

Jaarverslag LKCA 2020



L
K C
A

Jaarverslag 2020

Stichting Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en
Amateurkunst (LKCA), statutair gevestigd te UTRECHT

Goedgekeurd in vergadering Raad van Toezicht 24 maart 2021

Inhoud

1	Inleiding Bestuursverslag 2020	4
	Criteria OCW vierjaarlijkse subsidiëring LKCA 2017-2020	4
	Beleidsplan 2017-2020 en activiteitenplan 2017-2019	4
2	Prestatieverantwoording	6
2.1	Informatie- en kennisdeling	6
2.2	Netwerken voor strategie, uitwisseling en ontwikkeling	8
2.3	Onderzoek en monitoring	9
3	Financiële verantwoording cultuursubsidie	13
3.1	Exploitatieresultaat en resultaatbestemming	13
3.2	Financiële positie	14
3.3	Specifieke aandachtspunten beschikking subsidieverlening	14
3.3.1	Governance Code Cultuur	15
3.3.2	Fair Practice Code	15
3.3.3	Code diversiteit en inclusie	16
3.3.4	Ondernemerschap	16
3.3.5	Internationale activiteiten	16
4	Inhoudelijke verantwoording subsidie	17
4.1	Maatschappelijke betekenis van cultuureducatie en –participatie	17
4.1.1	Corona-onderzoek	17
4.1.2	CultuurDeelje	17
4.1.3	Monitor lokaal beleid	18
4.1.4	Iktoon	18
4.1.5	Cultuur, zorg en welzijn	19
4.2	Goede cultuureducatie op school en in de vrije tijd	20
4.2.1	Corona	20
4.2.2	Cultuureducatie met Kwaliteit	21
4.2.3	Intern cultuurcoördinator	22
4.2.4	Speciaal onderwijs	22
4.2.5	MBO	22
4.2.6	Culturele en erfgoedinstellingen	23
4.2.7	Kunst en techniek	23
4.3	Cultuurparticipatie mogelijk voor iedereen	23
4.3.1	Corona-ondersteuning	23
4.3.2	Programma cultuurparticipatie	24
4.3.3	Cultureel Vermogen	25
4.3.4	Onderzoek kunstprofessionals	26
4.3.5	Hiphop	26
4.3.6	Ondersteuning beoefenaarsverbanden	27
4.4	Code Diversiteit en inclusie	27
4.4.1	Samenwerking	28
4.4.2	Campagne	28
4.4.3	Tools en trainingen	28
4.5	Tot slot	29
5	Organisatie en bedrijfsvoering	30
5.1	Organisatieontwikkeling	30
5.2	Personeelsbeleid en -ontwikkelingen	32
5.3	Ondernemingsraad	33

5.4	Raad van Bestuur	34
5.5	Raad van Toezicht	34
5.6	Reflectie op WNT	35
6	Risico's	36
6.1	Rechtmatigheidsvereisten	36
6.2	Europese aanbestedingsregels	37
6.3	Voorziening wachtgelden	37
6.4	Beleggingen	37
6.5	Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)	38
7	Jaarrekening 2020	39
7.1	Balans per 31 december (model I)	39
7.2	Categoriale exploitatierekening (model IIa)	40
7.3	Kasstroomoverzicht	41
7.4	Grondslagen financiële verslaglegging	42
7.5	Vaste activa	44
7.6	Vlottende activa	44
	7.6.1 Vorderingen	44
	7.6.2 Liquide middelen	45
7.7	Eigen vermogen	45
	7.7.1 Algemene reserve	45
7.8	Voorzieningen	45
7.9	Langlopende schulden	46
7.10	Kortlopende schulden	47
7.11	Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	47
7.12	Baten	48
7.13	Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief (ACCI); nu Codedi genoemd	49
7.14	Iktoon	50
7.15	Beheerlasten materieel	50
7.16	Beheerlasten personeel	51
7.17	Activiteitenlasten materieel	51
7.18	Activiteitenlasten personeel	52
7.19	Rentebaten/- lasten	52
7.20	Personeel (model IIa)	53
7.21	Activiteiten en bereik (model III)	54
7.22	WNT gegevens	54
7.23	Overige gegevens	58

1 Inleiding Bestuursverslag 2020

2020 was een heel ander jaar dan we hadden verwacht. In de eerste plaats was daar ineens corona. De bijbehorende beperkende maatregelen vroegen ons om totaal anders te werken en op nieuwe manieren ons veld te ondersteunen. In de tweede plaats was er de voorbereiding op de periode 2021-2024. Die verliep goed en bracht ons veel: intensief contact met het veld en aanscherping van onze doelstellingen en aanpak. Helaas kregen we een negatief advies van de Raad voor Cultuur over onze plannen en moeten we in 2021 nog een verbeterd plan opleveren. Ondertussen werkten we natuurlijk ‘gewoon’ keihard door aan het realiseren van de ambities uit ons activiteitenplan 2017-2020.

Conform het *Handboek verantwoording cultuursubsidies instellingen subsidieperiode 2017-2020* geeft dit bestuursverslag een onderbouwing van onze activiteiten en de wijze waarop LKCA voldoet aan de rechtmatigheidsvereisten van de subsidievoorwaarden.

Criteria OCW vierjaarlijkse subsidiëring LKCA 2017-2020

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) heeft LKCA een instellingssubsidie verstrekt voor de periode 2017-2020 uitgaande van de volgende door LKCA uit te voeren activiteiten:

- professionalisering van de educatiefunctie in de culturele sector
- landelijke informatie- en netwerkfunctie voor zowel amateurkunst als cultuureducatie
- onderzoek en monitoring voor zowel amateurkunst als cultuureducatie.

LKCA opereert hierbij discipline overstijgend en draagt bij aan de uitvoering van de overheidsprogramma's op het gebied van cultuureducatie en -participatie, te weten Cultuureducatie met Kwaliteit en het programma Cultuurparticipatie. Voor de activiteiten voor de Code Diversiteit en Inclusie ontving LKCA in 2019 en 2020 een projectsubsidie, waarover in dit verslag ook wordt verantwoord.

Beleidsplan 2017-2020 en activiteitenplan 2017-2019

Met het beleidsplan 2017-2020 *Koers houden en verschil maken* aangevuld met een inhoudelijke aanscherping in het activiteitenplan 2017-2019 (voor de jaren 2020-2020 hebben we geen apart activiteitenplan hoeven indienen) heeft LKCA voor deze subsidieperiode de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Maatschappelijke betekenis van cultuureducatie en -participatie zichtbaar maken
- Goede cultuureducatie op school en in de vrije tijd
- Cultuurparticipatie mogelijk voor iedereen

In 2019 en 2020 hebben we deze doelstellingen verder uitgewerkt tot de 8 nieuwe doelstellingen waar we vanaf 2021 aan werken. In deze rapportage hanteren we de bovenstaande ‘oude’ doelstellingen.

We werkten aan deze doelstellingen vanuit de volgende rollen:

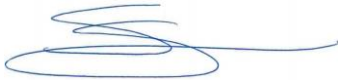
- Als beschouwer van de sector zijn we dé kennispartner voor iedereen die zich bezighoudt met cultuureducatie, cultuurparticipatie en diversiteit & inclusie. We weten wat er speelt en vinden daar wat van. Meer dan in het verleden gebruiken we deze rol om te duiden, te gidsen en te beïnvloeden.
- Als verbinder koppelen we individuen, organisaties en netwerken aan elkaar om met en van

elkaar te leren of met elkaar samen te werken. Door ontmoeting en uitwisseling te organiseren, dragen we eraan bij dat men in de gefragmenteerde sector beter samenwerkt.

- Als aanjager zetten we verandering in gang. Met partners in het veld gaan we met nieuwe thema's of werkvelden aan de slag, ontwikkelen we kennis en werken we aan bewustwording. Deze rol willen we vanaf 2021 verstevigen.

We hebben in 2020 weer stappen gezet in de kwaliteit van onze organisatie. In coronatijd hebben we onze meerwaarde extra goed kunnen laten zien, onder andere door extra onderzoek te doen, door inzicht te geven in de regels omtrent cultuureducatie en cultuurparticipatie en door consequent aandacht te vragen voor cultuureducatie en cultuurparticipatie binnen maatregelen, steunpakketten en dergelijke. De slag die we noodgedwongen moesten maken naar meer/vooral online werken heeft ons veel gebracht, ook voor de toekomst.

Utrecht, 24 maart 2021



Sanne Scholten
Directeur-bestuurder LKCA

2 Prestatieverantwoording

In dit hoofdstuk verantwoorden wij ons over onze prestaties. We gaan hier vooral in op de kwantitatieve aspecten. In hoofdstuk 4 gaan we dieper in op de belangrijkste inhoudelijke thema's en de impact die we daar hebben weten te maken.

Grofweg zijn onze activiteiten in drie categorieën te verdelen:

Informatie- en kennisdeling

Op allerlei manieren, zoveel mogelijk passend bij de behoefte van elke klant, delen wij kennis: via (online) publicaties, op (online) evenementen, maar ook individueel als mensen ons bellen of mailen met vragen om informatie of advies.

Netwerken

Vanuit onze rol van verbinder fungeren we als dé kennismakelaar: we weten waar kennis en kenners beschikbaar zijn. We delen deze kennis, zodat zoveel mogelijk mensen in het werkveld ervan profiteren. We faciliteren netwerken of we sluiten aan bij netwerken. We verbinden professionals en organisaties in het veld om van elkaar te leren.

Onderzoek en monitoring

Vanuit onze rol als beschouwer brengen we met monitorprogramma's de stand van zaken in onze werkvelden in beeld en duiden deze. We doen daarnaast veldverkenningen die zicht bieden op relevante en gewenste ontwikkelingen, bijvoorbeeld naar groepen waarin cultuurdeelname achterblijft.

2.1 Informatie- en kennisdeling

We delen informatie en kennis. Dat doen we altijd breed, via onze nieuwsbrief, website, sociale media en via de Cultuurkrant NL. Vaak ook één-op-één (helpdesk en adviesvragen) en via onze bijeenkomsten. In deze paragraaf gaan we in op het bereik van deze middelen.

Met uitzondering van de bezoekcijfers van onze website, zien we over de hele linie stijgende aantallen. Onder de tabel is nadere duiding van de verschillende cijfers te vinden.

Wat	2020	2019	2018
Unieke website bezoekers	154.411	212.084	168.939
Unieke website bezoeken	272.952	353.426	307.171
Aantal bezochte pagina's	634.335	734.448	685.016
Unieke downloads	24.719	41.358	40.365
Aantal volgers facebook	8.348	7.784	
Aantal volgers twitter	6.584	6.445	
Aantal volgers instagram	1.676	1.582	
Abonnees nieuwsbrief	11.875	11.829	12.903
Abonnementen cultuurkrant	8.189	7.795	5.500
Aantal evenementen (inclusief webinars)	105	91	124
Bezoekers live en online evenementen (inclusief webinars)	9.904	4.648	6.007
Aantal helpdeskvragen	758	465	500

Website

De bezoekcijfers voor 2020 zijn over de hele linie lager dan die voor 2019. Deze ontwikkeling is tegengesteld aan die van vóór 2020 toen de cijfers van trimester tot trimester stegen. Dit komt onder meer omdat de nieuwe site (online op 7 februari 2020) minder pagina's bevat waardoor mensen minder vaak hoeven te klikken om bij hun doelpagina uit te komen. Ook bevatte de vorige site veel pagina's die weinig bezocht werden maar die wel meetelden in het totaal aantal bezochte pagina's (bv. alle publicaties in de informatiebank, of de vele interviews en praktijkverhalen). Op de huidige site bundelen we informatie en schrijven we thematische artikelen gebaseerd op meerdere interviews of meerdere publicaties.

De daling is vooral af te leiden uit een daling van 46% in de zoekresultaten via zoekmachines. We denken dat bezoekers vaker direct of via de nieuwsbrief of social media naar de site zijn gekomen. Een andere mogelijke verklaring voor de daling is corona. Bezoekers kwamen minder, helemaal niet meer, of vooral voor de coronapagina's en de laatste updates over regelingen voor kunstenaars en scholen.

Om de betrokkenheid van de bezoekers te kunnen beoordelen is het belangrijk ook te kijken naar de kwalitatieve gegevens. Deze laten een positieve tendens zien, wat betekent dat we beter aansluiten op de bezoekersbehoeften dan in 2019.

- In 2020 was het gemiddelde aantal uniek bezochte pagina's per bezoek 2,32 pagina's. Een stijging van 11% ten opzichte van 2019.
- De gemiddelde duur van een bezoek aan de website in 2020 was 2:02 min. Een kleine stijging van 6% ten opzichte van 2019.
- De gemiddelde tijd op een pagina was 1:31 min in 2020. Een daling van 13% ten opzichte van 2019. Een van de verklaringen hiervoor is dat onze pagina's gemiddeld korter zijn dan op de vorige site, met meer doelgerichte informatie.

Nieuwsbrief LKCA

Het aantal abonnees is in 2020 iets toegenomen. Voornaamste reden zijn de inschrijvingen van de groep nieuwe cultuurcoördinatoren.

Zowel het openingspercentage als het doorklikpercentage is toegenomen ten opzichte van 2019 (resp. met 18,7% en 39,4%). We blijven daarmee ruim boven gemiddeld in de sectoren onderwijs, cultuur en overheid. Dit betekent dat onze abonnees onze content beter waarderen en meer geneigd zijn door te lezen dan in 2019.

Meer abonnees hebben in 2020 meerdere voorkeuren aangevinkt dan in 2019. Dat betekent dat abonnees in onze content voor meerdere doelgroepen/thema's geïnteresseerd zijn.

Social media

Het aantal volgers via social media neemt toe, maar die toename verschilt per platform.

- LinkedIn:
 - Het aantal leden van de Bedrijfspagina blijft stijgen (met 28%): 4.977
 - Netwerk Cultuureducatie en Cultuurparticipatie stijgt ook licht (3%): 6.542
- Facebook
 - De Facebook community blijft groeien (7,2 %): 8.348. De interactie is groot.
- Twitter
 - Het aantal volgers via Twitter is licht gegroeid (2,2%): 6.584
- Instagram
 - Het aantal volger van Cultuurdeelje is iets gegroeid (1,7%): 1.609

Cultuurkrant

De groei van het aantal abonnees liep tot en met 2019 organisch. In 2020 hebben we een aantal marketingacties ingezet om te blijven groeien in aantal abonnees, via emailhandtekening, AdWords, de nieuwsbrief en social media. De groei in het aantal kranten in 2020 was 8,0%.

Bijeenkomsten

Het aantal bijeenkomsten was in 2020 meer dan in 2019. De bezoekersaantallen daalden de afgelopen jaren, wat paste in een lijn die we kozen: bijeenkomsten zijn tijdsintensief voor zowel organisatie als voor onze klanten. Ze zijn ook lang niet voor alle doelstellingen het beste middel.

2020 was voor de bijeenkomsten dan ook een bijzonder jaar, omdat we in maart zoals iedereen geconfronteerd werden met beperkingen en moesten schakelen. Dit heeft geleid tot het afzeggen van bijeenkomsten, maar heel snel ook tot het omzetten naar online. We hebben daar snel expertise op ontwikkeld en hebben kwaliteit in bijeenkomsten kunnen behouden en soms zelfs vergroten. Bovendien werd de drempel voor het organiseren en bezoeken van bijeenkomsten hiermee lager.

Eind 2020 deden we ervaring op met een nieuwe vorm van kennisdeling: het LKCAtelier, waarbij we wekelijks op een specifiek thema inzoomen en kennisoverdracht combineren met actief aan de slag gaan. In 2021 zetten we deze aanpak voort. We hoorden goede reacties: "Ik zat met een onbekende 'collega' in een outbreak room en daar kun je wat makkelijker contact leggen dan in zo'n grote sessie. Dat vond ik dus heel leuk!" of bijvoorbeeld: "Samen met een klein groepje hebben we mijn idee over een lied verteltafel uitgewerkt. Dit heb ik in een aantal kleutergroepen toegepast en met collega leerkrachten o.a. via social media gedeeld."

Helpdesk

Vragen komen rechtstreeks binnen bij collega's, of via onze algemene kanalen (telefoon, mail, social media). In 2020 zagen we een flinke stijging van het aantal vragen. Ook als we de 222 coronagerelateerde vragen eruit filteren, was er sprake van een stijging.

In 2019 was de beantwoordingstermijn nog 6 dagen, wat we veel te lang vonden. We hebben die in 2020 gehalveerd naar 3 dagen. 64% van de vragen wordt binnen een dag beantwoord. We blijven sturen op snelle en goede beantwoording en stimuleren het werkveld om vragen te stellen.

In 2021 willen we ook de mogelijkheid om advies aan LKCA te vragen steviger promoten en ook deze vragen te registreren, zodat we hier beter zicht op krijgen en ons beter als adviseur profileren.

2.2 Netwerken voor strategie, uitwisseling en ontwikkeling

Netwerken zijn belangrijk voor het halen, brengen en ontwikkelen van kennis. Sommige netwerken initiëren en faciliteren we, bij andere zijn we deelnemer. Opvallend aan 2020 was dat veel netwerken hechter werden. Fysiek ontmoeten was niet mogelijk, maar online bij elkaar komen bleek vaak laagdrempeliger, waardoor de opkomst regelmatig hoger was en de afstemming frequenter. Het netwerk voor cultuureducatie in het speciaal onderwijs bijvoorbeeld, groeide flink in 2020.

In 2019 startten we het landelijk overleg koepels amateurkunst, om beter af te stemmen en samen te werken binnen de georganiseerde amateurkunst. Dat loonde in 2020, toen we in coronatijd samenwerkten aan extra onderzoeken en gezamenlijk met het Fonds Cultuurparticipatie

een ondersteuningstraject voor de koepels opzetten.

We namen in 2020 ook deel aan één van de werkgroepen van de SER, gericht op een opvolging van het Preventieakkoord. We intensiverden ons contact met het NJI, waardoor we op diverse momenten tijdens corona input konden leveren voor maatregelen.

In 2020 namen we het penvoerderschap van de Code Diversiteit en Inclusie over van de Federatie Cultuur. De stuurgroep bleef in functie, zodat we goed met de vertegenwoordigers van het werkveld kunnen blijven afstemmen over de activiteiten van de Code.

In 2019 sloten we aan bij het Landelijk Overleg Inclusiviteit binnen de cultuursector. Dat netwerk wordt Tevens zijn wij de cultuurvertegenwoordiger in de Coalitie voor Inclusie, een netwerk waarin veel belangenorganisaties voor mensen met een beperking vertegenwoordigd zijn.

Net als de afgelopen jaren werkten we samen met andere ondersteunende instellingen. Onder andere door op diverse momenten gezamenlijk input te leveren aan de Raad voor Cultuur voor haar adviezen. Ook kijken we samen vooruit naar de periode 2025-2028 en de rol van de ondersteuning daarbinnen.

2.3 Onderzoek en monitoring

We werken aan het vergroten van de rol van onderzoek in cultuureducatie en cultuurparticipatie. Beschikbaarheid van gefundeerde kennis is cruciaal voor de (verdere) professionalisering van alle professionals werkzaam in ons veld. Als kennisinstituut hechten we daarom grote waarde aan onderzoekskennis en de verspreiding daarvan. We doen dat door zelf in al onze werkterreinen aandacht te hebben voor onderzoek, door onderzoekers met elkaar in contact te brengen, en door onderzoekers een platform te bieden om hun onderzoeksresultaten te delen met professionals in het veld.

De prestaties in aantallen:

Wat	2020	2019	2018
Aantal onderzoeken	16	8	11
Deelnemers onderzoekersnetwerk	153	143	125
Cultuur + Educatie (betalende hardcopy abonnementen)	222	199	191
Cultuur + Educatie (downloads)	698	1.820	652

Maar omdat aantallen iets, maar zeker niet alles zeggen, hieronder wat meer kwalitatieve duiding.

Onderzoek doen

We adviseren anderen over hun onderzoek, participeren in begeleidingscommissies en consortia, maar doen ook zelf onderzoek. In 2020 ging het om 16 onderzoeken waarvan twee over de gevolgen van corona. De onderzoeken doen we zelf of laten we in opdracht uitvoeren. De onderzoeken initiëren we alleen of samen met het werkveld.

Onderzoek naar de arbeidstevredenheid van kunstdocenten:

- vragenlijst-onderzoek *Arbeidstevredenheid van buitenschoolse kunstdocenten en artistiek begeleiders. Prachtig vak in een falende markt* door Arno Neele, Hans Mariën en Zoë Zernitz

- casestudies-onderzoek *Arbeidstevredenheid van non-formals en collectieven. Hoe tevreden (of niet) zijn autodidacte kunstprofessionals en kunstdocentcollectieven met hun werk?* door Amalia Deekman

Onderzoek naar de gevolgen van corona:

- maart *Gevolgen coronavirus voor amateurkunstverenigingen* door Arno Neele

- juni *Belangrijkste bevindingen onderzoek gevolgen corona amateurkunst* door Arno Neele

Vragenlijst-onderzoek naar de relatie tussen kunsteducatie en de Sustainable Development Goals, waarvan de resultaten verschijnen in 2021 bij Springer in het 2^e jaarboek van ENO: Edwin van Meerkerk, Arno Neele & Iris van Korven, *Inclusion, Life, and Innovation. The Relative Uses of Arts Education in Relation to the Sustainable Development Goals*.

Speciaal Verbeeld. Hoe kunstonderwijs de ontwikkeling van de verbeeldende vermogens van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften kan stimuleren door Theisje van Dorsten en Zoë Zernitz

Voor icc-netwerk:

- inventarisatie aanwas icc-ers

- inventarisatie impact icc-cursus

Combinaties Muziek en Taal. Praktijkvoorbeelden in het basis-/lager onderwijs en op de lerarenopleidingen in Nederland en Vlaanderen door Kees Broekhof en Karin Hoogeveen (Sardes), in opdracht van LKCA

Gelijke kansen door onderwijs en cultuurparticipatie/-educatie. Kennissynthese door Gelijkschap (Natascha Notten), in opdracht van LKCA

Interactie en inclusie – Trendrapport museum- en erfgoededucatie 2019 door Mark Schep, Melissa de Vreede, Lenie van den Bulk, Joost Groeneboer en Arja van Veldhuizen

De kracht van het gewone. Het voorveld van de Wmo in nieuwe verhoudingen door Jochem Heemskerk en Lydia Sterrenberg (Platform 31), in samenwerking met LKCA

Creatieve en kunstzinnige activiteiten in de kinderopvang door Anne Wester, Huub Braam en Anneloes Vermeulen

Tussen kunst en kunde. Een kwalitatief onderzoek naar de kansen en uitdagingen die ambtenaren ervaren bij het structureel implementeren van instrumenteel cultuurbeleid in het sociaal domein door tweedejaarsstudenten Universiteit Utrecht, Bestuur- en Organisationswetenschap, in opdracht van LKCA

De veranderkracht van sociaal-artistiek samenwerken. Onderweg naar een gedeelde visie en werkwijze door LKCA, ArtEZ (BADD, BADT), HAN (Social Work)

Onderzoek naar de werkwijze van het Bijlmerpark Theater

Een samenwerking tussen LKCA en het Bijlmerpark Theater om de werkwijze van het BPT in het kader van het 10 jarig bestaan te onderzoeken. Twee junior onderzoekers analyseerden het beleid en de praktijk via documentanalyse en interviews met makers die via het BPT hun werk konden laten zien. Inclusief werken zit in het DNA van het BPT is een van de conclusies.

In 2021 wordt het onderzoek gepresenteerd tijdens de bijeenkomst van het BPT 'Building a house for inclusion'.

Onderzoekersnetwerk

We bouwden in 2020 aan de stevigheid en reikwijdte van het onderzoekersnetwerk. Het netwerk groeide van 143 tot 153 leden. Het netwerk is al iets inclusiever geworden. Er waren bijvoorbeeld meer jonge vrouwen met wie we actief contact onderhouden en aanspoorden deel te nemen. De contacten met nieuw te werven biculturele onderzoekers zijn door corona wat achtergebleven. Er zijn wel stevige contacten via het netwerk van hiphoponderzoekers dat LKCA faciliteert. Onderzoekers vinden ons en benutten ons om gezamenlijk plannen te realiseren. 2020 voelde als een oogstjaar, waarin we de vruchten van het werken aan relaties met onderzoekers hebben kunnen plukken. Er wordt door onderzoekers veelvuldig contact met ons en met elkaar voor samenwerking opgenomen (o.a. voor onderzoeksaanvragen, tot nu toe helaas nog zonder succes).

Een groot deel van het onderzoekersnetwerk kwam bijeen tijdens de onderzoeksconferentie die we 10 februari samen met de Boekmanstichting organiseerden in Akoesticum in Ede. In totaal waren er 200 onderzoekers uit Nederland en Vlaanderen op deze dag. Op het programma stonden 24 sessies, die allen werden ingevuld door leden uit het onderzoekersnetwerk.

Op verzoek van een aantal lectoren zijn we gestart met een netwerk voor promovendi. Er zijn zo'n 40 promovendi al opgespoord. Ook zijn we geregeld gastdocent bij opleidingen.

Bijzonder hoogleraren

Het onderzoek naar cultuureducatie en cultuurparticipatie vindt vooral plaats op hogescholen en door particuliere onderzoeksbureaus. Om te stimuleren dat er ook aan universiteiten meer onderzoek wordt gedaan en onderwijs wordt gegeven financiert LKCA 2 bijzondere leerstoelen, elk voor 1 dag in de week. Dit versterkt het onderzoeksveld en leidt tot meer onderzoek, omdat de hoogleraren naast eigen onderzoek er ook voor zorgen dat anderen (studenten en promovendi) onderzoek kunnen doen naar cultuureducatie en cultuurparticipatie.

De bijzondere leerstoel van Evert Bisschop Boele aan de EUR over betekenis van cultuurparticipatie is in 2020 verlengd voor vier jaar. Op basis van de resultaten van de eerste vier jaar, de onderzoeken die aangewakkerd zijn, het onderwijs dat gegeven is, het netwerk dat is opgebouwd, etc. ziet het Curatorium van de leerstoel een verlenging voor nog eens vier jaar als noodzakelijk om de basis die nu is gelegd nog te verstevigen, nog meer onderzoek te doen om zo de ontwikkelde kennis steviger te onderbouwen. De academische erkenning biedt ook veel openingen in het netwerk die we nog meer willen benutten. Er wordt door Bisschop Boele bijvoorbeeld etnografisch onderzoek gedaan naar culturele praktijken. Hij zet cultuurparticipatie onderzoek op de kaart. Er komt een *C+E* met resultaten van vier jaar onderzoek (nummer 58). Bijzondere aandacht in de komende periode voor internationaal publiceren, promoties verbinden aan EUR en onderbouwen van het model.

Ook Hester Dibbits heeft in 2020 met de bijzonder leerstoel historische cultuur en educatie de positie van onderzoek op dit gebied in de academische wereld vertegenwoordigd. Ze heeft via haar netwerk dit onderwerp onder de aandacht gebracht, begeleidde twee promovendi als promotor en drie als 2e promotor, begeleidde drie scriptieschrijvers en gaf opnieuw onderwijs aan de EUR. Ze heeft stappen gezet in haar onderzoek naar emotienetwerken ter voorbereiding op de afronding van de leerstoel in 2022. Ze publiceerde hierover onder andere in *C+E* 55 en de toolkit. Ze heeft diverse onderzoeksaanvragen gedaan waarvan enkele zijn gehonoreerd.

Tijdschrift Cultuur+Educatie

Naast het onderzoekersnetwerk en de onderzoeksconferentie is het door LKCA uitgegeven tijdschrift *Cultuur+Educatie* een van de belangrijke pijlers van het onderzoeksveld van cultuur-educatie en cultuurparticipatie. Het is in Nederland het belangrijkste platform voor onderzoekers om hun meest recente onderzoek te publiceren en kenbaar te maken aan een groter publiek van onderzoekers en professionals met een interesse in onderzoek.

C+E verschijnt gemiddeld 3 keer per jaar. Het bereik is gekoppeld aan het aantal nummers en kan daarom wat fluctueren. In 2020 is het aantal abonnementen met 11% gestegen en het online bereik is ook wat gegroeid als we daarin meenemen dat het aantal nummers de helft was van 2019.

In 2020 zijn twee edities verschenen: 54 *Curious Minds - kunsteducatie* en 55 *Erfgoededucatie en de omgang met emoties*. Het derde nummer van deze jaargang verschijnt eind januari 2021: 56 *Cultureel zelfbewustzijn*. Onderzoekers uit het netwerk waren voor deze nummers gastredacteuren (en auteurs); een belangrijk doel van de hoofdredactie. Dit doel is zeer geslaagd: het tijdschrift wordt hiermee zichtbaar gedragen door onderzoekers in het veld.

Dat *C+E* wordt gebruikt in en gewaardeerd door de praktijk blijkt onder andere uit de spontane mail van een lezer over nummer 55: ‘na 36 jaren medewerker educatie zijn in het Zeeuws Museum heb ik gehuild [...] bij het lezen van de geweldige artikelen in deze publicatie. [...] Het is echt een prachtige uitgave. Alle artikelen raken mij in mijn grondvesten. [...] in de groepsapp voor mijn collega’s schreef ik [...]: “iedereen die in een museum werkt, moet dit lezen. Het doet mij huiveren. Het stuwt naar mijn hartestreek dit boek.” En nummer 54 is twee maal uitvoerig besproken in de leesclub van leerkrachten in het primair onderwijs van Cultuurschakel in Den Haag.

3 Financiële verantwoording cultuursubsidie

3.1 Exploitatieresultaat en resultaatbestemming

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019	Begroting 2021
TOTALE BATEN	6.396.204	6.339.000	6.172.097	6.099.000
		0		0
TOTALE LASTEN	5.792.111	6.504.000	6.532.700	6.414.000
		0		0
SALDO UIT GEWONE BEDRIJFSVOERING	604.093	-165.000	-360.603	-315.000
		0		0
Saldo rentebaten/ -lasten	-5.648	-	-2.112	-15.000
		0		0
EXPLOITATIERESULTAAT	598.445	-165.000	-362.715	-330.000
Resultaatbestemming:				
<i>Ten laste + /gunste - van bestemmingsfonds:</i>				
Bestemmingsfonds OCW GM6	-	-	31.960	-
Ten laste - /gunste + van Algemene reserve	598.445	-165.000	-330.755	-330.000

In bovenstaande tabel worden de werkbegrotingen getoond van 2020 en 2021. Deze komen niet overeen met het ingediende exploitatieresultaat van de oorspronkelijk ingediende subsidieaanvraag BIS 2017-2020. Zo wordt bij het subsidiebesluit BIS 2017-2020 uitgegaan van een structurele subsidie van € 5.134.836 (prijspeil 2016). Deze is door de jaren heen bijgesteld op basis van loon- en prijsbijstellingen tot € 5.646.000 voor de begroting 2020 (uitgaande van 2,7% loon- en prijsbijstelling in 2020 o.b.v. 2019).

Totale baten

De gerealiseerde baten 2020 van € 6,40 mio bestaan voor € 5,66 mio uit structurele subsidie OCW, € 0,05 mio uit directe inkomsten (bijeekommen, bijdragen samenwerkingspartners en opbrengsten publicaties), € 0,06 mio uit private middelen (verenigingsondersteuning Rabobank), € 0,59 mio uit incidentele publieke subsidies (met name projectsubsidies OCW Iktoon, code diversiteit en inclusie en verenigingsondersteuning tijdens corona) en € 0,05 mio uit indirecte inkomsten (verhuur en detachering).

De gerealiseerde baten 2020 zijn hiermee € 0,06 mio hoger dan begroot. Dat wordt veroorzaakt door hogere publieke subsidies tegenover lagere directe inkomsten (als gevolg van corona zijn er minder bijdragen van fysieke evenementen en minder bijdragen van samenwerkingspartners).

Totale lasten

De gerealiseerde lasten 2020 zijn € 0,7 mio lager dan begroot, waarbij de beheerlasten € 0,2 mio lager en de activiteitenlasten € 0,5 mio lager zijn met name doordat er meer activiteiten online zijn uitgevoerd als gevolg van corona en de begrote kosten voor afvloeiingsregelingen reeds eind 2019 waren gerealiseerd.

Saldo rentebaten/ -lasten

LKCA heeft geen effecten meer in 2020. Wel is op het beheer van de liquide middelen een renteresultaat behaald van -€ 6k als gevolg van de introductie van een negatieve rente op onze betaal- en spaarrekeningen.

Resultaatbestemming

In 2020 wordt het gehele exploitatieresultaat (€ 598k) ten gunste gebracht aan de algemene reserve. De komende jaren wordt dit resultaat ingezet om onze doelstellingen te realiseren en om de organisatie een volgende stap in haar ontwikkeling te laten zetten.

Financiële vooruitblik 2021 e.v.

In 2020 zijn we goed in staat gebleken om te gaan met de corona-epidemie, waarbij het zwaartepunt van het contact met het werkveld zich van fysieke bijeenkomsten verschoof naar digitale bijeenkomsten. Door het wegvallen van bijdragen van fysieke evenementen daalde de directe omzet, maar waren ook de logistieke kosten aanzienlijk lager. We gaan uit dat deze digitalisering zich de komende jaren door zal zetten, waarbij er nieuwe vormen van verbinding en actieve kennisuitwisseling wordt gezocht met ons werkveld, waarbij het LKCAtelier een goed voorbeeld is. Als gevolg van de onzekerheid als gevolg van corona is het in 2020 wel lastig gebleken om de volgende stappen te zetten met het strategische personeelsbeleid. Met name op het terrein van uitstroom zijn we hier onvoldoende in geslaagd en zijn we hard bezig om dit vanaf 2021 weer meer in beweging te krijgen.

In de jaren 2016-2020 had LKCA nog diverse extra middelen tot haar beschikking, bovenop haar budgetsubsidie: het bestemmingsfonds GM6, waarvan enkele jaren extra projecten konden worden uitgevoerd, en enkele projectsubsidies vanuit het Ministerie van OCW (voor Iktoon en de Code Diversiteit en Inclusie). Vanaf 2021 is er geen sprake meer van dergelijke aanvullende middelen en voert LKCA alle activiteiten, inclusief de Code Diversiteit en Inclusie, uit binnen haar structurele instellingssubsidie.

3.2 Financiële positie

Het eigen vermogen van LKCA is als volgt opgebouwd:

Algemene reserve

De algemene reserve van € 2,5 mio per 31-12-20 is in de loop der jaren tot stand gekomen, waarbij er in 2014 € 0,5 mio van het verkoopresultaat van de Ganzenmarkt 6 beschikbaar is gesteld voor de versterking van deze algemene reserve. De hoogte van de algemene reserve heeft onze aandacht, waarbij deze in afstemming met de Raad van Toezicht jaarlijks getoetst wordt. In overleg met de RvT is besloten de algemene reserve in de komende beleidsperiode 2021-2024 terug te brengen tot € 1,5 mio, waarbij de vrijgekomen middelen besteed worden aan de reguliere activiteiten voor ons werkveld en de uitvoering van de strategische personeelsplanning.

Beleggingen

In navolging van ons treasurystatuut en de richtlijnen vanuit OCW zijn in 2019 de laatste aandelen van de beleggingsportefeuille bij van Lanschot afgestoten, waardoor nu volledig wordt voldaan aan dit statuut. Ook de laatste nog openstaande obligaties (Abnamro) zijn in 2019 vervallen, waardoor we in 2020 geen beleggingen meer kennen bij LKCA.

3.3 Specifieke aandachtspunten beschikking subsidieverlening

In het subsidiebesluit BIS 2017-2020 worden (naast het raadsadvies) de volgende aanvullende subsidieverplichtingen genoemd: toepassing van de regeling derivaten, aansluiting Governance Code Cultuur, ondernemerschap, het melden van internationale activiteiten en het openbaar

maken van de jaarrekening. Hier zijn in 2020 door het LKCA nog de thema's Fair Practice Code, Code diversiteit en inclusie aan toegevoegd.

3.3.1 *Governance Code Cultuur*

Bestuur en Raad van Toezicht van LKCA werken vanuit de acht principes van de Governance Code Cultuur. De verantwoordelijkheden van bestuur en Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten en in reglementen voor bestuur en toezicht. De reglementen zijn in 2020 tegen het licht gehouden en op basis daarvan aangepast. Ze zijn daarmee weer helemaal in lijn met de Code en met relevante wetgeving.

De samenwerking tussen bestuur en Raad van Toezicht is open en transparant ingericht. De directeur-bestuurder schrijft voor elke vergadering een persoonlijke terug- en vooruitblik, waarin momenten van trots, maar ook dilemma's worden geschetst. Deze successen en aandachtspunten worden tijdens de vergadering besproken. . Eén van de leden reflecteert aan het eind op de kwaliteit van de vergadering.

Drie keer per jaar wordt een rapportage op inhoud, financiën, bedrijfsvoering en organisatie opgesteld en besproken met de Raad van Toezicht. Deze rapportages geven goed weer hoe het met de resultaten en organisatie staat. Door dit drie keer per jaar te doen is de Raad van Toezicht goed op de hoogte van de voortgang. Op diverse momenten sluiten er medewerkers aan om een specifiek thema toe te lichten. De Raad van Toezicht wordt uitgenodigd voor interne bijeenkomsten en belangrijke events.

In 2020 had de Raad van Toezicht twee 'heisessies' gericht op diversiteit en inclusie, waarbij externe experts aansloten.

De Raad van Toezicht werft via een open procedure, op basis van een profiel en zorgt voor een diverse samenstelling in competenties, werkervaring, woonplaats, leeftijd, gender en culturele achtergrond. De leden zijn vindbaar op de site van LKCA, evenals het aftreedrooster.

3.3.2 *Fair Practice Code*

LKCA heeft een eigen bedrijfs-cao waarin de salariëring en overige arbeidsvoorwaarden voor medewerkers zijn vastgelegd. De organisatie maakt gebruik van de expertise van externe zelfstandige ondernemers (zzp'ers), zoals makers, onderzoekers, sprekers e.d. De afspraken met de opdrachtnemers en de marktconforme honoraria worden vooraf vastgelegd in een overeenkomst. We stimuleren onze relaties in het veld dit ook te doen.

LKCA was al ingericht op 'het nieuwe werken' en dat kwam in 2020 goed van pas. Vanaf de eerste dag van de lockdown konden we thuis aan het werk. Voor de meeste medewerkers geldt dat zij sinds de eerste lockdown thuiswerken. Alleen in uitzonderlijke gevallen gingen collega's naar kantoor in 2020. We ondersteunden medewerkers door toetsenborden, bureaustoelen en beeldschermen in bruikleen te geven of de aanschaf van extra benodigdheden voor het thuiswerken mogelijk te maken. We hebben in 2020 veel aandacht gehad voor het welbevinden van de medewerkers en zijn er trots op dat het gelukt is onze resultaten te behalen en een laag ziekteverzuim te hebben.

In 2020 is scholing en ontwikkeling gewoon doorgegaan, met name online. Medewerkers kregen onder andere de mogelijkheid via een abonnement op een online leerplatform meer op maat zichzelf te ontwikkelen. Ook waren er trainingen en opleidingen, overwegend via online sessies.

3.3.3 Code diversiteit en inclusie

Voor 2020 en 2021 hebben we een plan van aanpak D&I, aan de hand van de resultaten van de scan die we eind 2019 gezamenlijk invulden. Er is een werkgroep bestaande uit 2 MT-leden, de HRM-adviseur en een communicatie-adviseur die elk verantwoordelijk zijn voor de aanpak op één van de 4 P's. Een bredere werkgroep waarin alle teams zijn vertegenwoordigd, denkt en werkt met dit viertal mee.

In 2020 vertaalden we ons activiteitenplan 2021-2024 naar concrete doelstellingen per team en elk team heeft daarin D&I meegenomen. Daarbij leren we al doende.

In 2020 startten we met de aanpak op digitale toegankelijkheid, die in 2021 doorloopt, zodat we voldoen aan de geldende regelgeving op dit vlak én een voorbeeldrol spelen in de sector. Het bewustzijn van het belang van D&I in de organisatie is groot, zowel bij management als bij de medewerkers. We hebben veel kennis in huis en laten ons waar nodig ondersteunen, zoals bij werving en selectie. Bij elke werving die we doen zetten we een stap in diversiteit, waarbij het streven in elk geval is om meer jonge mensen, meer mannen en meer mensen met een bi-culturele achtergrond te werven. De komende jaren streven we naar meer uitstroom van langer zittende medewerkers, zodat we ook nieuwe instroom kunnen hebben en zo de diversiteit verder kunnen vergroten.

3.3.4 Ondernemerschap

Wij zijn een organisatie met een publieke opdracht en richten ons erop die zo goed mogelijk uit te voeren. Als we als marktpartij zouden opereren, worden we concurrent van onze partners en daarmee zou onze publieke rol geschaad worden. Een organisatie als NJI heeft dezelfde keuze gemaakt en heeft de afgelopen jaren de eerder opgebouwde commerciële activiteiten afgebouwd.

Vanuit onze publieke taak en financiering kunnen we het anderen mogelijk maken bepaalde ontwikkeling in gang te zetten. We zijn dan ook regelmatig partners in samenwerkingsprojecten, waarbij aanvullende financiering wordt gezocht. Die financiering gaat in die gevallen niet naar LKCA, maar naar de partners.

3.3.5 Internationale activiteiten

Vanuit onze landelijke positie hebben we ook een internationale taak. We halen kennis en inzichten op via internationale samenwerking en op internationale bijeenkomsten. Daarnaast vertegenwoordigen we Nederland vaak in het buitenland en delen daar onze kennis en inzichten.

LKCA participeert om die reden in het Europese beleidsnetwerk (ACEnet), het European Network of Observatories in the Field of Arts and Cultural Education (ENO), gelieerd aan UNESCO en het Europese amateurkunst netwerk (Amateo). Onlangs hebben we ons aangesloten bij het European Hiphop Studies Network om onderzoek naar hiphop ook in Nederland te stimuleren.

We geven onze internationale activiteiten periodiek door aan Dutch Culture, zodat ze bekend zijn in de sector.

4 Inhoudelijke verantwoording subsidie

In hoofdstuk 2 gingen we wat meer kwantitatief op onze prestaties in. In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste activiteiten en impact aan de hand van de programmalijnen uit ons activiteitenplan.

4.1 Maatschappelijke betekenis van cultuureducatie en -participatie

Onze klanten vinden dit een heel belangrijke lijn, bleek uit onze twee laatste klantonderzoeken. We werken in deze programmalijn nauw samen met vele partners, zowel landelijk als provinciaal en lokaal, en zowel binnen als buiten de cultuursector. We proberen daarbij enerzijds zelf bij te dragen aan het versterken van de positie van cultuureducatie en cultuurparticipatie en anderzijds anderen te ondersteunen dat zelf te doen.

De belangrijkste activiteiten beschrijven we in deze paragraaf.

4.1.1 Corona-onderzoek

We voerden in 2020 tweemaal onderzoek uit naar de **effecten van corona**. De onderzoeken waren bedoeld om de schade op met name de amateurkunst in beeld te brengen, omdat deze in geen van de andere inventarisaties in beeld werd gebracht.

We werkten hierbij samen met sleutelpartners, zoals de provinciale uitvoeringsorganisaties en de amateurkoepels. Ongeveer 5000 respondenten deden mee aan de eerste enquête, wat veel informatie over de problematiek van verenigingen opleverde. De 2^e enquête had 3400 respondenten.

Met de informatie voedden we onder andere de VNG die de netto-schade lokale cultuur in beeld bracht, wat mede leidde tot het tweede steunpakket van 150 miljoen euro voor gemeenten

De onderzoeken leverden aandacht in landelijke en regionale media op, waaronder AD en Leeuwarder Courant. De onderzoeken leverden ook op de LKCA-kanalen veel bezoek op:

- Het eerste artikel begin juli ([link](#)) 1120 unieke paginaweergaven, via Facebook 1322 bereikte personen
- Artikel eind juli ([link](#)) 4359 unieke paginaweergaven, via Facebook: 109 clicks, 1974 bereikte personen

Die informatie werd gretig gebruikt: “Met hulp van jullie eerdere gegevens hebben we al heel wat in beweging gekregen in Fryslân. Hiermee hebben wij de Friese gemeenten weten aan te sporen om de verenigingen te ondersteunen. ... Na een lobby richting de gedeputeerden alsmede de Statenleden heeft de provincie Fryslân toegezegd dat de muziekverenigingen gebruik kunnen maken van een specifieke coronamaatregel (ter hoogte van circa € 500.000).”

4.1.2 CultuurDeelje

CultuurDeelje is het initiatief van LKCA om samen met vele partners een gezamenlijke boodschap en informatie op het terrein van cultuureducatie met cultuurparticipatie met beleidsmakers en -bepalers te bepalen en te delen. De uit te voeren activiteiten verschillen per jaar en worden samen met partners bepaald en vormgegeven. In 2020 stonden corona en de voorbereiding voor de landelijke verkiezingen centraal.

Was het in coronatijd soms al lastig om aandacht voor cultuur in het algemeen te krijgen, nóg minder aandacht was er daarbinnen voor cultuureducatie en cultuurparticipatie. Op verschillende momenten deden wij hiervoor **oproepen**.

Bijvoorbeeld met de oproep aan Rutte, die met 4100 bezoekers goed gelezen werd.

Ook de oproep: laat de jeugd weer buiten kunst maken is een goed voorbeeld. Naar aanleiding van de persconferentie van 21 april 2020 is er vanuit LKCA een oproep georganiseerd om naast sporten ook cultuur weer mogelijk te maken bij het verruimen van de maatregelen voor de jeugd. Deze oproep is door vele CultuurDeelJe-partners ondertekend en verzonden en heeft veel respons gehad. Onder andere in Utrecht, Leiden, Den Haag, Rotterdam, Tilburg, Eindhoven, Zaanstad, Zoetermeer, Hoorn, Velsen, De Bilt, Soest, Hoogeveen, Maastricht, Wormerland, Vlaardingen, Assen en Arnhem zijn er politieke vragen over ingediend.

Voor de besteding van het corona-steunpakket zijn **conceptvragen voor raadsleden** opgesteld. Deze zijn zeer positief ontvangen. Zie vragen in Maastricht, de nieuwsbrieven en tweets van K'92. Webcijfers <https://www.lkca.nl/artikel/coronasteun-voor-cultuureducatie-en-cultuurparticipatie/> : 1120 unieke paginaweergaven, 292 downloads van de voorbeeldvragen en 111 van het boodschappenlijstje.

We hebben daarnaast het voortouw genomen in het schrijven van **de handreiking voor programmacommissies** van politieke partijen (zie Zet Cultuur op de Agenda), samen met MMidK, Cultuurconnectie en Kunsten '92. De handreiking is verspreid uit naam van K'92.

Ook organiseerden we met enkele partners een **online live debat** met landelijke politici met enkele honderden live en achteraf kijkers.

Naast het landelijke verkiezingsdebat hebben we ook een **podcast-serie** opgenomen. Hiervan zijn 3 afleveringen online verschenen, de 4de verschijnt begin 2021. De eerste 3 afleveringen gezamenlijk hebben 325 luisteraars.

4.1.3 Monitor lokaal beleid

We ontwikkelden de monitor lokaal beleid voor CE/CP. Met deze monitor kunnen we in 2020 en in de jaren daarna een beeld schetsen van de situatie in het lokaal beleid ten aanzien van cultuureducatie en cultuurparticipatie. Het eerste deel van het onderzoek is in 2020 uitgevoerd. Dit levert waardevolle informatie waar zowel het LKCA als OCW, VNG, Raad van Twalf bruikbare informatie uit kan halen voor hun producten en diensten aan gemeenten. Begin 2021 vindt het tweede deel van het onderzoek plaats, waarin onder andere dieper wordt ingegaan op de gevolgen van corona op gemeentelijk beleid.

4.1.4 Iktoon

In juni werd de 5^e iktoon maand gehouden, dit jaar grotendeels online. Veel lokale activiteiten waren genoodzaakt tot uitstel of afstel. De campagne vond echter nieuwe (online) deuren om de waarde van amateurkunst te promoten. Bij de opening hadden we een dans- en showorkest via Zoom o.l.v. Thijs Boontjes met 112 deelnemers en nog vele volgers via andere kanalen. Vervolgens stond iktoon in de spotlight tijdens de talkshow met de minister. Ook initieerden we de challenge Maak de Zomer waarop we 263 inzendingen kregen, waar we tevreden over zijn. De challenge was een mooie manier om landelijke spreiding en aandacht te generen, zorgde dankzij influencers met tutorials voor veel reuring op social media en doordat er in iedere provincie een winnaar was, konden we heel concreet de band met de provinciale instellingen aanhalen. Omdat we ons dit jaar op online activiteiten moesten focussen zien we een enorme stijging in onze volgers van onze social media.

In 2020 hebben we als LKCA voor het laatst de iktoon campagne gecoördineerd. De campagne wordt per 2021 overgedragen aan Cultuurconnectie, waar de campagne met een scherpere focus wordt voortgezet.

4.1.5 Cultuur, zorg en welzijn

Weten wat werkt is een culturele variant op de 'effectieve interventies' zoals die in zorg, welzijn en ook sport zijn ontwikkeld. Hierbij wordt gewerkt aan het inzichtelijk maken van succesvolle aanpakken voor het behalen van bepaalde doelstellingen. In de **werkplaats Weten wat werkt** hebben 10 praktijken kennis ontwikkeld over hun eigen praktijk en deze ook vastgelegd in diverse vormen voor doelgroepen, samenwerkingspartners of (potentiële) opdrachtgevers. Ze hebben nieuwe inzichten opgedaan en zeggen nu beter onder woorden te kunnen brengen wat hun praktijk behelst en wat de meerwaarde van de praktijk is. De werkplaats kreeg een extra functie door corona. Tijdens de bijeenkomsten werd met elkaar gedeeld hoe corona invloed had op hun praktijk en hoe ze daar mee omgingen. Dit leidde in sommige gevallen zelfs tot nieuwe samenwerkingsverbanden.

Rondom **inclusie, in het bijzonder van mensen met een beperking**, hebben vele activiteiten plaatsgevonden die een goede respons kregen in het culturele en sociale veld. We programmeerden samen met Holland Dance Festival en Misiconi dance het Mixable webinar over inclusieve cultuurbeoefening (150 kijkers). Tijdens de Week van de Toegankelijkheid (5-9 oktober) waren er vier activiteiten die wij (mede)organiseerden:

- Interactieve onlinebijeenkomst *Een inclusieve kijk op het werkveld; de eerste ontwikkelingen van de Agenda Inclusieve Podiumkunsten* onder de vlag van de Nederlandse Dansdagen. (30 deelnemers)
- Openingsprogramma met workshop door Joop Oonk (geïnterviewd door Sanne)
- Workshop DEN en LKCA over digitale toegankelijkheid van culturele instellingen. Deze sloeg zo goed aan dat er een vervolg komt. (28 deelnemers)
- Presentatie OCW-onderzoeksrapport toegankelijkheid culturele instellingen en pitch over Agenda Inclusieve Podiumkunsten en bijbehorende landkaart

Er is onverminderd behoefte in het culturele en sociale veld aan kennis rondom het werken met **ouderen**. We hebben het Age Friendly Cultural Cities Netwerk overgenomen van het FCP. In oktober was de eerste bijeenkomst met dit 'nieuwe' netwerk, met 16 externe deelnemers (er zijn 24 Age Friendly Cultural Cities/provincies). Daarnaast leveren we iedere maand artikelen voor de nieuwsbrieven Beter Oud over goede voorbeelden van cultuur in de ouderenzorg, en deze worden goed beoordeeld en zeer goed gelezen (lange leestijd, variërend van 2 tot 5 minuten).

Naar aanleiding van het onderzoek 'Buitengewoon: cultuur vergroot veerkracht van jongeren' startten we in 2020 een verdiepende kennisuitwisseling tussen Vlaamse en Nederlandse praktijken rondom **cultuurparticipatie voor jongeren in kwetsbare posities**. Aan het eerste online Kenniscafé namen 50 personen deel uit het sociale en culturele veld Het Stagehuis Schilderswijk schreef ons dat jongeren door ons onderzoek besloten door te zetten met hun theaterstuk M.A.N.: *'Ik wil jullie bij deze ook danken voor jullie bijdrage aan het realiseren van het project. Indirect zorgt een publicatie als 'Buitengewoon' ervoor dat er financiering mogelijk wordt gemaakt door fondsen voor projecten als de onze. Dank!'*

Partijen uit het sociale domein weten ons steeds beter te vinden en we werken ook meer samen met deze partijen. Voorbeelden hiervan zijn:

- De samenwerking met Platform 31 resulteerde in de publicatie De kracht van het gewone
- Nji en Trimbos vroegen ons een online lezing te houden over de rol van cultuur voor jongeren. Hier keken 400 mensen naar: onderaan pagina bij vrijetijdsbesteding
- De online variant van Lessen in Levenspit (3 sessies) was een succes: de lezing van Bart de Nil (FARO, België) over 'De verbintenis van cultureel erfgoed met het sociale domein' werd heel goed beoordeeld, net als de lezing van Crétien van Campen 'Gelukkig ouder worden met kunst en cultuur in coronatijd' en de workshop van Barbara van der Vaart.

De **praatplaat *Samenwerken tegen eenzaamheid met kunst en cultuur*** is ontwikkeld in vier varianten voor verschillende doelgroepen. Het idee daarachter is dat de samenwerking (op het thema eenzaamheid) tussen deze partijen kansrijk is maar niet vanzelfsprekend, en dat zij allen net een iets ander 'duwtje' nodig hebben. Als achtergrond bij de praatplaten hebben we het online kennisdossier *Cultuur en eenzaamheid* geheel vernieuwd en voorzien van veel informatie over samenwerking. Deze informatie is waar nodig ook gedifferentieerd voor de verschillende partijen. Er zijn veel positieve reacties op de praatplaten gekomen:

- Hugo van den Beld, landelijk informatiepunt Aanpak Eenzaamheid: *Prachtig, dank! Heel mooi, en goed: zo op maat gemaakt voor verschillende doelgroepen. Complimenten.*
- Crétien van Campen: *Gefeliciteerd! Het ziet er prachtig uit. Mooi dat jullie zo helpen mensen uit te nodigen het gesprek rond eenzaamheid te beginnen.*
- Petra van Wezel, projectleider GGD en adviseur zorg en welzijn: *Mooi en overzichtelijk! Goed idee om de gesprekscanvas erbij te doen.*

Naar aanleiding van de praatplaten kregen we ook ondersteuningsvragen om de samenwerking tussen zorg/welzijn en cultuur te helpen versterken. In november verzorgden we een sessie voor de gemeente Utrecht, in Hoorn zijn we in gesprek met partijen uit ouderenzorg en koren en in Enschede volgt in 2021 een workshop voor verenigingen.

4.2 Goede cultuureducatie op school en in de vrije tijd

Cultuureducatie is een belangrijke lijn binnen onze activiteiten. Dat geldt al jaren voor cultuureducatie in het primair onderwijs, maar de aandacht wordt steeds meer verbreed naar vo, specifiek vmbo en naar mbo.

4.2.1 Corona

Het team heeft de cultuureducatie sector in een moeilijke tijd met elkaar verbonden en is daarin samen met partners opgetrokken. Bijvoorbeeld door advies te geven aan CKV docenten die zich in stress bij ons meldden. We adviseerden hen over wat er nog wel kon, in gesprekken met CJP, SLO en met de consultants VO bij expertisecentra en CmK penvoerders. Verder deden we onderzoek onder docenten en directieleden naar de effecten en gevolgen van corona. Netwerkvorming is doorgegaan en op punten zelfs versterkt! We zijn ook kennis blijven delen over nieuwe ontwikkelingen. Samen met het team van Curriculum.nu hebben we de grote opdrachten als gespreksinstrument geïntroduceerd in het veld en uitgerold via een film, vertoond tijdens een LKCAtelier. Professionals reageerden enthousiast op de toepasbaarheid.

Het netwerk voor het speciaal onderwijs groeide in corona tijd. Er waren veel meer deelnemers bij de bijeenkomsten uit het Noorden en Zuiden van het land. Voor hen bleek het digitaal

makkelijker om aan te haken bij netwerkactiviteiten.

4.2.2 Cultuureducatie met Kwaliteit

2020 stond voor CmK in het teken van het afronden van de tweede periode en de voorbereiding op de derde periode.

We dachten en werkten mee aan de vormgeving van het programma en de regeling in het programmateam met OCW en FCP. Daarbij spelen we onder andere een belangrijke rol in het meenemen van de wensen en ervaringen in het land.

Om het veld te informeren over de aandachtspunten voor de volgende CmK-periode hebben we samen met FCP een webinar gehouden waar 167 mensen live naar gekeken hebben. Bijna iedereen heeft de gehele sessie uitgezeten, en er werden circa 40 vragen gesteld die tijdens het webinar en de dag erna zijn beantwoord. Het webinar werd positief beoordeeld met een 7,8 gemiddeld. Quote: *'Helder verhaal. Ik ben ook benieuwd naar de financiële uitrol. Zeer professionele sprekers.'* Het webinar is ook na 28 mei nog zo'n 500 maal bekeken en is nog steeds van waarde. Zo schreef een cultuurcoach op 28 augustus: *'Gemeente Nissewaard is samen met het onderwijs en penvoerder Kunstgebouw aan het kijken of we willen en kunnen deelnemen aan CmK3. Zojuist heb ik het webinar bekeken (interessant en informatief! Fijn!).'*

We werkten met FCP aan een eindpublicatie van deze periode, met inbreng van alle 46 penvoerders. Deze is op 10 februari 2021 gepresenteerd tijdens de CmK conferentie van het Fonds voor Cultuurparticipatie.

We speelden een grote rol in de informatievoorziening en (voorbereiding op de) implementatie van **Evi 2.0**, dat op initiatief van LKCA is doorontwikkeld door penvoerders. Evi 2.0 is een instrument waarmee basisscholen cultuureducatie kunnen evalueren. Door te werken met dit instrument, versterken ze de ontwikkeling en borging van cultuureducatie op hun school. We informeerden CmK penvoerders via een webinar, presentaties en adviesgesprekken over het instrument, en stemden met FCP en OCW de eventuele rol van Evi in de monitoring van cultuureducatie af. Ook richtten we een kennisinfrastructuur in van universiteiten (in ieder geval Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit Utrecht, Erasmus Universiteit Rotterdam, Open Universiteit, Radboud Universiteit Nijmegen, Maastricht University) die op verzoek van penvoerders de analyses van de vragenlijsten uit kunnen voeren. LKCA coördineert dit platform samen met de RUG.

Op de combinatie **Taal & Muziek** is een expertmeeting georganiseerd, een onderzoek gepubliceerd en een film gemaakt voor een LKCAtelier. Er is daarin geleerd van de werkwijze met de film bij Curriculum.nu. Onderzoeksbureau Sardes deelde een enquête over de behoefte aan andere combinaties van kunst met taal. Er is veel belangstelling in het veld voor de combinatie met taal, ook onder CmK penvoerders. De Taalunie en Stichting Lezen zijn belangrijke partners hierin.

We fungeren als inhoudelijk partner van **Meer Muziek in de Klas**. We leverden inhoudelijke input voor hun symposium van oktober en werkten mee aan de voorbereidingen voor de Landelijke Muziektafel dag op 9-9, waarbij alle muziektafels van regio's met een muziekkakkoord aanwezig waren.

4.2.3 Intern cultuurcoördinator

De intern cultuurcoördinator is een leerkracht die op een school verantwoordelijk is voor het beleid en programma cultuureducatie: de ICC'er ontwikkelt het beleid en het netwerk en begeleidt de collega's in de uitvoering van het programma. In 2020 bestond de ICC-training 15 jaar en werd het 9000^{ste} certificaat uitgereikt. LKCA is verantwoordelijk voor de training en het trainen van de trainers. De trainers leiden op basis van de training in het hele land de ICC'ers op.

De activiteiten voor en met het netwerk van icc-trainers leverde ook in 2020 weer een rijk taalpakket aan artikelen, bijeenkomsten, trainingen, inventarisaties en een training op Caribisch Nederland op. Het projectteam bracht ook de impact van de icc-cursus in kaart. De digitale tool waarmee een cursist of cultuurcoördinator een persoonlijk profiel in kaart kan brengen wordt steeds vaker gebruikt en geeft inzicht in ontwikkelwensen van de cultuurcoördinatoren. Er is een nieuw magazine voor de nieuw gecertificeerde cultuurcoördinator.

Het trainers netwerk is sterk en hecht. Alle activiteiten vinden in samenwerking plaats. De online netwerkbijeenkomst in november was zeer geslaagd. Een van de trainers mailde:

Wat een inspirerende netwerkbijeenkomst was de bijeenkomst van 12 november! En de sprekers én de hele opzet (met thuispakket, wandeling, foto maken, meditatie, tweegesprek). Ik heb met een aantal zaken met 'mijn scholen' gedeeld. Maar bovenal, ik was zelf weer helemaal gevoed en geïnspireerd. Dank daarvoor.

4.2.4 Speciaal onderwijs

Het **consulentennetwerk SO** komt bij elkaar om met elkaar uit te wisselen over wat er in de grote steden en provincies gaande is op het gebied van cultuureducatie in en rondom het SO. Over een volgende editie van Next Stop (conferentie over kunst voor mensen met een beperking) wordt al enthousiast gesproken.

In 2020 vond de afsluitende bijeenkomst van de **leergemeenschap Speciaal verbeeld**. Het bijbehorende onderzoek werd afgerond met een publicatie. Met Plein C wordt een begin gemaakt om de bevindingen een plek te geven in een nieuw te ontwikkelen module en te integreren in de opleiding: Voor de klas in het Speciaal Onderwijs. De voorbereidingen voor de conferentie **My Music Ability 2** (samenwerking met o.a. Conservatorium van Amsterdam) waren in volle gang toen we eind april, vanwege Corona, hebben moeten besluiten deze conferentie te verplaatsen naar maart 2021.

4.2.5 MBO

We zien dat belangrijke spelers in het veld met ons (willen) samenwerken en er steeds meer aanbod komt in actieve regio's. Hierin hebben we een aanjaagfunctie: verbindingen leggen tussen mbo, culturele veld en penvoerders door advies en kennisdeling.

We schreven een Position paper Ongelijke Kansen jongeren 12-18 jaar en brachten op basis daarvan i.s.m CJP en JOB adviezen uit aan OCW. In de politiek staat het mbo steeds duidelijker op de agenda, bijv. bij Groen Links is mbo opgenomen in het verkiezingsprogramma, op basis van onze input in het position paper. Het overzichtsartikel over de kamervragen over de MBO-card en onze visie op cultuur in mbo had een goed bereik: 549 unieke views en 3.55 min leestijd). Andere activiteiten die bijdroegen aan bewustwording én implementatie:

- Samenwerking en afstemming verbinding met burgerschap. O.a. Friese Poort, netwerk Noord Nederland

- Bijeenkomst over invulling keuzedeel Expressief Talent
- Enquête Kinderopvang
- Training creativiteitsontwikkeling onder teamleiders van mbo's
- Onderzoek gestart onder voorlopers cultuureducatie in de algemene vorming van studenten in het mbo
- Presentatie meeting LPKC en netwerkgesprekken penvoerders CmK
- Bijeenkomst voor penvoerders over CmK 3 en mogelijkheden inzet op mbo

4.2.6 Culturele en erfgoedinstellingen

We faciliteren diverse netwerken voor culturele instellingen; musea, erfgoed, podiumkunsten. Deze werden deels bediend met de algemene activiteiten, zoals de LKCA teliers. Maar we faciliteren ook gericht ontwikkeling. In juni was de presentatie en publicatie van het Trendrapport museum- en erfgoededucatie Interactie en inclusie. Ook verscheen hiervan een samenvatting en een Engelse vertaling. In november gaf Sanne Scholten tijdens een webinar van de Museumvereniging bij de verkiezing van het beste kidsproof museum een presentatie van het trendrapport. We worden door culturele partijen gevraagd om mee te denken op specifieke onderwerpen. Dit doen we vraaggericht. Hier zouden we ons nog meer mee kunnen profileren. Het netwerk voor educatie in de podiumkunsten kwam in 2020 niet bij elkaar.

Als gevolg van Corona, hebben we in 2020 de landelijke monitoring van de huidige stand van zaken van popmuziekeducatie bij poppodia in Nederland stopgezet. Wel is de enquête klaar en tevens ligt er een stappenplan om dit snel, na afloop van de corona-crisis op te pakken. Ook heeft een universitaire stagiaire haar scriptie geschreven over de bijdrage van poppodia aan het cultuuronderwijs in het primair en voorgezet onderwijs in Nederland.

4.2.7 Kunst en techniek

Op het thema vakintegratie is er op de combinatie Kunst & Technologie veel gedaan. We organiseerden een hybride conferentie en maakten een interactieve PDF. De conferentie is zeer goed beoordeeld: ruim een kwart beoordeeld de conferentie met een 9, cijfers onder de 7 kwamen niet voor. De interactieve PDF heeft 313 downloads. Daarnaast organiseerden we drie kennissateliers. Door het online werken zijn er nieuwe partners aangehaakt bij dit netwerk en staan er met deze partners nieuwe activiteiten gepland voor 2021.

4.3 Cultuurparticipatie mogelijk voor iedereen

6,4 miljoen Nederlanders zijn cultureel actief, zijn amateurkunstenaar. LKCA draagt eraan bij dat zij dat kunnen blijven doen en dat meer mensen actief kunnen worden.

De belangrijkste activiteiten in 2020 worden hieronder beschreven.

4.3.1 Corona-ondersteuning

Corona had natuurlijk een grote impact op de mogelijkheden voor cultuureducatie en cultuurparticipatie. Bovendien was er na elke persconferentie weer veel onduidelijkheid over wat er wel en niet mocht. Daarom hielden we het hele jaar het artikel 'Wat mag wel en niet voor cultuureducatie en cultuurparticipatie' bij, een artikel dat ruim 23.500 bezoekers trok. Het schrijven van het artikel vroeg elke keer weer overleg met diverse stakeholders, zoals het ministerie, het checken van de modelnoodverordening en dergelijke.

We organiseerden twee keer een facebook-vragenuur over de regels, waar veel behoefte aan was. Ook beantwoordden we 222 vragen over corona per mail.

Lydia Jongmans (VNG) in een overleg: "Laten we niet vergeten wat een ontzettend goede rol LKCA in deze tijd heeft genomen."

Naast de regels, hielden we ook goede voorbeelden van corona-initiatieven bij, waarbij we vanuit onze derdelijnsrol ook zoveel mogelijk verwezen naar lokale en provinciale partners die dergelijke overzichten voor hun eigen regio maakten. De betreffende pagina had ruim 8.100 bezoekers.

4.3.2 *Programma cultuurparticipatie*

We hebben meegedacht over de inrichting van de aanloopregeling Samen cultuurmaken verbreden en meerjarenregeling Samen cultuurmaken die het Fonds voor Cultuurparticipatie uitvoert en verschillende versies van feedback voorzien. Daarnaast hebben we verschillende groepen geraadpleegd voor input (provinciale en grootstedelijke instellingen via het SOCP, culturele partijen en spelers in het sociaal domein). Door corona vonden deze raadplegingen digitaal plaats.

We ontwikkelden tot nu toe 9 korte overzichtelijke **kennisdossiers** met werkzame elementen van culturele interventies gericht op specifieke maatschappelijke opgaven over armoede, de weg naar werk, eenzaamheid, gezondheid, jongeren, mensen met een beperking, nieuwkomers, ouderen en zingeving. De dossiers kwamen in juni online, tegelijk met de lancering van het programma Cultuurparticipatie tijdens de campagnemaand iktoon. In 2021 volgen in elk geval nog dossiers over erfgoedparticipatie en laaggeletterdheid. De dossiers worden voortdurend bijgewerkt met actuele informatie.

De dossiers worden goed geraadpleegd. Vooral als we via social media (*bijvoorbeeld in de Week tegen de Eenzaamheid) en nieuwsbrief hier de aandacht op vestigen. Ook wordt ernaar verwezen door het FCP op de pagina voor aanvragers van de regeling Samen Cultuurmaken, en op de pagina over de subsidieregeling op de [website van de VNG](#)

	Pageviews	Unieke weergaven
<i>Armoede</i>	754	511
<i>De weg naar werk</i>	160	128
<i>Eenzaamheid</i>	3.721	2.344
<i>Gezondheid</i>	352	256
<i>Jongeren</i>	996	776
<i>Mensen met een beperking</i>	495	349
<i>Nieuwkomers</i>	381	281
<i>Ouderen</i>	901	637
<i>Zingeving</i>	356	284

We ontwikkelden in 2020 de **projectenmonitor** waarmee we de aanpak van de verschillende gehonoreerde projecten in beeld kunnen brengen door goede beschrijvingen te maken van de aanpak en een beeld te schetsen van de praktijk, zodat anderen hiervan kunnen leren en bruikbare elementen kunnen overnemen. De digitale tool is in 2020 ontwikkeld door LKCA en FCP, zodat we samen kunnen leren, monitoren en verantwoorden. We zijn trots op deze gezamenlijke aanpak. De klankbordgroep bestaat uit drie provinciale kenniscentra, waarvan er twee een ervaring hebben met een eigen impactdashboard. De monitor wordt momenteel getest

door de gehonoreerde aanvragers van de aanloopregeling, zodat in het voorjaar van 2021 de gehonoreerde aanvragen van de meerjarenregeling ermee kunnen gaan werken.

In 2020 hebben we ingezet op het **verbinden** van personen, initiatieven en organisaties die elkaar kunnen versterken door bij te dragen aan de informatiebijeenkomsten van het FCP over de regelingen. We waren mede-organisator van de Kick-Off van de aanloopregeling Samen Cultuurmaken Verbreden op 31 januari. In een overvolle zaal van de Social Impact Factory werden ruim 120 aanwezigen geïnspireerd, geïnformeerd en met elkaar verbonden met het oog op de aanloopregeling. De zaal bepaalde het aantal deelnemers, want we hebben een flink aantal mensen moeten teleurstellen wegens te weinig ruimte. De bijeenkomst is gelivestreamd zodat ook het Caraïbisch deel van het Koninkrijk op de hoogte kon zijn. De opname is achteraf ook gedeeld naar alle geïnteresseerden. In het programma was aandacht voor inhoudelijke verdieping d.m.v. een keynote van Eltje Bos, inzichten in de werkpraktijk door twee voorbeelden uit het land en toelichting op de regeling, waarna gelegenheid tot vragen stellen over de aanloopregeling. Kernteam en deelnemers waren zeer tevreden.

Daarnaast hebben we een werkvorm voor het kennisdelen in samenwerking met provinciale instellingen ontwikkeld. Hiervoor zijn we meerdere keren met elkaar in gesprek gegaan via het Strategisch Overleg Cultuurparticipatie (SOCP), en zijn duo's van LKCA en de provinciale instellingen met elkaar in gesprek om per provincie/regio de wijze van kennisdeling vorm te geven. Deze gesprekken zijn nog gaande. Er is al een enkele bijeenkomst geweest maar dit zal vooral in 2021 vorm gaan krijgen.

4.3.3 Cultureel Vermogen

Cultureel Vermogen is een nieuw perspectief op cultuur. In samenwerking met lokale en provinciale partners en FCP hebben we proeftuinen ontwikkeld om het gedachtegoed in praktijk te brengen. In 2020 gaven we de inhoudelijke-, organisatorische en onderzoeksmatige structuur van het project Cultureel Vermogen concreet vorm. De vier proeftuinen Noord, Oost, Zuid en Amsterdam ontwikkelden zich o.a. vanwege corona in heel verschillende tempi. De activiteiten in Noord kregen hun afronding in 2020 met als vervolg in 2021 een cursus voor gemeentelijke beleidsmedewerkers en ambtenaren. In Zuid verwerkte het Huis voor de Kunsten Limburg beleidselementen van CV in hun nieuwe 4-jarenplan. Het deelproject COA en vmbo-jongeren liep tot op heden vertraging op vanwege het 'op slot' gaan van instellingen.

Om het project landelijk onder de aandacht te brengen organiseerden we in het najaar een extra communicatieve kick-off. We maakten een tweede film als verdiepend vervolg op de introductiefilm. We bouwden via inspiratie- en ontwerpessies het onderzoeksdeel van CV in het project in en stelden vragenlijsten beschikbaar. Volgens planning ronden we eind 2021 het project af en delen we de (inhoudelijke) opbrengsten.

De publicatie Cultureel Vermogen is vanaf januari 2020 143 keer gedownload. De webpagina *Werken aan Cultureel Vermogen begint hier* heeft 747 unieke weergaven; de pagina *Handreikingen cultureel vermogen* kent 258 weergaven en de *proeftuinen* 347. De video is sinds 7 oktober 136 keer gezien.

Janita Tabak, wethouder in Hoogeveen op LinkedIn: "Vanmorgen namen we met het culturele team van de Gemeente Hoogeveen deel aan de training Cultureel Vermogen. De training ging over een andere manier van kijken naar de waarde van cultuur in de samenleving. Het gaat daarbij niet om wat cultuur 'is', maar om wat cultuur 'doet'. De theorie van Cultureel Vermogen kan ons helpen om cultuurbeleid te maken waarbij we scherper sturen op de rol van

kunst en cultuur bij maatschappelijke vraagstukken, bijvoorbeeld op het gebied van zorg, welzijn, onderwijs, inkomensongelijkheid et cetera. Heel leuk om weer eens inhoudelijk bezig te zijn met cultuur! Met dank aan LKCA #GeertDrion #VDG en #K&C #cultuur.”

4.3.4 Onderzoek kunstprofessionals

In 2020 is zowel een kwalitatief als kwantitatief onderzoek uitgevoerd met het cluster beoefenaarsverbanden. We hebben vooraf en na afronding ervan een breed netwerk bij de onderzoeksvragen en resultaatbespreking betrokken. Op basis van die bespreking worden samen met partners vervolgstappen gezet op de ervaren knelpunten.

Er komt een follow-up ervan op basis van een initiatief van universiteiten, Boekmanstichting en het LKCA met een focus op Limburg en Drenthe in samenwerking met onderzoekers uit deze provincies

Aan de stakeholdersbijeenkomst op 29 oktober, waar de onderzoeken werden gepresenteerd met het oog op vervolgacties namen 30 stakeholders deel. De contacten tussen LKCA en PACCT, verbindingen met ander lopend onderzoek dat kunstprofessionals betreft en vervolgspraken in 2021 zijn een vervolg.

4.3.5 Hiphop

De hiphopconferentie Breaking Rules was een groot succes omdat het de uitkomst was van een aantal jaren bouwen aan relaties binnen de hiphopscene. De conferentie bood een bonte waaier aan inspirerende sprekers uit de scene en bevlogen onderzoekers. Door corona is de beoogde liveconferentie omgebouwd naar een hybride vorm: 50 mensen per dag live aanwezig en de rest online. In totaal zijn op de tweedaagse conferentie 80 mensen aanwezig geweest en hebben tussen de 200 en 1000 mensen online gekeken. Op 11 en 12 september registreerden we 3090 unieke eventviews. Een kernteam afkomstig uit de Hiphop Kenniskring met vertegenwoordigers uit de hiphop- en onderzoekswereld, waaronder het Europese Hip Hop Studies Network, bereidde de conferentie inhoudelijk voor. Ook werkten we samen met Cultuur Oost en het Rotterdam Street Culture Weekend.

Quotes:

- *Hierbij ook een heel groot compliment voor het neerzetten van een inhoudelijke, inspirerende, soms schurende en bij vlaggen zelfs ontroerende hiphop waardige conferentie. Heb zowel live als online ontzettend genoten en geleerd.*
- *There were several very interesting and insightful talks by a varied range of different speakers. The varied nature of the line-up and the accessible and open feel of the conference made for a great environment to discuss topics related to hip hop studies from different perspectives. Also, there was a lot of room for audience participation, which was great!*

Dat deze conferentie op het juiste moment kwam, blijkt ook uit de ontwikkelingen die eruit voortkomen:

- Op de conferentie presenteerde zich een nieuw netwerk van HBO en universitair studenten ‘Students of the Game’, die voornemens zijn onderling te blijven uitwisselen en elkaar te versterken in het hiphop onderzoeksveld.
- Quardin Music is gaan samenwerken met Dieuwertje Heuvelings, een van de sprekers, voor begeleiding van hun jongeren op muziekgebied.

Door de conferentie raakte een onderzoeker van de Universiteit Utrecht zo geïnspireerd dat zij het voortouw heeft genomen in een meerjarige NWO-onderzoeksaanvraag in het kader van de Nationale Wetenschapsagenda-Onderzoeksroutes via Consortia (NWA-ORC). LKCA is lid van

het kernteam dat deze aanvraag *Re/Presenting Europe: Popular Culture, Black presence and Belonging* voorbereidt. Daarnaast nemen universiteiten, hogescholen, kennisinstituten en grassroots organisaties aan het consortium deel. Dit biedt kansen voor blijvende aandacht voor de rol van hiphop in de samenleving.

4.3.6 Ondersteuning beoefenaarsverbanden

De coronasituatie en de enquêtes (zie 4.3.1) vroegen om snelle afstemming met verschillende ondersteunende organisaties, zowel landelijke koepelorganisaties als provinciale en lokale ondersteuners en hebben ook gezorgd voor een betere verbinding met en tussen deze organisaties. Met een aantal van de grote koepelorganisaties was regelmatig overleg, zowel op strategisch niveau als op het niveau van activiteiten, onderzoek en communicatie. Tijdens de Koepel-dag werd de verbinding tussen de verschillende typen ondersteuners (lokaal, provinciaal en landelijk /discipline en generiek) zichtbaar en gaf men aan dit waardevol te vinden en vroeg men om vervolg.

Op basis van de inventarisatie van de knelpunten gingen FCP en LKCA een samenwerking aan om de amateurkoepels te ondersteunen in hun dienstverlening aan hun achterban in deze coronatijd. LKCA gaf de ondersteuning vorm en is spil in de uitvoering. Direct zichtbare impact is dat de 2 grote muziekkoepels meer menskracht hebben om hun leden en brede werkveld te ondersteunen. Voor de 3 beeldende koepels en 4 podiumkoepels is nu al merkbaar dat ze een sterkere rol kunnen nemen naar hun achterban.

De ambitie was om het netwerk van amateurkoepels verder uit te bouwen. In theater zijn nieuwe verbindingen gelegd in een netwerkbijeenkomst. De netwerkkrol binnen de circuswereld wordt nu helemaal door Circuspunt opgepakt, nadat wij hen de afgelopen jaren ondersteundend. In beeldend hebben we het veld beter in kaart gebracht. In 2021 bouwen we hier op verder.

Er zijn 24 cursusleiders opgeleid om de training Samen Slim Deelnemers Werven te geven. Deze training komt uit de sport en is geschikt gemaakt voor de amateurkunst. Cursusleiders zijn enthousiast: *“Leerzaam, toegankelijk en goed over te brengen”, “Heel efficiënt, praktisch, en fijn om een overzichtelijk stappenplan te hebben.”, “De e-learning ziet er ook heel smakelijk uit”* Door corona is de training nog weinig gegeven: leden of deelnemers werven heeft geen prioriteit als activiteiten door beperkende maatregelen überhaupt niet kunnen doorgaan.

We zijn nog steeds partner binnen Rabo Clubsupport. De Rabobank blijft de komende tien jaar het culturele en sportieve verenigingsleven ondersteunen. De geplande inspiratieavonden, masterclasses en themabijeenkomsten door lokale Rabobanken zijn grotendeels online opgepakt. De 1-op-1 ondersteuningstrajecten blijven grotendeels wel (live) doorgang vinden en LKCA blijft hierin de rol pakken als verbinder van partijen en aanjager in ondersteuning van cultuurverenigingen.

4.4 Code Diversiteit en inclusie

Per 2020 nam LKCA het penvoerderschap van de Code Diversiteit en Inclusie over van de Federatie Cultuur. Met de grote uitdaging corona, was er bij ons en in de sector angst dat daarmee die andere grote uitdaging, het vergroten van de diversiteit en inclusie in de culturele sector, naar de achtergrond zou verdwijnen. De activiteiten vanuit de Code DI waren er dan ook op gericht het onderwerp op de agenda te houden, de kennis te vergroten en mensen te helpen

daadwerkelijk aan de slag te gaan.

4.4.1 Samenwerking

De Code is van en voor de sector. We werken dan ook samen met brancheverenigingen, fondsen en andere partners om de sector diverser en inclusiever te maken. Vanuit de stuurgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de sector, wordt de aanpak gevolgd en wordt waar nodig bijgestuurd.

De Code participeert daarnaast in het Landelijk Overleg Inclusiviteit, waarin ministerie, Raad voor Cultuur, grote gemeenten, fondsen e.d. participeren. Ook dit platform wordt benut voor input en voor toetsing van nieuwe tools of trainingen.

4.4.2 Campagne

- Relevante content blijven delen via onze communicatiekanalen (meerwaarde van D&I aantonen, ook en juist in crisistijd), contentmarketing, doelgroepen actief opzoeken
- Activiteiten zo veel als mogelijk online te laten plaatsvinden (Jaarlijks event + uitreiking & Awards), presentaties over de code
- Digitale communicatietools inzetten of ontwikkelen

Mede door online en social media-marketing, de nieuwsbrief en het geven van presentaties hebben we de naamsbekendheid en zichtbaarheid van de Code D&I, en de kennis over diversiteit en inclusie vergroot.

Sinds eind mei 2020 hebben we Google Analytics ingesteld. De paginaweergaven : 31.192. De Code is 1.388 keer gedownload. Het aantal abonnees op de nieuwsbrief is met 219 % gestegen naar 1233 abonnees. Het aantal volgers eind december op LinkedIn: 2.658. Duidende content die aanzet tot denken presteert goed zoals het bericht over [de Waarden voor een nieuwe taal](#). Dit bericht is door 16.223 mensen bekeken, 21 keer gedeeld, heeft 344 reacties ontvangen. Een hoogtepunt is elk jaar het event, waarop ook de &Award wordt uitgereikt. In totaal hebben 688 mensen zich aangemeld voor het event. Het event is gemiddeld met een 7.5 beoordeeld. Op de dag zelf is de websitepagina waar we het event op hebben gestreamd 1.004 keer bezocht. Reactie van deelnemers:

- Anonieme deelnemer: *“Goede presentatie en afwisselend programma. Mooie mix van performances en debat/opinie. Was ook leuk in online vorm om erbij te zijn. Chapeau.”*
- Kristen Oppeneer, Kunst Centraal: *“Zit niet in over de paar technische foutjes. Het vereist enorm lef om een corona-proof productie neer te zetten op deze manier. Jullie hebben dat prima gedaan. Het gaat om de boodschap, en die kwam 100% over wat mij betreft. Thanks!”*

4.4.3 Tools en trainingen

Door corona voerden we een groot deel van de werkzaamheden online uit. Dit geldt ook voor ons trainingsaanbod. Dat dit prima werkt, merken we aan de reacties van deelnemers: ‘Dit had van mij nog maanden mogen duren’, ‘Meer! Ik wil meer!’, ‘Ik heb veel geleerd’ (quotes van deelnemers Leergang Inclusief Leiderschap). De interactie is wellicht anders, maar kennis overdragen gaat prima. De evaluaties van de deelnemers zijn erg positief. Inmiddels zijn in 2021 al weer twee nieuwe leergangen gepland en volgeboekt.

De 5-delige online Masterclass serie in de maanden juli en augustus is heel goed ontvangen. Wij hadden ingezet op 50 deelnemers per Masterclass, uiteindelijk hadden we gemiddeld rond de 100 aanmeldingen per Masterclass.

Verder leverden we een trainingswijzer op die organisatie ondersteunt om de juiste experts in te schakelen in hun stappen naar meer diversiteit en inclusie. Ook verscheen de Code op veler verzoek in het engels.

De resultaten van 2020 zijn goed, 2021 staat in het teken van het verder uitbreiden van het bereik, het aanbieden van dezelfde én nieuwe tools en het versterken van de samenwerking met de diverse communities en netwerken die aan de slag zijn met diversiteit en inclusie.

4.5 Tot slot

2020 was voor iedereen een zwaar jaar. We zijn blij dat we in dit jaar hebben kunnen blijven bijdragen aan de sector en aan de realisatie van onze doelstellingen. Het was een leerzaam jaar, waarin het belang van flexibele activiteitenplannen in de praktijk bleek. We hebben de afgelopen jaren gewerkt aan onze wendbaarheid en dat betaalde zich dit jaar uit.

We maakten, zoals zoveel organisaties, de omslag naar online werken en zien de enorme potentie die dat voor onze organisatie heeft. Voor ons is het online aanbod een belangrijk toevoeging aan onze mogelijkheden. We zijn blij dat we die mogelijkheden noodgedwongen versneld hebben ontwikkeld.

2020 was ook een zwaar jaar, omdat we onder druk kwamen door de adviezen van de Raad voor Cultuur over onze toekomstplannen. Als je organisatie ter discussie staat, kan dat snel leiden tot naar binnen keren en verlies van energie. We zijn ervoor gegaan zoveel mogelijk gefocust te blijven op het werkveld: voor hen doen we het immers. We zijn onze vele partners dan ook dankbaar voor de samenwerking in 2020 en voor de steun die we van ze kregen.

5 Organisatie en bedrijfsvoering

5.1 Organisatieontwikkeling

Zelforganiserende teams

In 2019 gingen we van start met zelforganiserende clusterteams. Deze (inhoudelijke) cluster-teams zijn ingedeeld naar type werkveld of thema:

- onderwijs (po/vo/mbo)
- overheid en politiek
- beoefenaarsverbanden
- kunstprofessionals in de vrije tijd
- cultuur, zorg en welzijn
- onderzoek
- code diversiteit en inclusie

Daarnaast zijn er twee stafteams: bedrijfsvoering en communicatie. Binnen de door het MT vastgestelde kaders werken deze teams zelfstandig aan hun activiteiten op basis van een jaarlijks goedgekeurd werkplan.

Als gevolg van deze nieuwe manier van werken is het functieboek in 2019 aangescherpt en zijn er een aantal rollen (budgethouder, teamcoach) accounthouder toegevoegd, zodat deze recht doet aan de organisatie die we willen zijn.

De clusterteams worden in de samenwerking begeleid door teamcoaches. Begin 2021 hebben we deze ondersteuning en werkwijze geëvalueerd en hebben de teamcoaches in samenspraak met het MT een aangepaste werkwijze afgesproken.

Strategisch personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

Door de aangekondigde taakstelling vanuit OCW om de jaarlijkse structurele subsidie in de subsidieperiode 2021-2024 te verlagen met € 250k per jaar (prijsspeil 2019) is besloten om de vaste formatie verder te verlagen tot 41,5 fte per 31 december 2024.

We hebben op basis externe en interne uitdagingen bepaald welke omvang en invulling van formatie we nodig hebben en werken naar die situatie toe. Naast natuurlijk verloop (pensioen-gerechtigde leeftijd) zetten we diverse interventies in om dit te bereiken, zoals een vrijwillige vertrekregeling en het verkleinen van arbeidscontracten. Daarnaast zijn we ook continu in gesprek met medewerkers om samen te kijken wat er op individueel gebied nodig is (coaching, training, cursus, outplacement traject, stage, detachering) om een vervolgstap binnen of buiten LKCA maken.

Op basis van natuurlijk verloop en de genomen interventies verwachten in 2024 op de gewenste formatie uit te komen, waarbij de focus de komende jaren met name gericht zal zijn op een diverse en evenwichtige (junior-mediior-senior) samenstelling van onze formatie .

RI&E

In 2019 is er een RI&E uitgevoerd en is er in afstemming met de OR een plan van aanpak opgesteld. In het adviesrapport zijn er bij de verschillende thema's alleen risicoklassen gemiddeld (maatregelen vereist binnen 1 jaar) en laag (aandacht vereist binnen 2 jaar) vastgesteld op basis van de interviews en de rondgang in juni/ juli 2019. Er zijn dus geen risicoklassen hoog (directe verbeteringen vereist binnen 6 maanden) of zeer hoog (werkzaamheden stoppen) vastgesteld. Alle verbeterpunten zijn in afstemming met de OR in 2020 opgevolgd.

Gedragscode

Volgens de afspraak in de CAO is er in overleg met de OR een gedragscode vastgelegd, welke geldt voor alle medewerkers LKCA. De code bevat afspraken over de evenwichtige verdeling man/vrouw in de top. Afspraken over hoe we wensen samen te werken en hoe we ongewenst gedrag voorkomen. Daarnaast en hoe om te gaan met eigendommen van LKCA en laptop en internetgebruik.

Thuiswerken bij LKCA

LKCA streeft ernaar om verantwoordelijkheden laag in de organisatie te leggen en eigen regie te laten nemen voor eigen werkinvulling. Ook wil LKCA de ruimte bieden om bij te dragen aan een goede werk-privé balans. Dit betekent dat de medewerker zelf invulling geeft aan waar hij/zij wil werken, uiteraard afgestemd met collega's en leidinggevende. Daarom is er een thuiswerkregeling opgesteld die hieraan bijdraagt. De regeling is in nauw overleg en instemming van de OR tot stand gekomen.

Erkend leerbedrijf

Vanaf juli 2020 zijn we een erkend leerbedrijf en kunnen stageplekken bieden op MBO niveau voor de volgende kwalificaties:

- Bedrijfsadministrateur
- Financieel administratief medewerker
- Medewerker HRM
- Media-redactiemedewerker

Diversiteit en inclusie

LKCA is bezig om diversiteit en inclusie zowel in onze activiteiten als in onze organisatie te verankeren. Hiervoor hebben we in 2020 actief gewerkt aan nieuwe, meer diverse netwerken, en hebben we middels een inclusiever werving- en selectieproces onze formatie diverser gemaakt. Hierbij gaat het niet alleen om culturele diversiteit, maar inclusie in brede zin. Inclusief beleid houdt namelijk rekening met allerlei uitsluitingsgronden: leeftijd, gender, seksuele voorkeur, beperking, etniciteit en religie. We gaan in onze aanpak uit van intersectionaliteit, net als dat in het Actieplan cultuur en creatief inclusief gebeurt.

Begin 2020 is er geëvalueerd waar we staan met de uitkomst van de scan en hebben we daar verschillende acties aan verbonden. Er is een werkgroep gevormd met vertegenwoordiging/ambassadeurs uit de gehele organisatie die samen werken aan de benodigde acties op de onderwerpen:

- Personeel
- Inclusieve werkomgeving
- Strategie en beleid
- Partners
- Programma
- Publiek

Duurzaamheid

LKCA heeft een duurzaamheidsprogramma voor de komende jaren ontwikkeld waarin we willen werken vanuit een houding van verantwoordelijkheid. Uitgangspunt bij het vormen van ons beleid zijn intrinsieke motivatie, maatschappelijke verantwoordelijkheid en economische opbrengsten met als resultaat

- 1) duurzaamheid is integraal onderdeel van de bedrijfsvoering
- 2) LKCA is een duurzame organisatie en samenwerkingspartner voor al haar belanghebbenden
- 3) elke investering in duurzaamheid past bij de kern-waarden en is een economisch verantwoorde keuze. Inmiddels is het projectteam van start gegaan om dit verder vorm te geven.

5.2 Personeelsbeleid en -ontwikkelingen

Formatie

Met een gemiddelde formatie van 47,1 fte bleef LKCA in 2020 onder de begrote formatie van 47,3 fte. Deze dalende trend is het gevolg van het in de praktijk brengen van de strategische personeelsplanning, waarbij scherp gekeken is of ontstane vacatures ingevuld moeten worden of dat er voor gekozen moet worden om benodigde kennis in te kopen. Op deze wijze bewegen we ons richting een wat kleinere formatie die voldoende financiële middelen tot haar beschikking heeft om het verschil te kunnen maken voor haar werkveld.

De formatie van beheer bestaat uit de directeur-bestuurder, bestuursassistent en het team bedrijfsvoering (Finance/ HR/ Facilitair). De gemiddelde bezetting van deze formatie telde in 2020 8,8 fte en bleef daarmee 0,1 fte boven de begroting van 8,7 fte. De belangrijkste oorzaak van deze overschrijding is het verhogen van de formatie van een teamassistent om de inhoudelijke clusters beter te kunnen ondersteunen.

De formatie van de activiteiten bestaat uit de clusterteams en de inhoudelijke hoofden. De gemiddelde bezetting van deze formatie telde in 2020 38,3 fte en kwam daarmee 0,3 fte lager uit dan begroot (38,6 fte). Tegenover het vertrek van een aantal (senior) werkveldspecialisten stond de komst van een junior webredacteur.

CAO

LKCA heeft sinds 1 januari 2019 een nieuwe CAO (2019-2022), waarin de arbeidsvoorwaarden zijn gemoderniseerd. Bij de totstandkoming van deze Cao is erop toegezien dat deze past bij de doorontwikkeling van de huidige organisatie waarbij onze medewerkers de ruimte wordt geboden om hun werkzaamheden binnen de strategische kaders van LKCA optimaal uit te kunnen voeren. Voor medewerkers die voor 1 januari 2019 in dienst waren, zijn op enkele onderwerpen overgangsregelingen afgesproken.

Scholing en ontwikkeling

LKCA blijft investeren in scholing en training van medewerkers. Er wordt hierbij onderscheid gemaakt in individuele ontwikkeling en organisatie brede ontwikkeling. De ontwikkelingen die nodig zijn worden tussen medewerker en leidinggevend afgesproken.

Resultaatgericht werken gesprekscyclus

Binnen LKCA werken we met een gesprekscyclus waarbij het concreet maken (kaders, helderheid, veiligheid en structuur) van de onderlinge resultaatafspraken tussen de medewerker en de organisatie drie keer per jaar besproken worden: bij de start, halverwege en aan het eind van het jaar. In 2020 hebben we dit in nauw overleg met de OR geëvalueerd en samen verbeterpunten en een digitalisering doorgevoerd zodat we deze in 2021 kunnen gebruiken.

Verzuim

Het gemiddelde ziekteverzuim was in 2020 met 2,7% wederom historisch laag. Daarnaast is

ook de meldingsfrequentie van het verzuim verder gedaald van 0,78 in 2019 naar 0,57 in 2020.

Het aangescherpte verzuimprotocol, het trainen van de leidinggevenden en het onder de aandacht brengen bij de hele organisatie om het bewustzijn met betrekking tot verzuim (wanneer is er sprake van verzuim en wat kan ik wel/ wat kan ik niet als er sprake is van verzuim) lijkt positief te hebben bijgedragen aan dit succes.

PSA (psychosociale arbeidsbelasting)

LKCA scoorde over het geheel genomen voldoende op de uitgevraagde thema's. Er wordt goed gescoord op thema's werkprestatie/verzuim en motivatie. Veel medewerkers zijn trots om bij het LKCA te werken en zijn tevreden met het werk. Over het geheel genomen zien we een positiever beeld van de totaalscores op stressoren en energiebronnen ten opzichte van het vorige onderzoek in 2018. Dit wordt ondersteund door de scores op motivatie, die goed zijn.

Op de volgende thema's zien we nog ruimte voor verbetering: werkdruk, stress in privé situatie en coping stijl. Hier zijn in 2020 vervolgstappen genomen (o.a. door feedbacktrainingen en (externe) coaching te faciliteren).

PMO (preventief medisch onderzoek)

Naast de PSA krijgt elke medewerker op basis van vrijwilligheid de keuze om een afspraak te maken op locatie bij LKCA voor een fysieke check, waarin gekeken wordt naar

- Biometrie
- Vingerprik op cholesterol en suiker
- Oogonderzoek

Afspraken voor het PMO onderzoek waren al ingepland voor 2020, maar moesten geannuleerd worden in verband met de corona crisis. Deze keuze wordt in 2021 opnieuw aangeboden aan onze medewerkers.

Stagiaires

In 2020 waren er 5 stagiaires actief in de organisatie. Zij werkten mee aan de activiteiten van diverse teams. In 2020 heeft LKCA zich ook als leerbedrijf aangemeld voor MBO-studenten, waarbij de 1^e student in februari 2021 van start zal gaan.

5.3 Ondernemingsraad

Als stichting met meer dan vijftig medewerkers heeft LKCA conform de WOR een vijfkoppige ondernemingsraad. De ondernemingsraad overlegt met de directeur in het zogeheten DIOR-overleg. Op de agenda stond het informeren van de ondernemingsraad over actuele zaken en advies- en instemmingsaanvragen. De raad bereidde deze vergaderingen in eigen overleg voor en voerde overleg met achterban.

De ondernemingsraad denkt proactief mee met de directeur-bestuurder en is bij vele dossiers betrokken. In 2020 was sprake van twee instemmingsaanvragen (inzake thuiswerkregeling en gedragscode en nieuw formulier resultaatgericht werken), waarop door de OR op beide positief is gereageerd.

5.4 Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor inhoudelijke keuzes, materiële beslissingen en personele aangelegenheden van de organisatie. Vanaf 29 juni 2016 bekleedt Sanne Scholten de rol van directeur-bestuurder.

De directeur-bestuurder richt zich naar het belang van de instelling en weegt daarbij de belangen af van de bij de instelling betrokkenen. Zij is verantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen, de strategie en het beleid en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling. Zij legt hierover verantwoording af aan de Raad van Toezicht en verschaft deze alle daarvoor benodigde informatie.

De directeur-bestuurder stelt jaarlijks een werkplan en meerjarenbegroting vast, na overleg met de organisatie en het MT. Ook andere relevante beleidsstukken worden met de organisatie en het MT ontwikkeld en dan vastgesteld door de directeur-bestuurder. De stukken gaan vervolgens ter goedkeuring naar de Raad van Toezicht.

5.5 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht fungeert als werkgever van de directeur-bestuurder en heeft een controlerende en adviserende rol jegens de directeur-bestuurder. Zijn taak is toezicht houden op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de instelling. De Raad staat de directeur-bestuurder met raad terzijde.

Bij de vervulling van hun taak richten de Raadsleden zich naar het belang van de stichting. De directeur-bestuurder heeft de goedkeuring nodig van de Raad voor onderwerpen die zijn vastgelegd in de statuten. Het betreft onder meer de strategie van het instituut en de financiering daarvan, inclusief de plannen voor fondsenwerving, het jaarplan en daarbij behorende begroting, het jaarverslag en de jaarrekening en de hoofdlijnen van het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de medewerkers. Daarnaast fungeert de Raad van Toezicht als werkgever van de directeur-bestuurder. Hierbij wordt dezelfde lijn gevolgd als voor de medewerkers van LKCA met betrekking tot te bespreken onderwerpen, frequentie van de gesprekken en wijze van voorbereiding.

De Raad van Toezicht hield in 2020 vier reguliere vergaderingen en twee heisessie. Er vonden in 2020 4 vergaderingen plaats van de financiële commissie, telkens voorafgaand aan de reguliere Raad van Toezicht vergaderingen.

In de reguliere vergaderingen stond, met uitzondering van de decembervergadering (goedkeuring begroting 2021), elke keer een voortgangsrapportage op het gebied van resultaten, financiën, personeel en organisatie op de agenda, waardoor de Raad van Toezicht goed op de hoogte is van de stand van zaken in de organisatie.

In 2020 werd meerdere malen over het negatieve advies van de raad voor cultuur en de benodigde navolging van dit advies gesproken, leidend tot een aangepast activiteitenplan 2021-2024.

Samenstelling Raad van Toezicht 2020 (inclusief data van aan- en aftreden)

Conform de Governance Code Cultuur is de raad qua geslacht, leeftijd, ervaring en deskundigheid zo divers mogelijk samengesteld. De leden hebben kennis van en ervaring en affiniteit met de aard en cultuur van de stichting. Zij beschikken over kennis en ervaring op cultureel, financieel, communicatief en maatschappelijk terrein en hebben ervaring in cultural governance. De Raad is toegerust om de kerntaak van de organisatie mede vorm te geven en deze operationeel te bewaken. De samenstelling past bij de missie en doelstellingen van de organisatie.

In 2020 heeft Gerrit Kamstra na 8 jaar afscheid genomen, waarna Cor Knoester in oktober is toegetreden. Daarmee is de Raad van Toezicht weer op volle sterkte.

Het rooster van aftreden van de Raad van Toezicht ziet er per 31-12-20 als volgt uit:

Naam	Functie	Lid sinds	2021	2022	2023	2024	2025
Nicolle van Lith	Voorzitter	20-03-2017	(E1)				
Najiba Abdellaoui	Lid	20-03-2017	(E1)				
Bas Meijer	Lid / fin com	12-12-2018		(E1)			
Ronald Klamer	Lid	09-10-2019			(E1)		
Irene Ford	Lid/ fin com	18-12-2019			(E1)		
Cor Knoester	Lid	14-10-2020				(E1)	

E1 = Einde eerste termijn

E2 = Einde tweede termijn

5.6 Reflectie op WNT

Conform de *Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector* (WNT) zijn de salarissen van de topfunctionarissen van LKCA (directeur-bestuurder en de leden van de Raad van Toezicht) getoetst met als uitkomst dat de bezoldigingen ruim binnen de wettelijke normering liggen. De bezoldigingsgegevens van de betreffende personen zijn opgenomen in de toelichting op de jaarrekening en worden elektronisch gemeld via de website van het DUO.

6 Risico's

LKCA heeft in 2019 de volgende strategische risico's vastgesteld, inclusief de bijbehorende beheersmaatregelen die nodig zijn om de impact/ kans op deze risico's te verminderen:

1. Risico: Ongeveer 70% van het personeelsbestand van LKCA bestaat uit medewerkers die al langer dan 10 jaar in dienst zijn, hierdoor gaat verandering langzamer dan gewenst en wordt de beoogde diversiteit in personeelsbestand nog niet gerealiseerd. Medewerkers als belangrijkste kapitaal van LKCA. Beheersmaatregel: Strategisch personeelsbeleid met meer doorstroming (instroom en uitstroom), meer diversiteit bij werving, en meer scholing huidige medewerkers.
2. Risico: Onvoldoende scherp geformuleerde strategische doelstelling en bijbehorende kaders, waardoor de zelforganiserende teams niet weten welke impact (inclusief uit te voeren activiteiten) gerealiseerd moet worden. Beheersmaatregel: activiteitenplan 2021-2024 onder leiding van MT vertaald naar concretere plannen per cluster.
3. Risico: De positie in het boven sectoraal bestel en de beperkte invloed op de politiek, de processen bij de Raad voor Cultuur en de afhankelijkheid van OCW. Beheersmaatregel: Investeren in de relatie met OCW en Raad voor Cultuur, waarbij nut en noodzaak van LKCA getoond wordt bij voorbereiders en beslissers.
4. Risico: Het vertrouwen in LKCA is in het verleden beschadigd geraakt, waardoor sommige stakeholders nog een negatieve associatie hebben bij LKCA. Beheersmaatregel: LKCA moet transparant opereren en laten zien welke impact en toegevoegde waarde zij genereert voor haar werkveld en blijven investeren in de relaties met het werkveld. We implementeren het werken en rapporteren vanuit impact en verbeteren onze communicatie.

Bovenstaande thema's zijn verdeeld onder de MT-leden, waarbij er elk trimester verslag wordt gedaan over de voortgang van deze thema's.

6.1 Rechtmatigheidsvereisten

In de financiële verantwoording wordt jaarlijks gecontroleerd of er alleen posten zijn opgenomen die zijn verbonden aan de uitvoering van de activiteiten waarvoor subsidie is toegekend en dat is voldaan aan de aan de subsidie verbonden verplichtingen (onder andere opgenomen in de subsidiebeschikking). Bij de jaarafsluiting 2020 wordt (middels een kwalitatieve toelichting) vastgesteld dat LKCA zijn middelen alleen aanwendt als dit in overeenstemming is met het beheren van de organisatie (beheerlasten) of het uitvoeren van het vastgestelde activiteitenplan 2017-2020 en de subsidievoorwaarden die vanuit OCW hiervoor zijn verstrekt.

Daarnaast overschrijdt LKCA de vastgestelde maxima en toegestane bezoldigingen voor topfunctionarissen (WNT) niet, ontplooit zij beperkt internationale activiteiten en volgt zij de Governance code cultuur, de Fair practice code en de Code diversiteit en inclusie. Tenslotte is er in 2019 een klanttevredenheidsonderzoek (KTO) uitgevoerd, waarbij de uitkomsten als input zijn meegenomen in het beleidsplan 2021-2024. Ook zijn de bevindingen van deze extern uitgevoerde KTO gedeeld met het ministerie van OCW.

In 2020 verhuurt LKCA nog een zeer klein deel van het pand aan derden, wat in de basis niet past binnen de beginselen van deze stichting. LKCA bewaakt hierbij echter goed dat de opbrengsten van de verhuur kostendekkend zijn, waarbij de winst beperkt blijft.

6.2 Europese aanbestedingsregels

LKCA leeft bij de in 2020 aangegane verplichtingen de Europese aanbestedingsregels na, waarbij in 2020 door de controller is gekeken of er bij grotere projecten sprake zou kunnen zijn van een Europese aanbesteding. Bij de jaarafsluiting 2020 is er tevens een spend-analyse uitgevoerd van de grootste crediteuren in 2020 om vast te stellen dat LKCA voldoet aan deze aanbestedingsregels.

6.3 Voorziening wachtgelden

LKCA kent een voorziening wachtgelden van € 0,44 mio per 31-12-2019 vanwege reorganisaties uit het verleden. Vanaf 2017 wordt er gewerkt met een jaarlijkse update van de meerjarenbegroting die verstrekt wordt door onze uitbetalingsinstantie (Raet) die op basis van de laatste inzichten een meer realistische meerjarenbegroting afgeeft dan de oude meerjarenbegroting dat deed. De dit jaar gerealiseerde wachtgelden van € 0,15 mio zijn lager dan begroot, waardoor er voor 2020 een vrijval van € 34k geboekt kon worden. Daarnaast is er ook een vrijval van € 56k voor de jaren 2021-2029 met name als gevolg van het nieuwe pensioenakkoord, waardoor de eindtijd van de wachtgelden voor de nog resterende oud-medewerkers naar voren zijn gehaald. De voorziening komt hiermee per 31-12-2020 uit op € 0,24 mio.

Een risico bij de wachtgeldregeling is misbruik bij de uitvoering. Omdat het operationele beheer van een dergelijke regeling niet tot de corebusiness noch tot de kerncompetentie van LKCA behoort, heeft LKCA ervoor gekozen de regeling uit te laten voeren door een derde partij (RAET). Om risico's verder te beperken voeren we jaarlijks controles uit door middel van een steekproef.

6.4 Beleggingen

OCW heeft aan de verlening van de BIS-subsidie 2017-2020 de verplichting verbonden dat LKCA voldoet aan de voorschriften over financiële derivaten conform de *Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016*.

LKCA heeft reeds eind 2016 een nieuw treasurystatuut vastgesteld, in lijn met bovenstaande voorschriften, waarin het volgende is opgenomen is met betrekking tot het beleggen van overtollige middelen:

- Ter beperking van beleggingsrisico's vinden beleggingen uitsluitend plaats bij:
 - Nederlandse overheden (staat, provincies en gemeenten)
 - Europese investeringsbank
 - Financiële instellingen die onder toezicht van de Nederlandsche Bank vallen, tenminste een A+-rating van drie gerenommeerde ratingsbureau's hebben en met de aanvullende voorwaarde dat een bank een systeembank dient te zijn.
- Ter beperking van koersrisico's wordt uitsluitend belegd in:
 - Daggeld
 - Spaarrekeningen
 - Termijndeposito's

- (niet converteerbare) obligaties bij Nederlandse overheden (staat, provincie en gemeenten) en de Europese investeringsbank.
- Beleggingen zijn genoteerd in euro's.

In lijn met bovenstaande heeft LKCA in 2019 haar laatste aandelen van haar beleggingsportefeuille bij van Lanschot verkocht. Ook de laatste nog openstaande obligaties bij de ABN zijn in 2019 vervallen, waardoor LKCA alleen nog geld op bank(spaar)rekeningen heeft staan.

6.5 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Begin 2019 is LKCA gestart met vastlegging in het verwerkingsregister en vindt er periodiek een evaluatie en analyse plaats waaruit de potentiële risico's naar voren kwamen die wij als LKCA lopen. Eventuele nieuwe bevindingen worden teruggekoppeld aan de organisatie met het verzoek zoveel mogelijk te ondersteunen bij het 'voeden' van het verwerkingsregister. Eind 2019 is tenslotte ook nog het protocol datalekken verder uitgewerkt en geïmplementeerd. Deze hoefde in 2020 gelukkig niet in werking gesteld worden.

Daarnaast zijn de noodzakelijke maatregelen genomen met betrekking tot de inrichting van de rollen en bevoegdheden binnen de geautomatiseerde omgeving en wordt er hard gewerkt aan de herstructurering van data met persoonsgegevens in het CRM.

7 Jaarrekening 2020

7.1 Balans per 31 december (model I)

Balans LKCA per 31 december 2020 na resultaatbestemming (in euro)		
	2020	2019
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	346.517	454.774
Totale vaste activa	346.517	454.774
Vlottende activa		
Vorderingen	167.682	123.224
Liquide middelen	3.201.980	2.773.349
Totale vlottende activa	3.369.661	2.896.573
TOTALE ACTIVA	3.716.178	3.351.348
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Algemene reserve	2.464.711	1.866.266
Totaal eigen vermogen	2.464.711	1.866.266
Voorzieningen		
Voorziening wachtgelden reorganisatie Kunstfactor 2012	185.763	307.133
Voorziening wachtgelden reorganisatie Cultuurnetwerk 2012	18.824	81.297
Voorziening wachtgelden reorganisatie LOKV 2012	15.832	55.832
Totale voorzieningen	220.419	444.262
Langlopende schulden		
Inrichtingsbijdrage verhuurder	57.614	75.807
Totale langlopende schulden > 1 jaar	57.614	75.807
Kortlopende schulden		
Belastingen en premies sociale verzekeringen	0	171.785
Overige schulden	687.535	706.038
Nog te besteden subsidie	285.899	87.188
Totale kortlopende schulden < 1 jaar	973.434	965.011
TOTALE PASSIVA	3.716.178	3.351.348

7.2 Categoriele exploitatierekening (model IIa)

Categoriele exploitatierekening LKCA 2020 inclusief resultaatbestemming (in euro)				
	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019	Begroting 2021
BATEN				
Eigen inkomsten				
Directe inkomsten	48.771	190.000	185.808	100.000
Indirecte inkomsten	47.475	23.000	98.787	25.000
Bijdragen uit private middelen	55.000	113.000	68.000	100.000
Totaal eigen inkomsten	151.246	326.000	352.595	225.000
		0		0
Subsidies		0		0
Structurele subsidies	5.656.561	5.646.000	5.497.614	5.549.000
Incidentele publieke subsidies	588.398	367.000	321.888	325.000
Totaal subsidies	6.244.959	6.013.000	5.819.502	5.874.000
		0		0
TOTALE BATEN	6.396.204	6.339.000	6.172.097	6.099.000
		0		0
		0		0
LASTEN		0		0
		0		0
Beheerlasten materieel	728.243	810.000	788.023	800.000
Beheerlasten personeel	721.271	850.000	962.804	875.000
Beheerlasten totaal	1.449.514	1.660.000	1.750.827	1.675.000
		0		0
Activiteitenlasten materieel	1.219.691	1.460.000	1.248.940	1.529.000
Activiteitenlasten personeel	3.122.907	3.384.000	3.532.932	3.210.000
Activiteitenlasten totaal	4.342.598	4.844.000	4.781.872	4.739.000
		0		0
TOTALE LASTEN	5.792.111	6.504.000	6.532.700	6.414.000
		0		0
SALDO UIT GEWONE BEDRIJFSVOERING	604.093	-165.000	-360.603	-315.000
		0		0
Saldo rentebaten/ -lasten	-5.648	-	-2.112	-15.000
		0		0
EXPLOITATIERESULTAAT	598.445	-165.000	-362.715	-330.000
Resultaatbestemming:				
<i>Ten laste + /gunste - van bestemmingsfonds:</i>				
Bestemmingsfonds OCW GM6	-	-	31.960	-
Ten laste - /gunste + van Algemene reserve	598.445	-165.000	-330.755	-330.000

7.3 Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht over 2020 (in euros)			
		2020	2019
I	Kasstroom uit operationele activiteiten		
	Resultaat	598.445	362.715-
	Afschrijvingen materiële vaste activa	108.257	112.236
	Mutatie voorzieningen	223.843-	213.443-
	Bruto kasstroom uit operationele activiteiten	482.860	463.922-
	Mutatie vorderingen	44.457-	167.117
	Mutatie langlopende schulden	18.193-	18.193-
	Mutatie kortlopende schulden	8.423	332.015
	Totaal mutaties werkkapitaal	54.227-	480.939
	Netto kasstroom uit operationele activiteiten	428.632	17.017
II	Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
	Investerings in materiële vaste activa	-	20.638-
	Desinvesteringen in effecten	-	154.443
	Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-	133.805
	Mutatie liquide middelen I en II	428.632	150.823
	Liquide middelen einde boekjaar	3.201.980	2.773.349
	Liquide middelen begin boekjaar	2.773.349	2.622.523
	Mutatie liquide middelen	428.632	150.823

7.4 Grondslagen financiële verslaglegging

Waarderingsgrondslagen

Algemeen

Stichting LKCA is statutair gevestigd in Utrecht aan de Lange Viestraat 365.

De stichting heeft ten doel: de kwaliteit van cultuureducatie, in en buiten het onderwijs, en de amateurkunst te bevorderen; bij te dragen aan de professionalisering van cultuureducatie in het onderwijs, de educatiefunctie in de cultuursector en de deskundigheidsbevordering - bestuurlijk en artistiek - binnen de amateurkunst; de voorgenoemde doelen uit te voeren in een continue interactie met haar doelgroepen en in samenwerking met partners, vanuit het besef dat deelname aan cultuur en actieve kunstbeoefening in de hele levensloop bijdraagt aan het welzijn van mensen en de leefbaarheid van de samenleving.

De stichting heeft de jaarrekening opgesteld volgens het *Handboek Verantwoording Cultuursubsidies instellingen subsidieperiode 2017-2020*.

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en de lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop deze betrekking hebben uitgaande van historische kosten. Verliezen worden verantwoord als deze voorzienbaar zijn.

Activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de historische kostprijs onder aftrek van de lineair berekende afschrijvingen. De afschrijving op automatisering is vastgesteld op 33,33 % per jaar van de kostprijs, de afschrijving op inventarissen en apparatuur op 20% en de afschrijvingen op verbouwingen op 10%.

Vorderingen

De vorderingen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde, verminderd met een voorziening voor oninbaarheid.

Liquide middelen

Onder liquide middelen worden verstaan kasmiddelen, de tegoeden op bankrekeningen en wissels en cheques. Deposito's worden onder liquide middelen opgenomen indien zij in feite - zij het eventueel met opoffering van rentebaten - ter onmiddellijke beschikking staan. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Liquide middelen die langer dan twaalf maanden niet ter beschikking staan van de stichting, worden als financiële vaste activa gerubriceerd.

Passiva

Pensioenen

De pensioenen zijn ondergebracht bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. De aan de pensioen-uitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst- en verliesrekening verantwoord. De te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord.

Voorzieningen

Een voorziening wordt gevormd indien de stichting op balansdatum een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting heeft waarvan het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang betrouwbaar is te schatten. De omvang van de voorziening wordt bepaald door de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichtingen en verliezen per balansdatum af te wikkelen. Tenzij anders vermeld, worden voorzieningen gewaardeerd tegen nominale waarde.

Indien het waarschijnlijk is dat voor uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen een vergoeding van een derde zal worden ontvangen, wordt deze vergoeding gepresenteerd als een afzonderlijk actief.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Grondslagen voor de resultaat bepaling

Activiteiten

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen,

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

7.5 Vaste activa

In 2020 zijn de gerealiseerde investeringen materiële vaste activa € 0k. De boekwaarde van de materiële vaste activa is door de afschrijvingen in 2020 gedaald van € 455k per 31-12-19 naar een boekwaarde van € 347k per 31-12-20.

Op basis van bovenstaande ziet het overzicht van de vaste activa per 31-12-2020 er dan als volgt uit:

(Bedragen x € 1.000)	Verbouwing	Inventaris	Apparatuur	Automatisering	Totaal
Stand per 1 januari 2020					
Cumulatieve aanschafwaarde	295.051	144.192	10.527	143.428	593.198
Cumulatieve afschrijvingen	-39.340	-38.450	-2.807	-57.826	-138.423
Boekwaarde per 1 januari 2020	255.711	105.742	7.720	85.602	454.775
Mutaties 2020					
Investeringen	0	0	0	0	0
Desinvesteringen	0	0	0	0	0
Afschrijvingen materiële vaste activa	-29.505	-28.839	-2.105	-47.809	-108.258
Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	0	0	0
Saldo mutaties	-29.505	-28.839	-2.105	-47.809	-108.258
Stand per 31 december 2020					
Cumulatieve aanschafwaarde	295.051	144.192	10.527	143.428	593.198
Cumulatieve afschrijvingen	-68.845	-67.289	-4.912	-105.635	-246.681
Boekwaarde per 31 december 2020	226.206	76.903	5.615	37.793	346.517
Afschrijvingspercentages	10,00%	20,00%	20,00%	33,33%	

7.6 Vlottende activa

7.6.1 Vorderingen

De openstaande vorderingen per 31-12-20 bestaan uit:

Vorderingen	2020	2019	Toelichting 2020
Vooruitbetaalde kosten	53.194	54.278	Softwarelicenties werkplekken € 25k, licenties website € 14k, LKCA-panel € 3k, overig € 11k
Waarborgsommen	4.025	4.025	Frankeermachine € 4k
Debiteuren	57.870	9.611	Bijdrage Rabobank verenigingsondersteuning €55k, overig € 3k
Nog te vorderen subsidie	0	14.408	
Overige vorderingen	52.593	40.902	Afrekening wachtgelden € 45k, overig € 8k
Totaal vorderingen	167.682	123.224	

7.6.2 Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2020 met € 429k gestegen van € 2.773k naar € 3.202k als gevolg van de positieve netto kasstroom uit operationele activiteiten (+€ 429k).

Een deel van de liquide middelen (€ 56k) bestaat uit de bankgarantie ten behoeve van de huur pand aan de Lange Viestraat 365. Ten aanzien van de directe opeisbaarheid van deze gelden geldt dus wel een beperking.

Liquide middelen	2020	2019
Banken	3.201.413	2.772.773
Kas	567	575
	3.201.980	2.773.349

7.7 Eigen vermogen

7.7.1 Algemene reserve

De algemene reserve is gestegen met € 538k. Deze stijging wordt veroorzaakt door het positieve exploitatieresultaat.

Algemene reserve	2020	2019
Saldo per 1 januari	1.866.266	1.797.835
Vanuit bestemmingsfonds OCW algemeen 2017-2020	0	399.185
Vanuit resultaatbestemming	598.445	-330.755
Saldo per 31 december	2.464.711	1.866.266

7.8 Voorzieningen

Bij de vaststelling van de benodigde voorziening wordt een schattingsmethode gehanteerd waarbij uitgegaan wordt van de jaarlijks geactualiseerde meerjarenbegroting (rechten wachtgeld lopen tot en met 2029) van de uitvoerder van de wachtgeld (Raet) die gebaseerd is op de laatst bekende inkomenssituatie van de uitkeringsgerechtigde. Daarnaast is er in 2019 in overleg met de accountant een verdere aanscherping geweest van de systematiek, waarbij oud-medewerkers die langer dan 5 jaar geen aanspraak hebben gemaakt op wachtgeld voor de resterende looptijd voor 50% zijn meegenomen bij de reservering.

Bij de jaarrekening 2020 resulteert deze nieuwe (aangescherpte) methodiek tot een 'reguliere' vrijval 2020 van € 34k op basis van de afrekening 2020 van Raet en een extra vrijval van € 75k voor de jaren 2021 en verder op basis van de dit jaar geactualiseerde meerjarenbegroting. Door het nieuw overeengekomen pensioenakkoord is de einddata van de wachtgeldregelingen voor een aantal oud-medewerkers weer naar voren gehaald, waardoor het bedrag waarop zij eventueel aanspraak kunnen maken lager is geworden voor de komende jaren. De reguliere vrijval 2020 wordt veroorzaakt doordat er in 2020 minder oud-medewerkers gebruik maken van de wachtgeldregeling dan waar rekening mee is gehouden in de vorig jaar geactualiseerde meerja-

renbegroting 2020-2029. De vrijval wachtgelden wordt ten gunste gebracht aan het exploitatie-resultaat 2020.

<u>Voorziening wachtgelden Reorganisatie Cultuurnetwerk 2012</u>	2020	2019
Saldo per 1 januari	81.297	109.317
Onttrekking wachtgeld 2020	-6.875	-2.354
Vrijval 2020	-16.555	-22.158
Vrijval op basis van meerjarenbegroting 2021 en verder	-39.042	-3.508
Saldo per 31 december	18.824	81.297
<u>Voorziening wachtgelden Reorganisatie Kunstfactor 2012</u>	2020	2019
Saldo per 1 januari	307.133	471.590
Onttrekking wachtgeld 2020	-87.028	-178.302
Vrijval 2020	-17.247	19.255
Vrijval op basis van meerjarenbegroting 2021 en verder	-17.096	-5.412
Saldo per 31 december	185.763	307.133
<u>Voorziening wachtgelden Reorganisatie LOKV 2012</u>	2020	2019
Saldo per 1 januari	55.832	76.798
Onttrekking wachtgeld 2020	-20.865	-20.912
Vrijval 2020	-1	17
Vrijval op basis van meerjarenbegroting 2021 en verder	-19.134	-71
Saldo per 31 december	15.832	55.832
Saldo totale voorzieningen per 31 december	220.419	444.262

Van het saldo van € 220k per 31-12-20 zal naar verwachting € 88k in 2021 worden afgewikkeld.

7.9 Langlopende schulden

Voor het nieuwe pand aan de Lange Viestraat 365 is een incentive met de verhuurder overeengekomen van € 60.645 ten behoeve van de inrichting van het nieuwe pand en een eenmalige huurkorting van € 60.645, waarbij de baten van de inrichtingsbijdrage verspreid worden over de afschrijvingstermijn van de verbouwing van 10 jaar en die van de huurkorting over de huurperiode van 5 jaar (startend per 01-07-18 als ingangsdatum van de huurovereenkomst). Tot en met 2020 is hiervan € 45k gerealiseerd, wordt € 58k bij de langlopende schulden en € 18k bij de kortlopende schulden gepresenteerd.

Inrichtingsbijdrage	€ 60.645
Vrijval 2018	- € 3.033
Vrijval 2019	- € 6.064
<u>Vrijval 2020</u>	<u>- € 6.064</u>
Saldo schulden per 31-12	€ 45.484
<u>Herrubricering kortlopend</u>	<u>- € 6.064</u>
Langlopende schulden	€ 39.420

Huurkorting	€ 60.645
Vrijval 2018	- € 6.065
Vrijval 2019	- € 12.129
<u>Vrijval 2020</u>	<u>- € 12.129</u>
Saldo schulden per 31-12	€ 30.322
<u>Herrubricering kortlopend</u>	<u>- € 12.129</u>
Langlopende schulden	€ 18.193

7.10 Kortlopende schulden

De kortlopende schulden per 31-12-20 bestaan uit:

Kortlopende schulden	2020	2019	Toelichting 2020
Belastingen en premies sociale verzekeringen	162.990	171.785	Loonbelasting december 2020
Reservering vakantietoeslag en verlof	283.319	288.835	Reservering vakantietoeslag juli t/m december 2020 en openstaande verlofuren per 31-12-19
Schulden aan personeel	0	191.306	Ontslagvergoedingen en openstaande schulden aan personeel
Crediteuren	154.101	151.817	Voorschotnota wachtgelden € 37, overige diverse project- en beheerkosten € 117k
Nog te besteden subsidie	285.899	87.188	Verenigingsondersteuning tijdens corona (bijdrage FCP)
Overige schulden	87.125	74.080	Reservering eindafrekening servicekosten 2018 t/m 2020 € 50k, voorontvangen huurkorting/ inrichtingsbijdrage € 18k, accountantskosten € 14k, overig 5k
Totaal	973.434	965.011	

7.11 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

De volgende rechten en verplichtingen zijn niet opgenomen in de balans per 31-12-20, waarvan een deel kortlopend (< 1 jaar) en een deel langlopend (> 1 jaar) is:

Rechten

Instellingssubsidie conform subsidiebesluit 2021-2024 € 21.569.208

Waarvan kortlopend € 5.392.302

inclusief loon- en prijsbijstelling 2020 OCW

Verhuurcontract Uit de Kunst t/m 01-12-2021 € 6.066

Waarvan kortlopend € 6.066

inclusief indexering $106,96 / 105,78 = 1,1\%$ per jaar op basis van: consumentenprijzen; Europees geharmoniseerde prijsindex 2015=100

Verplichtingen

Leaseverplichting printers (Xerox) t/m 30-06-2023 € 102.658

Waarvan kortlopend € 40.699 en langlopend € 61.959.

inclusief indexering $106,96 / 105,78 = 1,1\%$ per jaar op basis van: consumentenprijzen; Europees geharmoniseerde prijsindex 2015=100

Huurverplichting Lange Viestraat 341-361 t/m 30-06-23 € 478.523

Waarvan kortlopend € 189.712 en langlopend € 288.812.

inclusief indexering $106,96 / 105,78 = 1,1\%$ per jaar op basis van: consumentenprijzen; Europees geharmoniseerde prijsindex 2015=100

7.12 Baten

De totale baten liggen in 2020 € 224k hoger ten opzichte van 2019, waarvan € 159k het gevolg is van de loon- en prijsbijstelling van de structurele instellingssubsidie vanuit OCW, € 266k het gevolg is van een hogere incidentele publieke subsidies (met name projectsubsidie Iktoon en codedi en verenigingsondersteuning tijdens corona), maar waarbij de overige inkomsten € 202k lager liggen met name veroorzaakt door corona (minder fysieke evenementen en minder samenwerkingen met partners).

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de gerealiseerde baten 2020 ten opzichte van de begroting 2020 en de realisatie 2019.

Baten (in euro) met omschrijving 2020	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Evenementen LKCA; bijdrage deelnemers	11.640	75.000	79.445
Publicaties divers; abonnementen, losse verkoop en auteursrechten	16.654	15.000	21.989
Hip Hop; bijdragen diverse partners	3.000		
Cultuurdebat; bijdragen diverse partners	6.341		
Nieuwjaarsevent; bijdrage FCP	5.075		3.456
Overige directe inkomsten	6.060	100.000	80.918
Directe inkomsten	48.771	190.000	185.808
Huur- en serviceopbrengsten huisvesting	7.021	7.000	7.854
Detachering aan Uit de Kunst/ Boekmanstichting/ OCW	40.454	16.000	90.933
Indirecte inkomsten	47.475	23.000	98.787
Codedi; bijdrage VSB-fonds	-	45.000	-
Verenigingsondersteuning; bijdrage Rabobank	55.000	68.000	68.000
Bijdragen uit private middelen	55.000	113.000	68.000
Instellingssubsidie OCW	5.656.561	5.646.000	5.497.614
Structurele subsidies	5.656.561	5.646.000	5.497.614
Iktoon; projectsubsidie OCW	223.152	200.000	176.848
Codedi (voorheen ACCI) algemeen; projectsubsidie OCW	231.036	167.000	85.965
Codedi @Awards; bijdragen rijkscultuurfondsen	25.000		
Verenigingsondersteuning corona: bijdrage FCP	68.399		
CMK 2020; bijdrage FCP	10.000		10.000
Cultureel Vermogen: bijdrage FCP	19.892		14.408
AMATEO (Europees amateurkunstnetwerk)	10.919		15.911
Overige incidentele subsidies			18.756
Incidentele publieke subsidies	588.398	367.000	321.888
Totale baten	6.396.204	6.339.000	6.172.097

De baten met betrekking tot de bijdragen van betalende deelnemers aan evenementen in 2020 zijn als volgt opgebouwd:

Naam evenement	Opbrengsten uit bijdragen	Aantal betalende deelnemers
Onderzoeksconferentie	€ 9k	150
Lessen in levenspit	€ 1k	17
Train de trainer	€ 1k	5
Totaal	€ 12k	172

7.13 Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief (ACCI); nu Codedi genoemd

De brancheverenigingen in de cultuursector, verenigd in de Federatie Cultuur, hebben eind 2019 het LKCA gevraagd of zij penvoerder voor dit actieplan wil worden. Dit actieplan is goedgekeurd door OCW, waarbij een projectsubsidie is toegewezen voor de resterende periode (1 september 2019 t/m 31 december 2020) om dit plan uit te voeren.

Omschrijving	Referentie	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2020	Kosten 2019	Kosten 2020	Kosten t/m 2020	Saldo nog te besteden ultimo 2020
Actieplan Cultuur en Creatief Inclusief (ACCI)	16577050	317.000	317.000	85.965	280.653	366.618	nihil

De begrote kosten 2019/ 2020 zien er als volgt uit:

Omschrijving	Toelichting	Aantal	uren	Tarief	BTW	Begrote kosten 2019/2020	
Beschrijven best practices	16 best practices, 8 uur per best practice, uurtarief € 65 excl. BTW	16	8,0	65	1,21	10.000	
Verzamelen en realiseren handreikingen	4 handreikingen, 32 uur per stuk, uurtarief € 65 excl. BTW	4	32,0	65	1,21	10.000	
Trainingsaanbod inzichtelijk	inschatting 120 uur	1		120,0	65	1,21	10.000
Webinars en podcasts	4 webinars van € 4.000, 4 podcasts van € 3.000, Kosten gasten € 10.000 excl. BTW	1		38.000	1,21	45.000	
Bewustwording en trainingsaanbod directies	All-in bedrag van € 16.000 excl. BTW voor advies en opzet leergang, bijdrage aan eerste lichting(en) deelnemers	1		16.000	1,21	20.000	
Intervisie en mentoring	Inhuur van partijen die hier ervaring in hebben en die hiervoor een all-in aanbod leveren van naar verwachting € 16.000 excl. BTW	1		16.000	1,21	20.000	
Ondersteuning brancheverenigingen	32 uur advies en ondersteuning voor 8 brancheverenigingen, uurtarief € 65 excl. BTW	8	32,0	65	1,21	20.000	
Projectleiding (50% van 0,8 fte) en administratie	4 maanden, 50% van totale salariskosten inclusief overhead	4		3.750	1,00	15.000	
Campagne en digitaal platform	Gemiddeld 2,5 uur per week t.b.v. realiseren nieuwe content, social media e.d., uurtarief € 65 excl. BTW	52	2,5	65	1,21	10.000	
Communicatieactiviteiten en -middelen	Gemiddeld 3,5 uur per week t.b.v. bepalen inzet middelen en activiteiten, uurtarief € 65 excl. BTW	52	3,5	65	1,21	15.000	
Award (excl prijzengeld)	diverse kosten: organisatiekosten, vergoedingen jury, locaties e.d.	1		8.000	1,21	10.000	
Event (incl. uitreiking award)	€ 40k aan kosten t.b.v. organisatie, sprekers, optredens, locatie, catering e.d.	1		33.000	1,21	40.000	
Presentaties over code	15 uur aan presentaties (niet door projectleider), uurtarief € 75 euro excl. BTW	15	4,0	75	1,21	5.000	
Analyse en publicatie nav scan	120 uur t.b.v. onderzoeker, redacteur en vormgeving, uurtarief € 75 excl. BTW	1	120,0	75	1,21	10.000	
Handreikingen en trainingsaanbod	Totaal verwachte kosten € 26.000 excl. BTW	1		26.000	1,21	32.000	
Projectleiding en administratie	12 maanden, 100% van totale salariskosten inclusief overhead	12		7.500	1,00	90.000	
Totaal						362.000	
Waarvan subsidie OCW						317.000	
Waarvan bijdrage VSB-fonds in 2020						45.000	

De gerealiseerde kosten in 2020 zien er als volgt uit:

Omschrijving	Toelichting	Aantal	uren	Tarief	BTW	Realisatie 2020
Campagne en digitaal platform	Updaten website en aanpassen code (Engels)	1		9.650	1,21	11.677
Communicatieactiviteiten en -middelen	Ondertitelen van artikelen op website en inzetten van podcast/podcast/facebook/intranet	1		17.162	1,21	20.766
Award (excl prijzengeld)	Afspraken omtrent inzet online service, laten maken en ophalen Awards	1		2.655	1,21	3.213
Event (incl. uitreiking award)	Inhuur om online bijeenkomst in goede banen te leiden	1		36.319	1,21	43.946
Verzamelen en realiseren handreikingen	Door middel van ophalen informatie nieuw document 'De Waarde van Nieuwe Taal' realiseren	1		10.228	1,21	12.376
Trainingsaanbod inzichtelijk	Verzorging online trainingen, inclusief uitwerken update voor Mastercursus.	1		17.964	1,21	21.736
Overig		1			1,21	
Totaal out of pocket kosten						113.713
Projectleiding + secretariaat	1.332 uur projectleiding en 106 uur secretariaat à uurtarief van € 85	1	1.438,0	85	1,00	122.230
Campagne en digitaal platform	426 uur communicatiespecialist en 100 uur webredacteur à uurtarief van € 85	1	526,0	85	1,00	44.710
Totaal inzet LKCA-medewerkers						166.940
Totaal 2020						280.653
Waarvan te ontvangen subsidie in 2020						231.035
Waarvan voor eigen rekening LKCA						49.618

Hiermee komen de gerealiseerde kosten € 50k boven de ontvangen subsidie uit. Deze overschrijding neemt LKCA voor eigen rekening.

7.14 Iktoon

Iktoon werd in 2016 voor het eerst uitgevoerd door het Platform Promotie Cultuurparticipatie, met steun van divers partners, waaronder LKCA. Iktoon is een landelijke campagne ter promotie van deelname aan cultuurparticipatie. Op vele plaatsen in het land worden in juni activiteiten uitgevoerd, ondersteund met een landelijke campagne.

Na 3 jaar vroeg het Platform LKCA de campagne over te nemen en werd de afspraak gemaakt dat de campagne aansluitend bij het programma cultuurparticipatie zou worden doorontwikkeld. LKCA heeft hiervoor in 2019 en 2020 een jaarlijkse projectsubsidie verleend gekregen van € 200k vanuit OCW.

Omschrijving	Referentie	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2020	Kosten 2019	Kosten 2020	Kosten t/m 2020	Saldo nog te besteden ultimo 2020
Uitvoering promotiecampagne cultuurparticipatie IkToon	14560901	400.000	400.000	176.848	229.259	406.107	nihil

De begrote en gerealiseerde kosten in 2020 zien er als volgt uit:

Iktoon Campagne 2020	Begroting 2020	Realisatie
Coördinatie en organisatie van <u>iktoon</u> - campagne		
– inhuur externe medewerker à € 60,- (excl. btw)	45.000	41.785
– Inzet communicatiespecialist LKCA à € 85,- (210 uur)	12.580	17.850
– reiskosten externe medewerker (nacalculatie)	2.500	507
– netwerk coördinatoren <u>iktoon</u> en website	22.000	32.368
Communicatie		
– inhuur communicatiebureau	58.660	78.852
– campagnekosten (media-aandacht)	23.500	21.471
– communicatiemateriaal (externe medewerker)	11.000	12.258
– campagneactiviteiten (o.a. tijdens de opening)	35.000	18.584
Evaluatie	8.000	5.583
Onvoorzien	4.912	0
Totaal	223.152	229.259

Hiermee komen de gerealiseerde kosten € 6k boven de ontvangen subsidie uit. Deze overschrijding neemt LKCA voor eigen rekening.

7.15 Beheerlasten materieel

De beheerlasten materieel zijn in 2020 € 82 lager dan begroot door lagere kosten op het gebied van digitaliserings- en ICT-projecten. De kosten van de digitalisering van onze (financiële en HR-) bedrijfsprocessen blijven onder de begroting, waarbij ook een aantal ICT-projecten (o.a. crm) doorgeschoven zijn 2021, omdat de prioriteit voor dit jaar lag bij het ondersteunen van onze thuiswerkende medewerkers.

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Beheerlasten materieel	728.243	810.000	788.023

De in 2020 gerealiseerde beheerlasten materieel bestaan uit:

• Huisvestingskosten (incl. reservering 50k servicekosten 18/19/20)	€ 346k
• Automatiseringskosten (incl. print, glasvezel en licenties)	€ 136k
• Afschrijvingen (verbouwing pand en ICT-hardware)	€ 108k
• Advieskosten, salarisadministratie, digitalisering processen	€ 24k
• Juridisch advies (divers)	€ 4k
• Accountantskosten 2020	€ 35k
• Porti- en vrachtkosten	€ 34k
• Vergaderkosten (bestuur en rvt inclusief catering)	€ 11k
• Verzekeringen (divers)	€ 11k
• Overige beheerlasten (divers)	€ 19k
Totaal	€ 728k

7.16 Beheerlasten personeel

De beheerlasten personeel zijn in 2020 € 129k lager dan begroot met name als gevolg van de lagere reiskosten (OV trein vrij) als gevolg van corona en de vrijval van de wachtgeld van oud-medewerkers die lager zijn uitgevallen dan begroot.

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Beheerlasten personeel	721.271	850.000	962.804

De in 2020 gerealiseerde beheerlasten personeel bestaan uit:

• Salariskosten Directie & Bedrijfsvoering	€ 630k
• Reiskostenvergoeding woon-werk (vanaf juni OV trein vrij)	€ 61k
• Opleidingskosten	€ 59k
• Werving- en advertentiekosten	€ 24k
• Arbozorg en duurzame inzetbaarheid	€ 13k
• Telefoonkostenvergoeding	€ 18k
• Vaste vergoeding thuiswerken tijdens corona	€ 17k
• Overige personeelskosten	€ 5k
• Mutatie reservering vakantiegeld/ -verlof	€ 3k
• Vrijval wachtgeld voorziening 2020 e.v.	-€ 109k
Totaal	€ 721k

7.17 Activiteitenlasten materieel

De activiteitenlasten zijn in 2020 € 240k lager dan begroot. Dit is voornamelijk veroorzaakt door corona, waardoor activiteiten en evenementen zijn komen te vervallen, online plaatsvonden of zijn doorgeschoven naar 2021.

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Activiteitenlasten materieel	1.219.691	1.460.000	1.248.940

De in 2020 gerealiseerde activiteitenlasten materieel bestaan uit de kosten die reeds verantwoord zijn bij de kwalitatieve toelichting van het bestuursverslag en zijn als volgt verdeeld over de inhoudelijke doelstellingen van het aangescherpte activiteitenplan 2017-2018, aangevuld met Iktoon en ACCI/CodeDI.

- Maatschappelijke betekenis en draagvlak (overheid & politiek, onderzoek) € 64k
 - Goede cultuureducatie op school en in vrije tijd (PO, VO, MBO) € 232k
 - Cultuurparticipatie toegankelijk voor iedereen
(Cultuur- en erfgoed, vrije tijd, vrijwilligers-org. en sociaal domein) € 287k
 - Middelen en bereik (grote evenementen en corporate communicatie) € 287k
 - Iktoon € 211k
 - ACCI € 139k
- Totaal € 1.220k

7.18 Activiteitenlasten personeel

De activiteitenlasten personeel zijn in 2020 € 261k lager dan begroot met name als gevolg dat de begrote vergoedingen voor vertrekregelingen van personeel reeds eind 2019 waren besteed en een lagere inhuur dan begroot.

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Activiteitenlasten personeel	3.122.907	3.384.000	3.532.932

De in 2020 gerealiseerde activiteitenlasten bestaan uit de salariskosten van de medewerkers (€ 3.089k) en € 35k inhuur die de inhoudelijke activiteiten van het LKCA uitvoeren. De activiteitenlasten personeel bestaan dus uit de gerealiseerde uren die inhoudelijk verantwoord worden bij de kwalitatieve toelichting van het bestuursverslag.

7.19 Rentebaten/- lasten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Saldo rentebaten/ -lasten	-5.648	-	-2.112

De rentebaten zijn lager dan begroot als gevolg van de negatieve rente die de ABN-bank per 1 april heeft rekent. ABN rekent vanaf 1 april 2020 met een negatieve rente van -0,5% over het saldo van alle zakelijke betaal- en spaarrekeningen op naam van LKCA die meer dan €2.500.000 bedraagt.

7.20 Personeel (model IIa)

Personeel LKCA 2020						
Specificatie personeelslasten	Realisatie 2020		Begroting 2020		Realisatie 2019	
	euro	fte	euro	fte	euro	fte
Waarvan vast contract per 31 december 2020	3.787.099	45,4	3.934.000	46,2	3.952.321	44,1
Waarvan tijdelijk contract per 31 december 2020	130.865	1,7	100.000	1,1	346.743	5,3
Waarvan inhuur	35.388		200.000		208.549	
Personeelslasten totaal (excl. vrijval wachtgelden)	3.953.352	47,1	4.234.000	47,3	4.507.613	49,4
Fte-bezetting exclusief stagiaires en inclusief oproepkrachten en rekening houdend met onbetaald verlof						
Inhuur bestaande uit tijdelijk personeel en detachering (inclusief ziektevervangings)						

De gerealiseerde personeelslasten 2020 bestaan uit:

Personeelslasten (excl. vrijval wachtgelden)	€ 3.953k
Vrijval wachtgeld voorziening 2020 e.v.	-€ 109k
Totale personeelslasten (inclusief vrijval wachtgelden)	€ 3.844k

Waarvan beheerlasten personeel € 721k en activiteitenlasten personeel € 3.123k.

7.21 Activiteiten en bereik (model III)

Bij het indienen van het beleidsplan 2017-2020 werd nog uitgegaan van de oude systematiek, waarbij de aanwezige deelnemers van bijeenkomsten meerdere keren zijn toegerekend naar de verschillende doelgroepen die zij vertegenwoordigen. In de nu gepresenteerde realisatiecijfers 2019 en 2020 wordt overeenkomstig het nieuwe model in het *handboek verantwoording cultuursubsidies instellingen* uitgegaan van de aanwezige deelnemers (zowel fysiek als digitaal), zonder dat deze vervolgens nog eens toegerekend worden naar de verschillende doelgroepen. Wel zijn in deze aantallen ook de bezoekers meegeteld die deze activiteit later (online) hebben teruggekeken. Ook was er in 2020 1 evenement die verdeeld is over 2 dagen. Voor het aantal deelnemers van dit evenement zijn we uitgegaan van het gemiddelde aantal bezoekers over deze 2 dagen.

Als gevolg van de corona zijn veel openbare activiteiten in 2020 online georganiseerd. Omdat deze activiteiten ook teruggekeken konden worden, was het bereik van openbare activiteiten in 2020 een stuk hoger dan in 2019.

In 2020 heeft het LKCA 2 webinars georganiseerd met in totaal 663 deelnemers. Deze aantallen zijn meegenomen in de hierboven genoemde openbare activiteiten.

Activiteiten en bereik LKCA 2020						
	Realisatie 2020		Activiteitenplan 2017-2020		Realisatie 2019	
Activiteiten	Aantal	Aantal deelnemers*	Aantal	Aantal deelnemers	Aantal	Aantal deelnemers
Openbare activiteiten	103	9.241	200	10.000	94	5.445
Totaal activiteiten	103	9.241	200	10.000	94	5.445
waarvan nieuwe webinars 2020	2	663			3	797
Bezoeken website totaal	634.335		325.000		734.448	
Aantal unieke bezoekers website	154.411		225.000		212.084	
Abonnees nieuwbrieven (ontdubbeld)	1	11.875			1	11.829
Social media						
Twitter LKCA	6.584				6.445	
Twitter Erfgoededucatie	1.636				1.632	
Facebook volgers	8.348				7.784	
Instagram (cultuurdeelje)	1.676				1.582	
LinkedIn-groepen leden						
Bedrijfspagina LKCA	4.977				3.542	
Netwerk cultuureducatie	6.542				6.053	
Netwerk erfgoededucatie	881				854	
Cultuurplein	2.146				2.055	
Cultuurcoach	469				418	
* Aantal deelnemers fysiek/ digitaal aanwezig + online teruggekeken						

7.22 WNT gegevens

WNT-verantwoording 2020 Stichting Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) op basis van de van toepassing zijnde regelgeving en conform nieuwe WNT-normen per 1 januari 2020 conform jaarverantwoording OCW. Het bezoldigingsmaximum in 2020 voor Stichting Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) bedraagt € 201.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking.

Gegevens 2020	
bedragen x € 1	
	S. Scholten
Functiegegevens	Bestuurslid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	0,89 gemiddeld
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 91.091
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 9.628
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 100.719</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹	€ 178.890
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-
Bezoldiging	€ 100.719
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.
Gegevens 2019	
bedragen x € 1	
Functiegegevens	Bestuurslid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	0,96 gemiddeld
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 94.058
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 10.257
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 104.315</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ²	€ 186.240
Bezoldiging	€ 104.315

¹ $y = \frac{x \cdot a \cdot b}{365}$ waarbij: y = individueel WNT-maximum, x = voor instelling geldend WNT-bezoldigingsmaximum, a = deeltijdfactor (maximaal 1,0 fte) en b = functieduur in kalenderdagen. S. Scholten (€ 201.000 x 0,89 fte x 366 kalenderdagen) ÷ 366 dagen = € 178.890.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

De gerealiseerde bezoldiging vindt plaats op basis van het aantal keren aanwezigheid.

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	N. van Lith	G. Kamstra	N. Abdellaoui
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 14/10	01/01 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 1.250	€ 500	€ 1.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹	€ 30.150	€ 15.761	€ 20.100
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-
Bezoldiging	€ 1.250	€ 500	€ 1.250
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2019			
Bedragen x € 1			
Functiegegevens	Voorzitter RvT Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	13/03 - 31/12 01/01 - 13/03	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 1.220 € 250	€ 1.646	€ 1.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.360 € 3.827	€ 19.400	€ 19.400

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	B. Meijer	R. Klamer	I. Ford
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 2.250	€ 1.250	€ 2.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹	€ 20.100	€ 20.100	€ 20.100
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-
Bezoldiging	€ 2.250	€ 1.250	€ 2.250

Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2019			
Bedragen x € 1			
Functiegegevens	Lid RvT	n.v.t.	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	9/10 - 31/12	18/12 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 2.000	€ 500	€ 250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 19.400	€ 4.465	€ 744

Gegevens 2020	C. Knoester	K. Visser	M. Engel
bedragen x € 1			
Functiegegevens	Lid RvT	n.v.t.	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2020	14/10 - 31/12	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 500		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹	€ 4.339		
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-		
Bezoldiging	€ 500	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2019			
Bedragen x € 1			
Functiegegevens	n.v.t.	Voorzitter RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	n.v.t.	01/01 - 13/03	01/01 - 26/06
Bezoldiging			
Bezoldiging	n.v.t.	500	1.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	n.v.t.	5.740	9.408

¹ $y = 15\% \text{ of } 10\% \text{ van } \frac{x \cdot b}{365}$ waarbij: x = voor instelling geldend WNT-maximum en b = functieduur in kalenderdagen. Voorzitter = 15% x 201.000 = € 30.150. Leden = 10% x € 201.000 = € 20.100. G. Kamstra (lid RvT) = 20.100 x (287/366) = € 15.761. C. Knoester (lid RvT) 20.100 x (79/366) = € 4.339

2. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2020 ook geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

7.23 Overige gegevens

De stichting kent geen statutaire regeling omtrent de bestemming van het resultaat anders dan dat het vermogen van de stichting dient ter verwezenlijking van het doel van de stichting. Bij het verwezenlijken van het doel van de stichting heeft de stichting geen winstoogmerk. Bij een besluit tot ontbinding wordt tevens de bestemming van het liquidatiesaldo vastgesteld. Daarbij blijven de bepalingen van de statuten zoveel mogelijk van kracht.



LKCA

LKCA wil ervoor zorgen dat iedereen goede cultuureducatie krijgt (op school én in de vrije tijd) en dat iedereen kan meedoen aan culturele activiteiten.

LKCA | Lange Viestraat 365 | Postbus 452, 3500 AL Utrecht | +31 30 711 51 00 | www.lkca.nl | info@lkca.nl