrekening vindt plaats op basis van de door het bestuur van de stichting gekozen en beschreven eigen grondslagen.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten, tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Worrell ··· Jetten	
Gewaarmerkt voor identificatie-doelenden.	
Datum:	Paraaf:
14/7/22	RG

Stichting Nationaal Videogame Museum

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op aanschafwaarde, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Onderhoudskosten worden ten laste van het resultaat gebracht in het jaar van uitvoering.

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van de noodzakelijke voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de stichting.

Kortlopende schulden

De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Baten

Onder baten wordt verstaan de opbrengst van de in het verslagjaar verleende diensten. Opbrengsten van diensten worden opgenomen naar rato van de mate waarin de diensten zijn verricht. De kostprijs van deze diensten wordt aan dezelfde periode toegerekend.

Overige opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben.

Afschrijvingen

De in de staat van baten en lasten verwerkte afschrijvingen op materiële en immateriële vaste activa zijn berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, eventueel verminderd met bijzondere waardeverminderingen. De percentages zijn afhankelijk van de economische levensduur. De afschrijvingspercentages op jaarbasis zijn 20%.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen van derden ontvangen (te ontvangen) en aan derden betaalde (te betalen) interest.

Worrell & Jetten	
Gewaarmerkt voor identificatie-doelinden.	
Datum:	Paraaf:
14/2/22	RG

TOELICHTING OP DE BALANS

ACTIVA

Materiële vaste activa

	31-12-2020	31-12-2019
<i>De specificatie is als volgt:</i>	€	€
Verbouwing	3.675	5.775
Inventaris	132.844	11.962
Computers	3.736	4.763
Totaal materiële vaste activa	<u>140.255</u>	<u>22.500</u>

Het verloop van de materiële activa in het verslagjaar is als volgt weer te geven:

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
Boekwaarde per 1 januari	130.200	66.080
Bij: investeringen	46.753	85.509
Af: afschrijvingen	36.698	21.389
Boekwaarde per 31 december	<u>140.255</u>	<u>130.200</u>

Debiteuren

	31-12-2020	31-12-2019
<i>De specificatie is als volgt:</i>	€	€
Vorderingen op debiteuren	1.682	441
Voorziening dubieuze debiteuren	577	0
Totaal debiteuren en overige vorderingen	<u>1.105</u>	<u>441</u>

Toelichting:

De voorziening dubieuze debiteuren is bepaald op basis van individuele beoordeling.

TOELICHTING OP DE BALANS

ACTIVA

Belastingen en premies sociale verzekeringen

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
Omzetbelasting	24.581	16.196

Overige vorderingen en overlopende activa

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
Vooruitbetaalde huur	15.667	4.343
Rekening courant Playworks	9.696	9.359
Nog te ontvangen	15.092	2.479
Overige vooruitbetaalde kosten	0	4.513
	40.455	20.694

Liquide middelen

De specificatie is als volgt:

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
ING Bank N.V. rekening-courant	57.483	174.555
Kas	2.362	2.877
Totaal liquide middelen	59.845	177.532

Stichting Nationaal Videogame Museum

TOELICHTING OP DE BALANS

PASSIVA

Eigen Vermogen

Het verloop is als volgt weer te geven:

	Saldo per 1-jan-2020	Resultaat- bestemming	Saldo per 31-dec-2020
	€	€	€
Algemene reserve	117.497	81.343	198.840

Kortlopende schulden

	31-12-2020	31-12-2019
Vooruitontvangen subsidies	700	200.000

Belastingen en premies sociale verzekeringen

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
Loonheffing	10.207	3.905

Overige schulden en overlopende passiva

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
Vakantiegeldverplichting	7.547	6.937
Te betalen kosten	10.806	5.446
Te betalen accountantskosten	15.000	0
Te betalen administratiekosten	4.000	0
	37.353	12.383

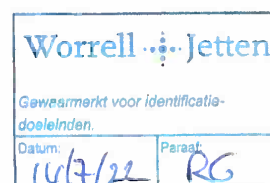
Niet in de balans opgenomen rechten, verplichtingen en regelingen

Huurverplichtingen

De stichting huurt kantoor en expositieruimte op het Theaterplein 11 te Zoetermeer. De huur bedraagt voor 2021 afgerond € 94.000. Het huurcontract loopt tot en met 30 juni 2022.

Bruikleenovereenkomst speelkasten

De stichting heeft een bruikleenovereenkomst afgesloten voor de huur van meerdere speelkasten. De huur bedraagt voor 2021 afgerond € 90.000. Deze overeenkomst loopt tot en met 31 augustus 2022.



Stichting Nationaal Videogame Museum

Toelichting op de staat van baten en lasten

LASTEN

Personeelskosten

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
	€	€
Lonen en salarissen	149.486	121.805
Sociale lasten	32.266	22.070
Overige personeelskosten	26.270	55.863
	<u>208.022</u>	<u>199.738</u>
Ontvangen subsidies	60.891	18.306
Totaal personeelskosten	<u>147.131</u>	<u>181.432</u>

Lonen en salarissen

Brutolonen en -salarissen	138.226	111.149
Vakantiegeld	11.260	10.656
	<u>149.486</u>	<u>121.805</u>

Gedurende 2020 waren er 20 personen (7,2 FTE) in dienst.

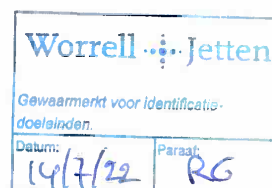
Ontvangen subsidies

Loonkosten subsidie	27.181	18.306
NOW	33.710	0
	<u>60.891</u>	<u>18.306</u>

Overige personeelskosten

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
	€	€
Kantinekosten	10.388	40.916
Reiskosten	10.286	4.618
Vrijwilligersvergoedingen	2.530	4.130
Overige personeelskosten	3.066	6.199
	<u>26.270</u>	<u>55.863</u>



Stichting Nationaal Videogame Museum

Huisvestingskosten

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
	€	€
Huur	86.481	53.637
Onderhoud	41.200	17.292
Overige huisvestingskosten	10.232	1.141
	<u>137.913</u>	<u>72.070</u>

Afschrijvingen

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
	€	€
Afschrijvingen:		
- verbouwing	2.100	2.100
- inventaris	33.571	18.919
- computers	1.027	370
Totaal afschrijvingen	<u>36.698</u>	<u>21.389</u>

Overige kosten

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
	€	€
Telefoonkosten	1.489	648
Kantoorartikelen	2.701	5.180
Bestuurskosten	252	2.376
Verzekeringen	858	796
Administratiekosten	6.208	2.753
Accountantskosten	15.000	0
Dienstreizen	0	15.392
Bankkosten	315	1.304
Afschrijving dubieuze debiteuren	577	0
Overige bureaunkosten	6.955	2.273
BTW oude jaren	12.681	0
	<u>47.016</u>	<u>30.720</u>

Ontvangen subsidies

De specificatie is als volgt:

	2020	2019
	€	€
Gemeente Zoetermeer 2019	200.000	0
Gemeente Zoetermeer Incidentele noodsteun 2020	165.800	0
Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL)	33.501	0
Stichting Cultuurfonds Zoetermeer	3.600	0
	<u>402.901</u>	<u>0</u>

Worrell Jetten

Gewaarmarkt voor identificatie-
doeleinden.

Datum:

14/7/22

Paraaf:

RG

Stichting Nationaal Videogame Museum

Ondertekening van de jaarrekening

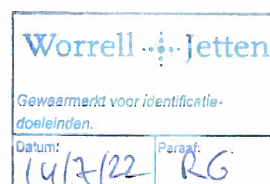
Zoetermeer, 14 juli 2022

H. Tasdemir
directeur

M.J. Kuivenhoven
voorzitter

I.B. Lekkas
secretaris

I.P. Faneyte
penningmeester



Stichting Nationaal Videogame Museum

VOORLOPIGE JAARREKENING 2021

**Stichting
Nationaal Videogame Museum
te 's Gravenhage**

Stichting Nationaal Videogame Museum**VOORLOPIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2021
(na resultaatbestemming)**

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
ACTIVA		
Vaste activa		
Verbouwing	1.575	3.675
Inventaris	116.264	132.844
Computers	2.709	3.736
Totaal vaste activa	<u>120.548</u>	<u>140.255</u>
Viottende activa		
Debiteuren	1.490	1.105
Belastingen en premies sociale verzekeringen	18.320	24.581
Overige vorderingen en overlopende activa	46.804	40.455
Liquide middelen	18.483	59.845
Totaal viottende activa	<u>85.097</u>	<u>125.986</u>
Totaal activa	<u><u>205.645</u></u>	<u><u>266.241</u></u>
	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
PASSIVA		
Eigen Vermogen		
Algemene reserve	93.569	198.840
Kortlopende schulden		
Schulden aan leveranciers	40.259	19.141
Vooruitontvangen Subsidie	700	700
Belastingen en premies sociale verzekeringen	13.595	10.207
Overige schulden en overlopende passiva	57.522	37.353
Totaal kortlopende schulden	<u>112.076</u>	<u>67.401</u>
Totaal passiva	<u><u>205.645</u></u>	<u><u>266.241</u></u>

Stichting Nationaal Videogame Museum

Voorlopige Staat van baten en lasten over 2021

	2021	2020
	€	€
Baten		
Omzet	337.989	284.720
Kostprijs omzet	118.283	133.076
Bruto omzet resultaat	219.706	151.644
Lasten		
Personeelskosten	160.851	147.131
Manegement fee	60.000	60.000
Huisvestingskosten	104.369	137.913
Autokosten	5.669	8.007
Verkoopkosten	7.038	10.972
Onderhoud inventaris	33.087	25.465
Afschrijvingen	42.218	36.698
Overige kosten	46.495	47.016
Totaal lasten	459.727	473.202
Saldo van baten en lasten	-240.021	-321.558
Ontvangen subsidies	134.750	402.901
Saldo na resultaatbestemming	-105.271	81.343

GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

Oprichting en algemene informatie

De Stichting Nationaal Videogame Museum is op 13 oktober 2016 opgericht en is statutair gevestigd te 's Gravenhage. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 67066070.

De stichting heeft als doelstellingen:

- Het runnen van een museum
- Het organiseren van tentoonstellingen
- Het faciliteren van exposities
- het verrichten van alle verdere handelingen die met het vorenstaande in de ruimste zin verband houden of daartoe bevorderlijk kunnen zijn.

Bestuur

Het bestuur bestond op 31 december 2021 uit drie leden:

De heer M.J. Kuivenhoven - voorzitter

Mevrouw I.B. Lekkas - secretaris

De heer I.P. Faneyte - penningmeester

Directie

De heer H. Tasdemir is algemeen directeur van Stichting Nationaal Videogame Museum.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

Grondslagen van waardering van activa en passiva

Algemeen

De opstelling van de jaarrekening vindt plaats op basis van de door het bestuur van de stichting gekozen en beschreven eigen grondslagen.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten, tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Baten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Stichting Nationaal Videogame Museum

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op aanschafwaarde, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele residuwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming.

Onderhoudskosten worden ten laste van het resultaat gebracht in het jaar van uitvoering.

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk zijn aan de nominale waarde, onder aftrek van de noodzakelijke voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de stichting.

Kortlopende schulden

De schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

GRONDSLAGEN VAN WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Baten

Onder baten wordt verstaan de opbrengst van de in het verslagjaar verleende diensten. Opbrengsten van diensten worden opgenomen naar rato van de mate waarin de diensten zijn verricht. De kostprijs van deze diensten wordt aan dezelfde periode toegerekend.

Overige opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben.

Afschrijvingen

De in de staat van baten en lasten verwerkte afschrijvingen op materiële en immateriële vaste activa zijn berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingprijs, eventueel verminderd met bijzondere waardeverminderingen. De percentages zijn afhankelijk van de economische levensduur. De afschrijvingspercentages op jaarbasis zijn 20%.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen van derden ontvangen (te ontvangen) en aan derden betaalde (te betalen) interest.

Worrell & Jetten	
Gewaarmerkt voor identificatie-doelinden.	
Datum:	Paraaf:
14/2/22	RG

TOELICHTING OP DE VOORLOPIGE BALANS

ACTIVA

Materiële vaste activa

	31-12-2021	31-12-2020
<i>De specificatie is als volgt:</i>	€	€
Verbouwing	1.575	3.675
Inventaris	116.264	132.844
Computers	2.709	3.736
Totaal materiële vaste activa	120.548	140.255

Het verloop van de materiële activa in het verslagjaar is als volgt weer te geven:

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Boekwaarde per 1 januari	140.255	130.200
Bij: investeringen	22.511	46.753
Af: afschrijvingen	42.218	36.698
Boekwaarde per 31 december	120.548	140.255

Debiteuren

	31-12-2021	31-12-2020
<i>De specificatie is als volgt:</i>	€	€
Vorderingen op debiteuren	7.067	1.682
Voorziening dubieuze debiteuren	5.577	577
Totaal debiteuren en overige vorderingen	1.490	2.259

Toelichting:

De voorziening dubieuze debiteuren is bepaald op basis van individuele beoordeling.

TOELICHTING OP DE VOORLOPIGE BALANS

ACTIVA

Belastingen en premies sociale verzekeringen

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Omzetbelasting	18.320	24.581

Overige vorderingen en overlopende activa

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Vooruitbetaalde huur	7.981	15.667
Rekening courant Playworks	21.796	9.696
Nog te ontvangen	9.693	15.092
Overige vooruitbetaalde kosten	7.334	0
	<u>46.804</u>	<u>40.455</u>

Liquide middelen

De specificatie is als volgt:

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
ING Bank N.V. rekening-courant	15.350	57.483
Kas	3.133	2.362
Totaal liquide middelen	<u>18.483</u>	<u>59.845</u>

TOELICHTING OP DE VOORLOPIGE BALANS

PASSIVA

Eigen Vermogen

<i>Het verloop is als volgt weer te geven:</i>	Saldo per 1-1-2021	Resultaat- bestemming	Saldo per 31-12-2021
	€	€	€
Algemene reserve	198.840	-105.271	93.569

Kortlopende schulden

	31-12-2021	31-12-2020
Vooruitontvangen subsidies	700	700

Belastingen en premies sociale verzekeringen

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Loonheffing	13.595	10.207

Overige schulden en overlopende passiva

	31-12-2021	31-12-2020
	€	€
Vakantiegeldverplichting	7.698	7.547
Te betalen kosten	13.587	10.806
Te betalen accountantskosten	28.000	15.000
Te betalen administratiekosten	8.237	4.000
	57.522	37.353

Niet in de balans opgenomen rechten, verplichtingen en regelingen

Huurverplichtingen

De stichting huurt kantoor en expositieruimte op het Theaterplein 11 te Zoetermeer. De huur bedraagt voor 2021 afgerond € 94.000. Het huurcontract loopt tot en met 30 juni 2022.

Bruikleenovereenkomst speelkasten

De stichting heeft een bruikleenovereenkomst afgesloten voor de huur van meerdere speelkasten. De huur bedraagt voor 2021 afgerond € 90.000. Deze overeenkomst loopt tot en met 31 augustus 2022.

2.7 Toelichting op de voorlopige staat van baten en lasten

LASTEN

Personeelskosten

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
	€	€
Lonen en salarissen	143.576	149.486
Sociale lasten	27.885	32.266
Overige personeelskosten	24.968	26.270
	<u>196.429</u>	<u>208.022</u>
Ontvangen subsidies	35.578	60.891
Totaal personeelskosten	<u>160.851</u>	<u>147.131</u>

Lonen en salarissen

Brutolonen en -salarissen	133.006	138.226
Vakantiegeld	10.570	11.260
	<u>143.576</u>	<u>149.486</u>

Gedurende 2021 waren er 18 personen (6,9 FTE) in dienst.

Ontvangen subsidies

Loonkosten subsidie	8.155	27.181
NOW	27.423	33.710
	<u>35.578</u>	<u>60.891</u>

Overige personeelskosten

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
	€	€
Kantinekosten	2.289	10.388
Reiskosten	14.979	10.286
Vrijwilligersvergoedingen	6.391	2.530
Overige personeelskosten	1.309	3.066
	<u>24.968</u>	<u>26.270</u>

Stichting Nationaal Videogame Museum

Huisvestingskosten

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
	€	€
Huur	94.884	86.481
Onderhoud	4.632	41.200
Overige huisvestingskosten	4.853	10.232
	<u>104.369</u>	<u>137.913</u>

Afschrijvingen

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
	€	€
Afschrijvingen:		
- verbouwing	2.100	2.100
- inventaris	39.091	33.571
- computers	1.027	1.027
Totaal afschrijvingen	<u>42.218</u>	<u>36.698</u>

Overige kosten

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
	€	€
Telefoonkosten	2.100	1.469
Kantoorartikelen	2.787	2.701
Bestuurskosten	0	252
Verzekeringen	0	858
Administratiekosten	9.005	6.208
Accountantskosten	13.000	15.000
Advieskosten	3.840	0
Automatisering	5.667	1.469
Bankkosten	394	315
Afschrijving dubieuze debiteuren	5.000	577
Overige bureaunkosten	4.702	5.486
BTW oude jaren	0	12.681
	<u>46.495</u>	<u>47.016</u>

Ontvangen subsidies

De specificatie is als volgt:

	2021	2020
	€	€
Gemeente Zoetermeer 2019	0	200.000
Gemeente Zoetermeer Incidentele noodsteun 2021 / 2020	128.000	165.800
Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL)	0	33.501
Stichting Cultuurfonds Zoetermeer	6.750	3.600
	<u>134.750</u>	<u>402.901</u>

Stichting Nationaal Videogame Museum

VOORLOPIGE CIJFERS PER 30 JUNI 2022

**Stichting
Nationaal Videogame Museum
te 's Gravenhage**

Stichting Nationaal Videogame Museum

Voorlopige Staat van baten en lasten tot en met 30 juni 2022

		1ste halfjaar 2022
		€
Baten		
Entree gelden	215.744	
Horeca	32.296	
Merchandise	2.670	
Vrienden van NVGM	<u>1.070</u>	
		251.780
Kostprijs omzet		80.329
Bruto omzet resultaat		<u>171.451</u>
Lasten		
Personeelskosten		115.567
Management fee		36.000
Huisvestingskosten		76.527
Autokosten		2.495
Verkoopkosten		3.741
Onderhoud inventaris		9.716
Afschrijvingen		22.248
Overige kosten		30.428
Totaal lasten		<u>296.722</u>
Saldo van baten en lasten		-125.271
Ontvangen subsidies		150.000
Saldo voor resultaatbestemming		<u><u>24.729</u></u>

2.7 Toelichting op de voorlopige staat van baten en lasten

LASTEN

Personeelskosten

De specificatie is als volgt:

	<u>t/m 30-06-2022</u>
	€
Lonen en salarissen	109.412
Sociale lasten	21.061
Overige personeelskosten	8.894
	<u>139.367</u>
Ontvangen subsidies	23.800
Totaal personeelskosten	<u><u>115.567</u></u>

Lonen en salarissen

Brutolonen en -salarissen	102.013
Vakantiegeld	7.399
	<u><u>109.412</u></u>

Overige personeelskosten

De specificatie is als volgt:

	<u>t/m 30-06-2022</u>
	€
Kantinekosten	709
Reiskosten	5.518
Vrijwilligersvergoedingen	1.000
Overige personeelskosten	1.667
	<u><u>8.894</u></u>

Stichting Nationaal Videogame Museum

Huisvestingskosten

De specificatie is als volgt:

t/m 30-06-2022

€

Huur	68.805
Onderhoud	4.459
Overige huisvestingskosten	3.263
	<u>76.527</u>

Afschrijvingen

De specificatie is als volgt:

t/m 30-06-2022

€

Afschrijvingen:	
- verbouwing	1.048
- inventaris	20.686
- computers	514
Totaal afschrijvingen	<u>22.248</u>

Overige kosten

De specificatie is als volgt:

t/m 30-06-2022

€

Telefoonkosten	418
Kantoorartikelen	2.299
Verzekeringen	2.000
Automatisering en licentiekosten	3.280
Administratiekosten	5.070
Salarisadministratie	1.498
Accountantskosten	8.000
Advieskosten	4.140
Bankkosten	274
Overige bureaunkosten	3.449
	<u>30.428</u>

Ontvangen subsidies

De specificatie is als volgt:

t/m 30-06-2022

€

Gemeente Zoetermeer 2022	150.000
	<u>150.000</u>