

Jaarverslag 2021

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

Goedgekeurd in vergadering raad van toezicht 23 maart 2022

Inhoud

1	Inleiding Bestuursverslag 2021	4
2	Verantwoording prestatie-indicatoren	5
2.1	Prestatie-indicatoren: bereik- en waarderingscijfers	5
2.2	Toelichting waarderingscijfers	6
2.3	Toelichting bereikcijfers	6
3	Activiteiten en impact	7
3.1	Doelstellingen	7
3.2	Diversiteit en inclusie	7
3.2.1	Code Diversiteit & Inclusie	7
3.2.2	Grensoverschrijdend gedrag	8
3.3	Overheid en politiek	8
3.3.1	Cultuurdeelje	8
3.3.2	Ondersteuning gemeenten	9
3.3.3	Leerecosystemen als kader voor beleid en uitvoering	9
3.3.4	Combinatiefuncties	10
3.4	Cultuur, zorg en welzijn	10
3.4.1	Programma Cultuurparticipatie	10
3.4.2	1sociaaldomein	10
3.4.3	Leergemeenschap cultuurparticipatie van chronisch zieke kinderen	11
3.5	Versterken verenigingsleven	11
3.5.1	Revitalisering amateurkunst	11
3.5.2	Samen slim deelnemers werven	11
3.5.3	Verenigingsmonitor	12
3.6	Onderwijs	12
3.6.1	Cultuureducatie met Kwaliteit	12
3.6.2	Nationaal Programma Onderwijs	13
3.6.3	MBO	13
3.6.4	Speciaal onderwijs	13
3.6.5	ICC	14
3.7	Kunstprofessionals in de vrije tijd	14
3.7.1	Onderzoek ZZP-ers	14
3.7.2	Middenkaderopleidingen	15
3.7.3	Cultureel vermogen	15
3.7.4	Hiphop	15
3.8	Onderzoek	16
3.8.1	Onderzoekersnetwerk	16
3.8.2	Cultuur + Educatie	16
3.8.3	Bijzonder hoogleraren	16
3.8.4	Onderzoeken	17
3.9	Communicatie	17
4	Financiële verantwoording	19
4.1	Exploitatieresultaat en resultaatbestemming	19
4.2	Financiële positie	20
4.3	Specifieke aandachtspunten beschikking subsidieverlening	20
4.3.1	Governance Code Cultuur	20
4.3.2	Fair Practice Code	21
4.3.3	Code diversiteit en inclusie	21
4.3.4	Ondernemerschap	22

4.3.5	Internationale activiteiten	22
5	Organisatie en bedrijfsvoering	23
5.1	Organisatieontwikkeling	23
5.2	Personeelsbeleid en -ontwikkelingen	24
5.3	Ondernemingsraad	26
5.4	Raad van Bestuur	26
5.5	Raad van toezicht	27
5.6	Reflectie op WNT	28
6	Risico's	29
6.1	Rechtmatigheidsvereisten	30
6.2	Europese aanbestedingsregels	30
6.3	Voorziening wachtgelden	30
6.4	Beleggingen	30
6.5	Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)	31
7	Jaarrekening 2021	32
7.1	Balans per 31 december	32
7.2	Categoriale exploitatierekening	33
7.3	Kasstroomoverzicht	34
7.4	Grondslagen financiële verslaglegging	35
7.5	Vaste activa	37
7.6	Vlottende activa	37
	7.6.1 Vorderingen	37
	7.6.2 Liquide middelen	38
7.7	Eigen vermogen	38
7.8	Voorzieningen	38
7.9	Langlopende schulden	39
7.10	Kortlopende schulden	40
7.11	Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	40
7.12	Baten	41
7.13	Verenigingsondersteuning corona	42
7.14	Beheerlasten materieel	42
7.15	Beheerlasten personeel	43
7.16	Activiteitenlasten materieel	44
7.17	Activiteitenlasten personeel	44
7.18	Rentebaten/- lasten	45
7.19	Personeel en werkzame personen	45
7.20	WNT gegevens	46
7.21	Overige gegevens	49

1 Inleiding Bestuursverslag 2021

Met dit jaarverslag blikt LKCA terug op 2021, wederom een bijzonder jaar. Weer speelde covid een grote rol in ons leven en werk. Zeker in de culturele sector bepaalde covid helaas wat er wel en niet kon. Wat dat voor ons werk betekende, hadden we in 2020 al geleerd en ervaren. We hebben dankzij die ervaring in 2021 heel veel kunnen doen en ondanks alle narigheid mooie resultaten kunnen boeken.

Corona heeft ook wel een positief effect gehad voor ons werkveld: het belang van cultuureducatie en cultuurparticipatie (en daarmee het gemis als het stilligt) werden meer gezien: in de overheidscommunicatie rondom de lockdowns werd expliciet over cultuurbeoefening gesproken en er was aparte steun voor de amateurkunst. We hebben daar met partners hard voor gewerkt en blijven dat doen.

2021 was het eerste jaar van de nieuwe cultuurnotaperiode 2021-2024. Die stond natuurlijk in het teken van 'aan de slag', maar ook van het indienen van een verbeterd activiteitenplan inclusief corona-addendum. We zijn blij dat daarmee het adviestraject van de Raad voor Cultuur over onze plannen voor 2021-2024 tot een positief einde is gekomen.

Kortom, ondanks alles heeft LKCA in 2021 een goed jaar gehad. Een jaar waarin professionals ons wisten te vinden en waardeerden. Met dit jaarverslag is 2021 helemaal afgerond en zetten wij ons met de volle 100% in voor een nog beter 2022. Met het op 10 januari 2022 aantreden van een nieuw kabinet dat mooie ambities op het terrein van cultuureducatie en cultuurparticipatie heeft geformuleerd, in het voorjaar nieuwe gemeentebesturen én hopelijk een minder dominante rol voor covid in ons leven, hebben we daar alle vertrouwen in!

Utrecht, 23 maart 2022



Sanne Scholten
Directeur-bestuurder LKCA

2 Verantwoording prestatie-indicatoren

In dit hoofdstuk gaan we in op het realiseren van onze prestatie-indicatoren, welke activiteiten we ondernamen en welke impact we daarmee realiseerden.

2.1 Prestatie-indicatoren: bereik- en waarderingscijfers

In de periode 2017-2020 bestonden onze prestatie-indicatoren enkel uit bereikcijfers. Vanaf 2021 voegen we daar ook waarderingscijfers aan toe, zoals we die uitvragen in ons klantonderzoek dat we vanaf nu jaarlijks uitvoeren.

We zijn trots op de waarderingscijfers die we kregen van onze klanten. Deze liggen hoger dan de voor 2021 vastgestelde KPI's. Voor de scores die al eerder werden uitgevraagd zijn de waarderingscijfers bovendien substantieel hoger dan bij de vorige meting.

Ook de bereikcijfers zien er goed uit: ons online bereik groeit gestaag, evenals het totaal aantal abonnementen op onze media. De afgelopen jaren waren we minder gaan inzetten op grote evenementen en de bezoeken daaraan. Onze bezoekcijfers daalden de vorige cultuurnotaperiode dan ook. In 2020 waren, vooral als gevolg van enkele zeer grote (online) bijeenkomsten de bezoekcijfers heel hoog (bijna 10.000). In 2021 daalden ze, vanwege minder zeer grote bijeenkomsten naar 6471, nog steeds ruim boven de KPI. Nieuw in 2021 was het wekelijks programmeren van het LKCAtelier. Elke donderdagmiddag vinden deze online kennissessies plaats, met steeds een ander thema centraal.

Bijzonder trots zijn we op de gestegen cijfers van onze helpdesk: 1010 vragen om informatie en advies die in 2021 binnenkwamen en die we gemiddeld binnen 3 dagen beantwoordden. Het is fijn om te weten dat mensen ons met hun specifieke vragen weten te vinden. Het geeft ons de kans om mensen verder te helpen en levert bovendien inzichten in gevraagde informatie en hoe we die beter kunnen ontsluiten.

In onderstaande tabel zijn de KPI's zoals ingediend voor 2021 genoteerd, evenals de gerealiseerde cijfers voor 2020 en 2021. Onder de tabel staat een nadere toelichting over de totstandkoming van de cijfers.

Prestatie-indicator	KPI 2021	Gerealiseerd 2020	Gerealiseerd 2021
1. Percentage klanten dat ons bij anderen zou aanbevelen om kennis op te halen	45%	45%	52%
2. Percentage klanten in klantonderzoek dat ons zou aanbevelen als samenwerkingspartner	32%	34%	43%
3. Percentage klanten in klantonderzoek dat ons als verbinder zou aanbevelen	25%	Niet uitgevraagd	33%
4. Percentage klanten in klantonderzoek dat ons als aanjager zou aanbevelen	10%	Niet uitgevraagd	29%
5. Aantal social media volgers (twitter, facebook, bedrijfslinkedin, instagram)	16.000	21.585	22.948
6. Aantal abonnementen (nieuwsbrief, cultuurkrant en C+E)	19.000	20.286	21.302

7. Aantal unieke bezoekers website	170.000	154.411	172.249
8. Aantal beantwoorde informatie- en adviesvragen	500	758	1.010
9. Aantal bezoekers door LKCA zelf georganiseerde (netwerk)bijeenkomsten (incl. webinars en streams)	5.000	9.904	6.471

2.2 Toelichting waarderingscijfers

Ons klantonderzoek wordt uitgevoerd door een onderzoeksbureau. Om de tevredenheid van de relaties te meten wordt gebruik gemaakt van de Net Promotor Score (NPS). De standaard NPS vraag is: *“Hoe waarschijnlijk is het op een schaal van 0 t/m 10, dat jij, vanuit jouw ervaringen, LKCA aanbeveelt bij collega’s en vakgenoten als een organisatie ...?”*

Deze vraag is voorgelegd voor de volgende onderwerpen:

- Om kennis op te halen (ook bevraagd in 2019)
- Om mee samen te werken (ook bevraagd in 2019)
- Die partijen kan verbinden
- In staat is om thema’s aan te jagen

Deelnemers aan het klantonderzoek scoren van 0 (zeer onwaarschijnlijk) tot 10 (zeer waarschijnlijk). Het percentage klanten dat 9 of 10 scoort, zijn onze promotors. Het percentage promotors is onze KPI. Het is voor ons werk belangrijk om positief beoordeeld te worden. In de eerste plaats omdat het iets zegt over of ons werk van waarde is voor de professionals met wie we al werken en daarmee over onze impact. In de tweede plaats is het voor vergroting van ons bereik relevant dat professionals ons willen aanbevelen bij anderen. Zo verstevigen we onze positie en impact in het werkveld.

2.3 Toelichting bereikcijfers

Onze bereikcijfers worden gemonitord door ons cluster communicatie. In deze jaarrapportage gaan we alleen in op bereiktotalen, zoals bezoekerscijfers van de website en totaal aantal volgers op social media. Voor onze viermaandelijke interne rapportages gaat het team ook nader in op interactiecijfers, leestijd en dergelijke. We gebruiken de bezoekersdata om inzicht te krijgen in de interesses en voorkeuren van onze bezoekers om ze zo steeds beter van dienst te zijn.

3 Activiteiten en impact

In dit hoofdstuk gaan we in op de doelstellingen waar we in 2021 aan werkten en wat in relatie tot die doelstellingen de belangrijkste activiteiten waren. We kiezen bewust niet voor volledigheid, omdat dat de leesbaarheid van dit jaarverslag niet zou vergroten.

In ons corona-addendum en activiteitenplan 2021-2024 beschreven wij onze plannen voor 2021 en de jaren daarna. De in dat plan beschreven activiteiten komen in deze rapportage terug. De indeling is wel wat anders: we rapporteren hieronder per cluster. Elk cluster werkt aan een specifieke doelstelling en onderneemt elk jaar diverse activiteiten om bij te dragen aan die doelstelling.

3.1 Doelstellingen

LKCA werkt aan cultuur voor iedereen. Samen met partners werken we aan verbreding en verdieping van cultuureducatie en cultuurparticipatie en aan een sterke, open en inclusieve culturele sector.

Dat doen we langs 7 lijnen:

- Diversiteit en inclusie
- Versterken (overheids)beleid
- Inzet cultuur in zorg en welzijn
- Versterken verenigingsleven
- Verbeteren positie cultuur in het onderwijs
- Verbeteren positie kunstprofessionals
- Verstevigen relatie onderzoek, beleid en praktijk

In dit hoofdstuk gaan we op deze 7 lijnen in en bespreken de belangrijkste activiteiten.

3.2 Diversiteit en inclusie

3.2.1 Code Diversiteit & Inclusie

De Code DI ondersteunt iedereen die in de culturele sector werkt op het gebied van diversiteit en inclusie door middel van inspiratie te delen, handelingsperspectief te bieden en verbondenheid te creëren. Doel is dat zij deze kennis en het netwerk benutten om actief aan de slag gaan met het werken aan een inclusieve organisatie en/of project. Daarmee willen we realiseren dat de cultuursector de brede diversiteit in de samenleving representeert en toegankelijk is voor iedereen.

Onze online zichtbaarheid is gegroeid en het bereik op onze kanalen ook. Mede door de handreiking Waarden voor een nieuwe Taal hebben we aanzienlijk veel publiciteit gekregen. Daarnaast agenderen we onderwerpen waar niet iedereen meteen aan denkt bij diversiteit & inclusie. Naast taal deelden we ook kennis over bijvoorbeeld inclusieve werkomgeving, zoals het voorkomen van micro-agressie en het organiseren van inclusieve online vergaderingen.

We worden meer dan voorgaande jaren gevraagd om een bijdrage te leveren in de aanpak om D&I te bevorderen. Zo hebben we meer presentaties gegeven in vergelijking met 2020. Ook de inkomende vragen laten zien dat professionals in de cultuursector hun weg naar ons weten te vinden.

We organiseerden diverse masterclasses en de training De Code & Jij. Gemiddeld beoordeelde 90% van de deelnemers onze trainingen als 'goed' en 'heel goed'. Dat geldt ook voor de relevantie van de onderwerpen. Daarnaast geven ze aan dat ze nieuwe inzichten hebben opgedaan.

Hieruit kun je concluderen dat we de deelnemers handelingsperspectief bieden om de volgende stap te zetten. De interactie tussen de deelnemers is zonder breakouts rooms vrij hoog. Voor de training De Code & Jij schreef één van de deelnemers daar een leuke [blog](#) over. De handreiking Waarden voor een nieuwe Taal heeft het afgelopen jaar zoveel losgemaakt. Naast de goed bezochte live presentatie waar voorzitter van de Raad voor Cultuur, Kristel van Baele, de rapportage in ontvangst nam, is er veel over de handreiking gezegd en geschreven, waaronder diverse opiniestukken in landelijke dagbladen, [radioprogramma Het Taaldebat](#) en ook in [het tv-programma Jacobine op 2](#).

“Heel erg bedankt, erg leerzaam, op naar vele micro revoluties” – Irene Pronk, Leidse Schouwborg

3.2.2 Grensoverschrijdend gedrag

We startten in de tweede helft van 2021 de verkenning naar onze inzet op het thema grensoverschrijdend gedrag. Mede naar aanleiding van gesprekken met het ministerie verkenden we met Mores, het meldpunt voor de culturele en creatieve sector de mogelijkheid om cultuureducatie en cultuurparticipatie aan te laten sluiten bij Mores. Ter voorbereiding daarop werd afgesproken dat Sanne Scholten toetreedt tot het bestuur van Mores. Ook wordt een aanpak voorbereid om amateurkoepels en Dansondernemers Nederland in samenwerking met NOV te gaan ondersteunen in hun aanpak in het tegengaan en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag. Deze aanpak vindt een vervolg in 2022.

3.3 Overheid en politiek

Dit cluster werkt aan de doelstelling: beleidsbepalers (Nederlandse koninkrijk) weten dat en hoe zij een laagdrempelig, toegankelijk aanbod in cultuureducatie en cultuurparticipatie vanuit een inclusief cultuurbegrip voor iedereen kunnen realiseren en doen dit ook.

3.3.1 Cultuurdeelje

Cultuurdeelje is het netwerk waarin we samen met vele partijen in het veld werken aan verstevigen van de boodschap over cultuureducatie en cultuurparticipatie aan naar overheden. 2021 stond in het teken van de landelijke verkiezingen. Onder de naam Zet cultuur op de agenda maakten we een [handreiking voor het regeerakkoord](#) die werd verstuurd aan de nieuwe woordvoerders cultuur van de Tweede Kamer. We hebben een [analyse](#) geschreven van de verkiezingsprogramma's richting TK21, deze is ontzettend veel gedeeld en gebruikt (9.396 paginaweergaven; 1.799 downloads). Ons artikel over het coalitieakkoord is 763 keer bekeken en heeft een hoge score van 4,7 (van 5) smilies op onze site. De inhoud van het artikel is daarnaast vertaald op social media. Hier werd goed op gereageerd (op LinkedIn zijn beide post 5.551 keer weergegeven).

Daarnaast vonden de voorbereidingen voor de GR2022 plaats. Met de handreiking '[Zet cultuur op de lokale agenda](#)' bieden we een gemeenschappelijke boodschap richting de gemeenteraadsverkiezingen, ontwikkeld samen met Kunsten '92. De handreiking is in T2 bijna 1000 keer bekeken (3:38 gem. op de pagina). Ook via andere kanalen krijgen we positieve reacties. Een groep culturele instellingen in Voorschoten heeft geïnspireerd door CultuurDeelje een gezamenlijk platform opgericht voor de lokale lobby en liet ons weten ook erg blij te zijn met al onze bronnen en tools. Met culturele partners uit de G7 gaan we ook hun lobby te bespreken en hen stimuleren de krachten te bundelen.

Vier CultuurDeelJe-partners hebben de door ons ontwikkelde lobbytrainingen aangeboden: Kunstloc, Keunstwurk, Koornetwerk en Kunstgebouw.

3.3.2 Ondersteuning gemeenten

In het beleidsnetwerk voor cultuureducatie en cultuurparticipatie schreven we begin 2021 46 gemeenten aan (13% van het totaal). Eind 2022 staan er 73 gemeentelijke en 22 provinciale contacten op onze mailinglist. Het netwerk wordt van twee kanten gevoed. We leveren zelf actuele agendapunten en vragen om een reactie (het is voor ons een goed klankbord) en halen vraagstukken en onderwerpen op. We krijgen na afloop positieve reacties terug van aanwezigen (*"Fijn programma en veel andere relevante info!" – Paul Lambrechts, gemeente Maastricht*) maar ook afwezigen die het verslag nalezen zeggen er veel informatie uit te kunnen putten. Deelname van OCW, VWS en FCP op bepaalde onderwerpen wordt gewaardeerd; beleidsambtenaren blijven graag met het rijk in contact. Het netwerk kwam in 2021 drie keer bij elkaar. De werkgroep Toekomstbeleid, een werkgroep van het beleidsnetwerk dat in 2021 3x bij elkaar kwam werkt vanuit een collectieve systeemanalyse aan een kader voor toekomstig beleid voor cultuureducatie en cultuurparticipatie. We gaan hierop begin 2022 door om een bijdrage te leveren aan de beleidsdag op 16 juni.

We ontwikkelden in 2021 een training met en voor medewerkers van provinciale instellingen: Training ambtelijk/bestuurlijk adviseren: 3 modules met per module 30-33 deelnemers. Provinciale instellingen kunnen met deze training een belangrijker rol spelen in de advisering van gemeenten (*"De training hielp in het kunnen verplaatsen in de ambtenaar, dat helpt in strategie bepalen"*).

3.3.3 Leerecosystemen als kader voor beleid en uitvoering

De introductie van het begrip leerecosystemen is een meerjarendoelstelling die vanaf 2022 LKCA breed wordt opgepakt. Binnen een leerecosysteem creëren instellingen en organisaties samen een fijnmazige infrastructuur waarbinnen kinderen en jongeren hun passies kunnen ontdekken en uitleven.

We publiceerden een drietal essays die elk heel verschillende kanten belichten van het leerecosysteem, namelijk samenwerken, systeemdenken en gelijke kansen. Twee essays (Annelies Bartelink en Fianne Konings) waren input voor een succesvol LKCAatelier. We hebben hiermee het onderwerp op de kaart gezet, kennis gedeeld, deskundigen die elkaar niet kenden met elkaar in contact gebracht en zo de kennisbasis verder ontwikkeld. Een post van Fianne Konings op LinkedIn hierover kreeg veel reacties. Josette Hoex van NJI (en spreker) schreef: *"Dit leeratelier liet goed zien hoe uit verbinding en uitwisseling weer nieuwe energie ontstaat. Nieuwe gedachten, nieuwe perspectieven. Het leerecosysteem dienend aan het pedagogisch doel van rijke leerervaringen voor ieder kind. Kinderen leren van ons allemaal; wij zijn overal opvoeders. Nederlands Jeugdinstituut verheugt zich op verder samen hierin optrekken!"*.

Op Sint Maarten en Aruba gaan we een aangepaste ICC-training verzorgen. Doel van deze training is het vormen van een leerecosysteem rond cultuureducatie en –participatie. Op diverse plekken in het land werd vanuit het leerecosysteemperspectief een collectieve systeemanalyse uitgevoerd

3.3.4 *Combinatiefuncties*

Samen met een werkgroep van provinciale steunfunctie en grootstedelijke kenniscentra is verkend hoe we de ondersteuning van deze functionarissen het beste kunnen inrichten. Eerste prioriteit was zicht krijgen op deze groep functionarissen en hun werk. Omdat ook de regeling dit jaar geëvalueerd wordt, is toen besloten een aanvullend onderzoek te doen op de landelijke monitor door Mulier Instituut naar de inzet van de cultuurcoaches. De vraagstelling van dit onderzoek is afgestemd met OCW en VNG. Dit onderzoek is in het najaar gestart en brengt in beeld hoe zes gemeenten de Cultuurcoach inzetten, wat de resultaten van de inzet zijn, welke uitdagingen er liggen en welke aanbevelingen zij hebben voor de toekomst van de regeling. In twee focusgroepen met beleidsmedewerkers, werkgevers en cultuurcoaches uit andere gemeenten is hier vervolgens over doorgesproken. De rapportage van het onderzoek is naar verwachting in maart 2022 klaar en dient als input voor de bestuurlijke gesprekken over de verdere invulling van de Brede Regeling Combinatiefunctie na 2022.

Daarnaast werkten we samen met de partners uit de sport, o.a. aan het magazine Buurtsportcoach en hebben we de cultuurcoach in diverse publicaties benoemd om te agenderen bij de lokale politiek.

3.4 **Cultuur, zorg en welzijn**

Doelstelling: eind 2024 erkennen 100 Nederlandse gemeenten dat de inzet van kunst en cultuur gunstige effecten heeft op de positieve gezondheid van hun inwoners. De cultuur, zorg en welzijnsprofessionals in beleid en praktijk in deze gemeenten maken deze erkenning zichtbaar in de formulering en uitvoering van het lokale beleid en de praktijk voor cultuur, zorg en welzijn. Mede als gevolg daarvan zetten gemeenten in op het verlagen van de drempels voor actieve cultuurdeelname en het bereiken van nieuwe doelgroepen.

3.4.1 *Programma Cultuurparticipatie*

Samen met het ministerie en FCP voeren we het Programma Cultuurparticipatie uit. LKCA is verantwoordelijk voor het kennisdeel van het programma.

We ontwikkelden voor dit programma online kennisdossiers over actuele thema's met betrekking tot cultuurparticipatie in het sociale domein. Deze worden goed bezocht. Met name het dossier over jongeren (ruim 1500 bezoekers) en eenzaamheid (ruim 1000 bezoekers) scoren goed.

We realiseerden in 2021 de projectenmonitor voor het programma. Samen met betrokkenen bij 48 projecten in de aanloopregeling *Samen Cultuurmaken Verbreden* is het ontwerp aangescherpt en verbeterd. Daarmee ligt er nu een goede basis om de komende jaren kennis over drempels voor cultuurdeelname in kaart te brengen. Een aantal medewerkers van LKCA en contactpersonen van provinciale culturele instellingen zijn toegerust om vragen over de monitor uit het veld te beantwoorden. Bijzonder aan de projectenmonitor is dat we aanvragers hierin zowel kennisdelen als verantwoorden aan het fonds. Door deze samenwerking besparen de aanvragers tijd.

3.4.2 *1sociaaldomein*

We startten in 2021 met een cultuur, zorg en welzijn kanaal op 1sociaaldomein, het online platform voor het sociaal domein. Eind december hadden we 1368 volgers, afkomstig uit meer dan 20 verschillende gemeenten.

Bij 9 interactieve videosessies die we op 1SociaalDomein hebben georganiseerd waren in totaal 701 deelnemers: ongeveer de helft afkomstig uit de cultuursector; de andere helft uit zorg en welzijn. De sessies werden goed beoordeeld. Leidende thema's: Mentaal welbevinden; Veerkrachtige jongeren; Ouderen in de wijk; Eenzaamheid; Mensen met een beperking; Financiering; Cultuur in de wijk; Rouwverwerking.

'Meest interessante online sessie van afgelopen maanden'

3.4.3 *Leergemeenschap cultuurparticipatie van chronisch zieke kinderen*

In 2019 werd, in opdracht van het LKCA en het Fonds voor Cultuurparticipatie, een veldverkenning gedaan naar de stand van zaken in academische ziekenhuizen rond cultuureducatie en -participatie voor jeugd met een chronische ziekte. Kinderen en jongeren in academische kinderziekenhuizen vormen echter een klein deel van het totale aantal chronisch zieke jeugd. Uit een rapport van het Verwey Jonker Instituut gepubliceerd in 2019 blijkt dat er 1,3 miljoen mensen onder de 25 jaar met een chronische aandoening leven.

Als vervolg op de veldverkenning zette het LKCA de Leergemeenschap Cultuur en chronische zieke kinderen en jongeren op. De leergemeenschap werkte tijdens diverse sessies in 2020 en 2021 aan vraagstukken als beeldvorming, betrokkenheid van de doelgroep en verduurzaming van geslaagde praktijkaanpakken. Op basis van gesprekken met professionals, beleidsmakers, de doelgroep en (praktijk)ervaringen zijn de belangrijkste adviezen voor het bevorderen van cultuureducatie en -participatie voor chronisch zieke jeugd geformuleerd.

3.5 **Versterken verenigingsleven**

Doelstelling: Een sterke, toegankelijke ondersteuning die zich inzet voor open & inclusieve en vitale & goed georganiseerde beoefenaarsverbanden.

3.5.1 *Revitalisering amateurkunst*

Begin 2021 gaven we de opdracht aan BMC om met een advies te komen over de benodigde ondersteuning voor de amateur kunst. Dit gebeurde naar aanleiding van een motie in de Tweede Kamer. Het rapport kwam tot stand in samenspraak met een klankborkgroep vanuit het veld. Het rapport werd in ontvangst genomen door minister Van Engelshoven en gedeeld met de Tweede Kamer. Een deel van de geadviseerde maatregelen werd overgenomen in de herstelbrief van de cultuursector na corona. Ook kwam al tijdens dit traject, uit de steunpakketten ondersteuning beschikbaar voor de amateurkoepels. LKCA coördineerde deze ondersteuning.

Na oplevering van het rapport is het gesprek gestart over de implementatie van de adviezen. Dit vraagt actie van overheden, maar ook de sector zelf kan, onder andere door beter samen te werken, stappen zetten om de georganiseerde amateurkunst te versterken.

3.5.2 *Samen slim deelnemers werven*

De cursus Samen Slim Deelnemers Werven was al succesvol in de sport en hebben we naar de cultuur laten vertalen. In 2021 werden 21 nieuwe cursusleiders opgeleid. Eén training werd gegeven in samenwerking met CultuurLoket Groningen. In totaal zijn er nu 69 opgeleide cursusleiders.

Naar schatting zijn er in 2021 zo'n 250 amateurkunstgroepen bereikt met workshops en cursusavonden. Zo'n 70 groepen hebben de hele cursus gevolgd, begeleid door een cursusleider en e-learning.

Maartje Bogaerts (cultuurcoach Deurne): *“Ik heb de cursus al twee keer gegeven, het was heel succesvol!”*

3.5.3 Verenigingsmonitor

3000 verenigingen hebben in 2021 meegedaan aan de Verenigingsmonitor. Naast de algemene rapportage, die aandacht kreeg in het Radio 1 Journaal, het Friesch Dagblad en in Klankwijzer en 750 maal werd gedownload, maakten we rapportages op maat voor de gemeente Barneveld, Huis voor de Kunsten Limburg, Kunstloc Brabant en Keunstwurk. In 2022 volgen in ieder geval nog aparte rapportages voor CultuurSchakel in Den Haag, Koornetwerk Nederland, KNMO, VRIJDAG. De resultaten werden gepresenteerd op het door de Provincie Overijssel georganiseerde webinar Programma Cultuurparticipatie, op de jaarlijkse online Werkconferentie Amateurkunst van Kunstloc Brabant, op de online ALV van Koornetwerk, op de Bijeenkomst Landelijk Netwerk Amateurtheater en bij het Platform Cultuurstatistici van de Boekmanstichting.

“Ik las de nieuwe verenigingsmonitor; geweldig, wat een prachtig en overzichtelijk document. Complimenten! En dat wilde ik maar even gezegd hebben 😊”

3.6 Onderwijs

Doelstelling: Wij vergroten kansengelijkheid op het gebied van cultuureducatie door kunst en cultuur een vanzelfsprekend en integraal onderdeel te laten zijn van het leerecosysteem van kinderen en jongeren in alle vormen en lagen van het onderwijs.

3.6.1 Cultuureducatie met Kwaliteit

Dit jaar was het eerste jaar van de derde periode van het Programma Cultuureducatie met Kwaliteit. Net als in voorgaande jaren vindt de afstemming over de ontwikkelingen en voortgang van het programma plaats in het programmateam, waar naast LKCA ook OCW en FCP in zitten. Het jaar is begonnen met een terugblik op de tweede periode CmK met een door FCP georganiseerde conferentie. Op deze conferentie werd de publicatie “Kijk eens wat er kan” gepresenteerd, waarbij we vanuit LKCA de uitgebreide analyse verzorgd hebben. Onze analyse hebben we op verschillende plaatsen gepresenteerd, waaronder op de aansluitende conferentie. Daarnaast hebben we zelf twee keer een digitale “MeetUp!” georganiseerd met zowel een besloten deel voor penvoerders als een openbaar deel. Belangrijke onderwerpen zijn het invoeren en gebruiken van het monitorinstrument EVI voor het primair onderwijs en de ontwikkeling van een VO-variant, het bereiken van nieuwe scholen in PO en MBO, de relatie tussen het programma CmK, de matchingsregelingen en andere regelingen zoals die van FCP en het Nationaal Programma Onderwijs. Voor deze bijeenkomsten is telkens het veld gevraagd naar onderwerpen en bijdragen, waar goed gebruik van is gemaakt. Een onderwerp dat daarom steeds teruggekomen is betreft samenwerking: hoe werk je samen met andere instellingen, maar ook bij kennisdeling en leergemeenschappen. Hierbij is ook veelvuldig de koppeling gemaakt naar het begrip leerecosystemen als achterliggend gedachtegoed voor de benadering van doelgroepen.

3.6.2 Nationaal Programma Onderwijs

Samen met partijen uit het veld stuurden we een brief naar de Kamercommissie om aandacht te vragen voor kunst en cultuur in het programma. In de brief van de minister over NPO is het leergebied als voorbeeld genoemd om ook aandacht voor te hebben bij de opgelopen achterstanden. Daarnaast is cultuureducatie er in gekomen als mogelijke interventie bij opgelopen vertragingen bij de sociaal-emotionele ontwikkeling. Een aanbieder van cultuureducatie gaf aan: *“Dankzij die verwijzing in de brief van de minister konden we scholen overhalen om ook budget in te zetten voor cultuureducatie.”* We hebben het veld doorlopend geïnformeerd via artikelen en LKCA teliers, en hebben de nodige vragen beantwoord. Ook hielden we nauw contact met OCW om te kijken hoe we de positie van cultuureducatie in het programma zo sterk mogelijk konden maken. We hebben aan Sardes de opdracht gegeven een handreiking te ontwikkelen voor scholen en culturele instellingen hoe kunst en cultuur in te zetten voor kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. Daarnaast hebben we flyers ontwikkeld voor de Medezeggenschapsraden en ouders van het Primair en Voortgezet Onderwijs en hebben wij deze digitaal en fysiek (met Cultuurkrant) naar alle scholen in Nederland verstuurd aan het begin van het schooljaar 2021-2022.

3.6.3 MBO

Gedurende 2021 is er door middel van de professionele leergemeenschap muziek, bijeenkomsten, LKCA teliers, Meet up, lobby en samenwerking met FCP en CJP en Fonds 21 aandacht besteed aan cultuureducatie in het mbo.

Het belang van cultuureducatie voor het mbo is door OCW bekrachtigd door zowel de MBO Card te continueren als de regeling Cultuureducatie met Kwaliteit voor de komende kabinetsperiode uit te breiden naar het mbo. In deze periode stelt OCW jaarlijks ruim € 1,2 miljoen euro beschikbaar voor cultuuronderwijs in het mbo. Steeds meer penvoerders binnen CMK3 starten met MBO (21 penvoerders hebben mbo opgenomen in hun plannen). Daarnaast is er een projectenregeling voor mbo gestart vanuit FCP. De regeling stimuleert de samenwerking tussen de mbo en culturele instellingen. Er is veel interesse voor de regeling, hoeveel aanvragen de regeling gaat opleveren wordt in 2022 duidelijk.

Het onderzoek naar koplopers met kunst en cultuur in het mbo heeft 4 artikelen opgeleverd op de website.

3.6.4 Speciaal onderwijs

We startten de leergemeenschap voor trainers van de cursus Voor de klas in het speciaal onderwijs. Ervaren trainers dragen hun kennis over op nieuwe trainers. Gezamenlijk zorgen we in de toekomst voor de kwaliteit van deze training, die ontwikkeld is door Plein C en Tamino en via LKCA landelijke uitrol hoopt te krijgen.

Daarnaast organiseerden we voor de tweede keer My Music Ability met ongeveer 150 deelnemers. Een mooie samenwerking tussen partijen: AHK, LKCA, Conservatorium Amsterdam en FCP. Met een Artist in Residence Programma verzorgd door Drake Scotland, met studenten van het conservatorium en My Breath My Music. Spin-offs: 2 artikelen in Pyramide (nog te verschijnen); opiniestuk cultureel kapitaal; bezoek SKUG Noorwegen aan twee SO scholen om hun instrumenten te testen; gehonoreerde subsidieaanvraag Meer Muziek in de Klas voor deskundigheidsbevordering muziekleerkrachten werkzaam voor so.

3.6.5 ICC

In 2021 zijn er 391 certificaten uitgereikt aan nieuwe cultuurcoördinatoren (icc'ers) waarvan circa 70 via pabo's. De geslaagde icc'ers kregen bij hun certificaat allemaal ter inspiratie het gloednieuwe magazine Cultuurcoördinator NL 2020 met interviews, achtergrondartikelen, columns en relevante ontwikkelingen over kunst en cultuur.

Er zijn in 2021 weer nieuwe ICC-trainers opgeleid waardoor het trainersbestand is uitgebreid tot 134 trainers. Het cursusmateriaal, Dossier ICC, is in 2021 volledig ge-update. Het herziene dossier is te downloaden en/of in hard copy te bestellen. Er is vanuit de trainers veel vraag naar de gedrukte exemplaren.

De twee lerende netwerkbijeenkomsten voor de icc-trainers stonden vooral in het teken van 'blended learning'. Specialist Barend Last verzorgde in het voorjaar een introductie op het thema. In diezelfde bijeenkomst vertelde educatiemedewerker Martien Landman van de Toneelmakerij over de impact van corona op het jeugdtheatergezelschap. In het najaar gaf Barend Last een verdiepende masterclass (live) waarna de trainers aan de slag gingen met het 'blended' maken van de eigen cursus.

“Dit is zo waardevol, het met elkaar in gesprek gaan, met een goede gespreksleider die precies de goede handleiding geeft, brengt zoveel meer dan even een Word-document in een toolbox te stoppen.”

3.7 Kunstprofessionals in de vrije tijd

Doelstelling: In 2024 zijn kunstprofessionals voor cultuureducatie en cultuurparticipatie in de vrije tijd vanzelfsprekend in heel Nederland zichtbaar en (h)erkend met divers vraaggericht aanbod inzetbaar en toegerust. De kunstprofessionals zijn met elkaar verbonden om van elkaar ervaringen te blijven leren en zich te blijven professionaliseren.

3.7.1 Onderzoek ZZP-ers

We lieten in samenwerking met Kunst en Cultuur, Huis voor de Kunsten en Boekman het onderzoek 'Kunstenaars stoppen niet uitvoeren. Het betreft een onderzoek naar de beroepspraktijk en biotoop van zelfstandige kunstdocenten en artistiek begeleiders', uitgevoerd in Drenthe en Limburg door de universiteit Groningen en Maastricht. Het laat scherp zien dat de beroepspraktijk van kunstprofessionals verbetering behoeft. Wij maakten een vertaling voor het werkveld en de verbinding tussen belangrijke stakeholders. Met de onderzoeksresultaten maakten we overheden en fondsen bewust van de maatschappelijke waarde van culturele zzp'ers. Dit deden we door aandacht via landelijke (Zembla) en lokale media én door in gesprek te gaan over de resultaten met belangrijke stakeholders zoals de Raad voor Cultuur (aanjagen). Samen met stakeholders Platform ACCT, Kunsten '92, Kunstenbond en FCP is een actieplan opgesteld om de positie van kunstprofessionals te versterken. De rol van een grotere groep stakeholders is daarin gepreciseerd en er zal vanaf 2022 in samenwerking gewerkt worden aan een betere positie van de kunstprofessional.

3.7.2 Middenkaderopleidingen

De inhoudelijke herziening van het Raamleerplan ‘Theaterregisseur voor de AK’ is in 2021 opgepakt. Hierin wordt samengewerkt met Keunstwurk, Vrijdag en Huis van Puck. De vertegenwoordigers geven regelmatig aan de aanjaagfunctie en verbindende functie van LKCA rond de middenkaderopleidingen amateurkunst noodzakelijk te achten en op prijs te stellen. Begin 2022 is de afronding en introductie gepland.

"We zijn blij dat LKCA zich vanuit haar landelijke positie inzet voor kaderopleidingen in de amateurkunst en daarmee verbonden inhoudelijke ontwikkelingen. Zonder LKCA verdwijnen deze opleidingen uit het zicht".

3.7.3 Cultureel vermogen

Het project Cultureel Vermogen is afgerond – met een eindverslag – voor wat betreft het formele, door FCP gesubsidieerde, deel. Ook het onderzoek naar proeftuinen Cultureel Vermogen is afgerond. Er zijn live-sessies geweest bij diverse proeftuinen (Winterswijk/ Boogiewoogie; Maastricht/ Kumulus; Roermond HvdKL).

Het project werd gevolgd door onderzoekers van LKCA. De hoofddoelstelling van de Proeftuinen was het opdoen van overdraagbare ervaringskennis over het werken met het reflectiekader Cultureel Vermogen. Ongeveer tweederde van alle respondenten denkt dat het werken met het reflectiekader voor de eigen organisatie in de toekomst zal leiden tot meer samenwerking en dat de eigen organisatie inclusiever zal worden.

Een werkconferentie om de resultaten en kansen te delen is gepland voor 25 mei 2022, in verband met corona-maatregelen. Een redactieraad met diverse stakeholders zal worden geraadpleegd rondom de werkconferentie (o.a. Boekman en FCP). Ook is een werkgroep toolontwikkeling gestart die opbrengsten en inzichten uit het project in concrete tools uitwerkt.

3.7.4 Hiphop

De grootste kunstpraktijk onder jongeren, maar ook onder ‘oudere jongeren’, wordt gevormd door diverse hiphop/urban arts disciplines. Daarom zetten we vol in op relaties met dit werkveld. Er hebben 4 online bijeenkomsten plaatsgevonden met de Hiphop Kenniskring (beoefenaars, organisatoren, onderzoekers en beleidsmakers). De kring breidt zich uit met relevante nieuwe contacten, met name vanwege de inventarisatie die wij in alle provincies uitvoeren naar sleutelpersonen en -organisaties in de hiphopscene. Er wordt gewerkt aan een gezamenlijk gedragen position paper om invloed uit te oefenen op het (gemeentelijk) urban arts en jongerenbeleid. In navolging op de internationale conferentie Breaking Rules van 2020 is er een Nederlandse Breaking Rules On Tour. Deze heeft in 2021 één keer plaatsgevonden in Den Haag, en zal in 2022 nog tenminste 5 keer plaatsvinden in andere steden (Heerlen, Nijmegen, Groningen, Rotterdam, Den Bosch). Deze talkshows gaan over de dynamiek in de samenwerking tussen geïnstitutionaliseerde organisaties en grassroots organisaties. Middels filmregistratie worden de inzichten verzameld en dit zal in de loop van 2022 landelijk worden gedeeld. Daarnaast heeft LKCA samen met de Universiteit Utrecht en KITLV aan de basis gestaan van de NWO-aanvraag ‘RePresenting Europe: popular representations of diversity and belonging’. In april 2022 krijgen we uitsluitsel of dit onderzoekstraject zal worden gehonoreerd.

3.8 Onderzoek

Doelstelling: In 2024 hebben we samen met de onderzoekerscommunity en culturele partijen een stevige basis voor kennisontwikkeling die benut wordt door de sector.

3.8.1 Onderzoekersnetwerk

We hebben een onderzoekersnetwerk dat twee keer per jaar bij elkaar komt. In de netwerkbijeenkomsten kunnen onderzoekers lopend onderzoek presenteren en hierover sparren met andere onderzoekers. Er zijn in 2021 15 nieuwe leden toegetreden en we hebben we 15 potentiële leden in kaart gebracht (met name op gebied van cultuur, zorg en welzijn en diversiteit/inclusie), waarmee we in 2022 gaan kennismaken. Inspanning om een divers onderzoekersnetwerk te krijgen is een doorlopende activiteit en levert in ieder geval een grotere bewustwording op over de relatie tussen een meer divers onderzoekersnetwerk en breder bereik. We organiseerden twee online bijeenkomsten, waar in totaal 20 onderzoekers in gesprekstafels input hebben gevraagd voor hun onderzoek. We hebben 21 netwerkgesprekken gevoerd, met (nieuwe) leden om te horen wat speelt en wat wensen en behoeften zijn.

3.8.2 Cultuur + Educatie

Cultuur + Educatie is hét tijdschrift over onderzoek naar leren, lesgeven en overdracht in kunst en cultuur. We werken sinds enkele jaren met gastredacteurs vanuit het onderzoeksveld. De animo in het veld om te publiceren in het tijdschrift is heel groot. Er werden in 2021 weer 3 nummers uitgebracht. Het aantal abonnementen daalde licht, maar de online verspreiding was met ruim 13.000 downloads in 2021 goed. Het is goed om te zien dat regionale en provinciale intermediaire instellingen steeds vaker artikelen en themanummers delen op LinkedIn en via andere kanalen met professionals in het veld.

Gastredacteur Evert Bisschop Boele maakt in nummer 58 de opbrengst van de eerste periode van zijn leerstoel zichtbaar.

Reactie op LinkedIn van onderzoeker Anna Elffers: *Dat gebeurt niet vaak: dat je een heel nummer in 1 keer uitleest. Ik kan deze editie erg aanraden aan iedereen die nadenkt over hoe we de relatie tussen kunst en publiek anders kunnen bestuderen en definiëren. En wat dat betekent voor onze pogingen om de cultuursector inclusiever te maken.*

3.8.3 Bijzonder hoogleraren

LKCA heeft twee bijzondere leerstoelen aan de Erasmus Universiteit. Een gericht op educatie (deze periode specifiek erfgoededucatie) en een gericht op cultuurparticipatie. Beide leerstoelen betreffen 1 dag per week. Ook in 2021 gaven de bijzonder hoogleraren les aan studenten, begeleidden promovendi, doen onderzoek en werken aan onderzoeksaanvragen.

Hester Dibbets werkt toe naar een afsluitende publicatie en bijeenkomst van haar leerstoel, die dan 8 jaar heeft gelopen.

Evert Bisschop Boele rondde zijn eerste periode af met publicaties in Cultuur + Educatie, zoals hierboven beschreven. LKCA en Erasmus Universiteit hebben deze leerstoel met een periode van vier jaar verlengd. Het curatorium is zeer tevreden over Everts functioneren als bijzonder hoogleraar. De inbedding binnen de afdeling Arts & Culture Studies is stevig, de zichtbaarheid van Evert is nog altijd groot (ondanks COVID-19 en de bijbehorende beperkingen qua lezingen

enz.) en de participatie-onderzoekslijn werpt reeds mooie vruchten af, terwijl de dialoog-lijn verder wordt uitgebouwd.

Lastig is dat vanuit een bijzondere leerstoel niet alle onderzoeksbudgetten beschikbaar zijn. Het blijft zoeken naar voldoende budget.

3.8.4 Onderzoeken

LKCA heeft een eigen onderzoeksprogramma. Dat bestaat uit in de eerste plaats uit een monitorprogramma van terugkerende onderzoeken. Daarvan verschenen dit jaar de Monitor Amateurkunst (een jaar uitgesteld vanwege corona) en de Verenigingsmonitor. Tevens werd gewerkt aan de monitor gemeentelijk beleid. De rapportage hiervan verschijnt in 2022. Daarnaast worden elk jaar diverse eenmalige onderzoeken uitgevoerd. Welke onderzoeken worden uitgevoerd, wordt op basis van behoefte in het werkveld en de rest van de organisatie bepaald. De inhoudelijke rapportage over onze onderzoeken in deze jaarrapportage is te vinden bij de betreffende inhoudelijke thema's.

3.9 Communicatie

We staan tot slot stil bij onze communicatiemiddelen. Die zijn natuurlijk geen doel op zich, maar zonder communicatie bereikt de kennis die we verzamelen, ontwikkelen en verrijken de professionals die we willen bereiken niet.

Onze website is een belangrijk kanaal, waarvan het bezoek dit jaar steeg. Opvallend goed is het bezoek aan Cultureel Kapitaal, ons online opinieplatform. De bezoekcijfers stegen en de leestijd op de pagina's is heel hoog. Er is veel animo om op ons platform te publiceren.

Veel bezoek aan onze website komt via onze nieuwsbrief en via social media. Aandachtspunt is dat het bereik van onze nieuwsbrief licht daalt.

De papieren CultuurkrantNL verschijnt vier keer per jaar en geeft een breed overzicht over ontwikkelingen in het veld, met aandacht voor actualiteit zoals de Tweede Kamerverkiezingen, corona e.d. Het aantal abonnementen blijft stijgen.

Onze helpdesk werd dit jaar weer beter gevonden en vragen sneller beantwoord. Waar enkele jaren geleden vragen over cultuureducatie dominant waren, zien we dat cultuurparticipatie en cultuureducatie nu bijna gelijk scoren. Ook over diversiteit en inclusie komen veel vragen binnen. Hier zit een deel van de verklaring van de stijging van het aantal vragen: de vragen die aan het team van de Code Diversiteit en Inclusie worden gesteld zijn in 2021 geïntegreerd in onze helpdesk.

In 2021 zijn voor het eerst ook adviezen geregistreerd. Een aantal vragen levert ook als antwoord een advies op. Globaal is de verdeling van geregistreerde antwoorden en adviezen 85% / 15%.

Netwerken is belangrijk voor ons werk. We onderhielden ook in 2021 diverse netwerken, zoals die in ons activiteitenplan ook werden benoemd. Daarnaast hebben we ook aandacht voor uitbreiding van ons netwerk. We voerden bijvoorbeeld extra gesprekken in de podiumkunsten, om de contacten daar aan te halen. We startten een samenwerking met de K80, het netwerk van kleine gemeenten in Nederland. Ook haalden we de contacten in Caribisch Nederland aan en ontwikkelden vanuit die relatie aanbod de ontwikkeling van cultuureducatie en cultuurparticipatie daar te versterken.

Met een goede combinatie van persoonlijk contact en aantrekkelijke communicatiemiddelen werkten we aan een goed bereik in ons werkveld en aan goed inspelen op de vragen die leven.

4 Financiële verantwoording

4.1 Exploitatieresultaat en resultaatbestemming

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020	Begroting 2022
TOTALE BATEN	6.173.318	6.099.000	6.396.204	5.825.000
TOTALE LASTEN	6.518.009	6.414.000	5.792.111	6.200.000
SALDO UIT GEWONE BEDRIJFSVOERING	-344.691	-315.000	604.093	-375.000
Saldo rentebaten/ -lasten	-16.975	-15.000	-5.648	-25.000
EXPLOITATIERESULTAAT	-361.666	-330.000	598.445	-400.000
Resultaatbestemming:				
Ten laste - /gunste + van Algemene reserve	-361.666	-330.000	598.445	-400.000

In bovenstaande tabel worden de werkbegrotingen getoond van 2021 en 2022. Deze komen niet automatisch overeen met het ingediende exploitatieresultaat van de oorspronkelijk ingediende subsidieaanvraag BIS 2021-2024. Zo wordt bij het subsidiebesluit BIS 2021-2024 uitgegaan van een structurele subsidie van € 5.392.302 (prijspeil 2020), maar wordt deze jaarlijks bijgesteld op basis van loon- en prijsbijstellingen en bedraagt deze in 2021 reeds € 5.503.620. In de werkbegrotingen gaan we uit van de loon- en prijsbijstelling van het voorgaande jaar en vertalen we dit ook door naar de beheer- en activiteitenlasten.

Totale baten

De gerealiseerde baten 2021 van € 6,17 mio bestaan voor € 5,50 mio uit structurele subsidie OCW, € 0,49 mio uit incidentele publieke subsidies (met name verenigingsondersteuning tijdens corona) € 0,06 mio uit directe inkomsten (bijeekkomsten, bijdragen samenwerkingspartners en opbrengsten publicaties), € 0,10 mio uit private middelen (verenigingsondersteuning Rabobank en bijdrage VSB-fonds inzake code diversiteit en inclusie), en € 0,03 mio uit indirecte inkomsten (verhuur en detachering).

De gerealiseerde baten 2021 zijn hiermee € 0,07 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 2021 zijn € 0,10 mio hoger dan begroot, waarbij de beheerlasten € 0,02 mio lager en de activiteitenlasten € 0,12 mio hoger zijn met name door de verlenging van de verenigingsondersteuning tijdens corona.

Saldo rentebaten/ -lasten

LKCA heeft geen effecten in 2021. Wel is op het beheer van de liquide middelen een renteresultaat behaald van -€ 17k als gevolg van de negatieve rente op onze betaal- en spaarrekeningen.

Resultaatbestemming

In 2021 wordt het gehele exploitatieresultaat van -€ 362k ten laste gebracht aan de algemene reserve. In de begroting 2021 was reeds rekening gehouden met een negatieve resultaatbestemming van -€ 330k.

Financiële vooruitblik 2022 e.v.

In 2021 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 bleef de directe omzet laag, maar waren ook de logistieke kosten aanzienlijk lager. We zien nu en verwachten ook voor de komende jaren dat deze digitalisering zich door zal zetten, waarbij er nieuwe vormen van verbinding en actieve kennisuitwisseling wordt gezocht met ons werkveld, waarbij het LKCAtelier een goed voorbeeld is. Ondanks de onzekerheid als gevolg van corona is het ons in 2021 gelukt om de volgende stappen te zetten met het strategische personeelsbeleid. Met name op het terrein van uitstroom hebben we weer stappen gezet en zal de focus in 2022 meer liggen op de verdere professionalisering van onze huidige formatie (middels opleidingsplan) en het optimaal inzetten en benutten van onze flexibele schil.

4.2 Financiële positie

Het eigen vermogen van LKCA is als volgt opgebouwd:

Algemene reserve

De algemene reserve van € 2,1 mio per 31-12-21 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 raad van toezicht 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 afgestoten, waardoor nu volledig wordt voldaan aan dit statuut. In 2021 kennen we dus geen beleggingen bij LKCA.

4.3 Specifieke aandachtspunten beschikking subsidieverlening

In het subsidiebesluit BIS 2021-2024 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 door het LKCA nog de thema's Fair Practice Code, Code diversiteit en inclusie aan toegevoegd.

4.3.1 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 en zijn 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. Ook spreekt de raad van toezicht twee keer per jaar met de ondernemingsraad. De raad van toezicht wordt uitgenodigd voor interne bijeenkomsten en belangrijke events.

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.

4.3.2 *Fair Practice Code*

LKCA heeft een eigen bedrijfs-cao waarin de salariering 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 2021 wederom goed van pas. Voor de meeste medewerkers geldt dat zij sinds de eerste lockdown thuiswerken. Alleen in uitzonderlijke gevallen gingen collega's naar kantoor in 2021. 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 2021 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 2021 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.

4.3.3 *Code diversiteit en inclusie*

Voor 2020/ 2021 hadden 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 startten we met de aanpak op digitale toegankelijkheid, die in 2021 is geëffectueerd, zodat onze belangrijkste communicatiemiddelen 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 instroom om zo de diversiteit binnen onze organisatie verder te vergroten.

Begin 2022 vullen we opnieuw de Scan DI in en bepalen op basis daarvan onze focus voor 2022 en 2023.

4.3.4 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.

4.3.5 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, waarvan we in 2021 het voorzitterschap op ons namen en het Europese amateurkunst netwerk (Amateo). Ook zijn we aangesloten bij het European Hip-hop Studies Network om onderzoek naar hiphop in Nederland te stimuleren.

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

5 Organisatie en bedrijfsvoering

5.1 Organisatieontwikkeling

Zelforganiserende teams

Sinds 2019 werken we met zelforganiserende clusterteams. Deze (inhoudelijke) clusterteams 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.

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 van externe en interne uitdagingen bepaald welke omvang en invulling van formatie we nodig hebben en werken naar die situatie toe. Naast natuurlijk verloop (pensioengerechtigde leeftijd) zetten we diverse interventies in om dit te bereiken, zoals vertrekregelingen 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 we 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 samenstelling van onze vaste 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. Er zijn geen risicoklassen hoog (directe verbeteringen vereist binnen 6 maanden) of zeer hoog (werkzaamheden stoppen) vastgesteld. Alle verbeterpunten zijn in afstemming met de OR in 2021 opgevolgd. Wel is er in 2021 onderzoek gedaan naar de toegankelijkheid van ons gebouw. De aanbevelingen uit dit rapport zullen zoveel mogelijk in 2022 opgepakt worden.

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

Sinds 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

In 2021 hebben we in dit kader een MBO-student begeleidt (financieel administratief medewerker).

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. In 2021 is het team van start gegaan en zijn de eerste resultaten behaald.

5.2 Personeelsbeleid en -ontwikkelingen

Formatie

Met een gemiddelde formatie van 44,8 fte bleef LKCA in 2021 0,6 fte onder de begrote formatie van 45,4 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 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/ ICT/ Facilitair/ Teamassistenten). De gemiddelde bezetting van deze formatie telde in 2021 9,4 fte en bleef daarmee 0,4 fte boven de begroting van 9,0 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 2021 35,5 fte en kwam daarmee 0,9 fte lager uit dan begroot (36,4 fte).

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.

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 die we in 2021 gebruikten.

Verzuim

Het gemiddelde ziekteverzuim in 2021 is 3,8% en de meldingsfrequentie van het verzuim is 0,66. Met name in de laatste maanden is het ziekteverzuim sterk gestegen, waarbij er een sterke samenhang te zien is met corona.

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 2021 vervolgstappen genomen (o.a. door de introductie van een periodieke hapiness meter, feedbacktrainingen en (externe) coaching).

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 2021, maar moesten deels gean-

nuleerd worden in verband met de corona crisis. Deze keuze wordt in 2022 opnieuw aangeboden aan onze medewerkers.

Stagiaires

In 2021 waren er 8 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 juni 2021 zijn stage met succes bij ons heeft afgerond.

5.3 Ondernemingsraad

Als stichting met meer dan vijftig medewerkers heeft LKCA conform de WOR een vijfköppige 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 heeft in 2021 vijf keer een advies- en/of instemmingsverzoek van de directeur-bestuurder ontvangen. Het betrof advies/instemming over:

- Versterken communicatiekaders en -organisatie lkca/ reorganisatie communicatie;
- Opheffen functie informatiespecialist/ reorganisatie informatiespecialisten;
- Plan van aanpak terugkeer naar kantoor;
- Scholingsplan;
- Notitie voorgenomen besluiten inzake strategische personeelsplanning en personele wijzigingen.

De OR heeft ingestemd met het plan van aanpak voor terugkeer naar kantoor (na corona) en de uitrol van het scholingsplan.

Advies werd gegeven over de notitie voorgenomen besluiten inzake strategische personeelsplanning. Dit gebeurde aan de hand van de verschillende onderwerpen die in deze notitie stonden. Officiële adviezen zijn gegeven over de twee reorganisatietrajecten: versterken communicatiekaders en -organisatie en het opheffen van de functie van informatiespecialist.

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 daarnaast een controlerende en adviserende rol. Zijn taak is toezicht houden op en adviseren over het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de instelling, waaronder rechtmatigheid, transparantie en integriteit.

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. Naast bovengenoemde rollen geeft de Raad ook ongevraagd advies en fungeert de Raad als sparringspartner van de directeur-bestuurder.

De Raad van Toezicht hield in 2021 vier reguliere vergaderingen en één heisessie. Er vonden in 2021 eveneens 4 vergaderingen plaats van de financiële commissie, telkens voorafgaand aan de reguliere Raad van Toezicht vergaderingen. De remuneratiecommissie voerde voor 2021 een taakgesprek, een voortgangsgesprek en een evaluatiegesprek met de directeur-bestuurder. Naast bovengenoemde vergaderingen vond er ook een traject plaats voor de werving van een nieuwe kandidaat voor de RVT. Na verschillende sollicitatie gesprekken is besloten een eventuele nieuwe kandidaat voor de RVT in 2022 opnieuw te agenderen en indien van toepassing dan wederom een traject te starten. Ook vonden er twee bijeenkomsten plaats tussen de RVT en de OR. De raad heeft in 2021 op verschillende manieren extra stilgestaan bij de bijzondere situatie t.a.v. corona.

In de reguliere vergaderingen stond, met uitzondering van de decembervergadering (goedkeuring begroting 2022), 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.

Aan het eind van elke vergadering reflecteert één van de leden van de raad op het verloop van de vergadering: de inhoudelijke kwaliteit van het gesprek, de manier waarop het gesprek plaatsvond en dergelijke.

In 2021 werd meerdere malen over het negatieve advies van de raad voor cultuur en de benodigde opvolging van dit advies gesproken, leidend tot een aangepast activiteitenplan 2021-2024 inclusief corona-addendum. Eind 2021 heeft de raad voor cultuur positief geadviseerd.

De raad van toezicht sprak op de heisessie over waardegedreven toezicht houden en gaat de opgedane kennis in 2022 vertalen naar de eigen situatie.

Andere onderwerpen die in 2021 besproken werden in de vergaderingen, zijn fraude en integriteit, de aanpak reputatiemanagement (onderdeel risicomanagement) en twee voorgenomen reorganisaties. Verschillende RVT leden verdiepten in 2021 hun kennis op toezichthouden

middels cursussen als ‘inclusief leiderschap’ en ‘waarde gedreven toezicht houden’.

Samenstelling raad van toezicht 2021 (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. Het rooster van aftreden van de raad van toezicht ziet er per 31-12-21 als volgt uit:

Naam	Functie	Lid sinds	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Nicolle van Lith	Voorzitter	20-03-2017				(E2)			
Najiba Abdellaoui	Lid	20-03-2017				(E2)			
Bas Meijer	Lid / fin com	12-12-2018	(E1)				(E2)		
Irene Ford	Lid/ fin com	18-12-2019		(E1)				(E2)	
Cor Knoester	Lid	14-10-2020			(E1)				(E2)

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 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 60% van het personeelsbestand van LKCA bestaat eind 2021 uit medewerkers die al langer dan 10 jaar in dienst zijn, waardoor verandering langzamer dan gewenst gaat en wordt de beoogde diversiteit in personeelsbestand onvoldoende gerealiseerd.
Beheersmaatregel: Strategisch personeelsbeleid met meer doorstroming (instroom en uitstroom), meer diversiteit bij werving, en meer scholing huidige medewerkers. Het personeelsbestand van medewerkers > 10 jaar in dienst is de afgelopen 2 jaar met gedaald van 70% naar 60%, de diversiteit is toegenomen (meting volgt in 2022) en er is veel aandacht voor organisatie brede en individuele scholing waarmee ook de employability van medewerkers verhoogd is en blijft.
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: Meer sturing en kaders m.b.t. planproces, rapportageproces, administratieve organisatie, HRM en ontwikkeltrajecten. Zo is het activiteitenplan 2021-2024 vertaald naar concretere werkplannen per cluster. Daarnaast zijn er trimesterrapportages en -gesprekken waarin clusters samen met mt impact en voortgang van activiteiten bespreken. Ook is er in 2021 gestart met een verbetertraject om meer duidelijkheid te bieden hoe zelforganiserend werken binnen lkca optimaal tot zijn recht komt.
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: Op basis van een plan van aanpak wordt gewerkt aan de volgende doelstellingen ten aanzien van onze voorbereiding voor de beleidsperiode 2025-2028:
 - De rollen en taken zoals LKCA die in het bestel vormgeeft borgen voor de komende beleidsperiode
 - Als LKCA een gewaardeerd en vanzelfsprekend partner zijn voor het veld en overheden
 - Versterken relatie met en verbeteren monitoring door OCW en Raad voor Cultuur
 - Andere positie in het bestel
 - De aandacht voor en inzet op cultuureducatie en cultuurparticipatie bij beleidsmakers op landelijk, provinciaal en gemeentelijk niveau versterken
4. **Risico:** Het vertrouwen in LKCA is in het verleden beschadigd geraakt, waardoor sommige stakeholders nog een negatieve associatie hebben bij LKCA.
Beheersmaatregel: Begin 2021 is er een reputatiestrategie ontwikkeld, waarbij de volgende hoofdstrategieën zijn vastgesteld die de basis vormen voor ons reputatiemanagement:
 - Zichtbaarheid, beeldvorming en waardering LKCA (stakeholdermanagement)
 - Invloed uitoefenen op het cultuurbeleid (public affairs)
 - (Merk)ambassadeursstrategie (eigen medewerkers en mensen in het werkveld)
 - Intern alignment en verandermanagement (cultuur en attitude eigen medewerkers)

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 2021 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 2021-2024 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 eind 2021 wederom een klanttevredenheidsonderzoek (KTO) uitgevoerd, waarbij de uitkomsten als KPI zijn opgenomen bij de verantwoording van dit jaarverslag.

In 2021 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 2021 aangegane verplichtingen de Europese aanbestedingsregels na, waarbij in 2021 door de controller is gekeken of er bij grotere projecten sprake zou kunnen zijn van een Europese aanbesteding. Bij de controle 2021 is er tevens een spend-analyse uitgevoerd van de grootste crediteuren in 2021 om vast te stellen dat LKCA voldoet aan deze aanbestedingsregels.

6.3 Voorziening wachtgelden

LKCA kent een voorziening wachtgelden van € 0,22 mio per 31-12-2020 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 € 0,10 mio zijn hoger dan begroot, waardoor er voor 2021 een reservering van € 12k geboekt moest worden. Ook voor de jaren 2022-2029 diende er een reservering gemaakt te worden van € 30k. De voorziening komt hiermee per 31-12-2021 uit op € 0,16 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 2021-2024 de verplichting verbonden dat LKCA voldoet aan de voorschriften over financiële derivaten conform de *Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW*.

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 alleen nog geld op bank(spaar)rekeningen staan.

6.5 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

LKCA werkt met een verwerkingsregister, waarbij periodiek een evaluatie en analyse plaats vindt waaruit potentiële risico's naar voren komen die wij als LKCA lopen. Eventuele nieuwe bevindingen worden hierbij teruggekoppeld aan de organisatie met het verzoek zoveel mogelijk te ondersteunen bij het 'voeden' van het verwerkingsregister. Ook beschikt het LKCA over een protocol datalekken. Deze is in 2021 niet in werking gesteld.

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

7 Jaarrekening 2021

7.1 Balans per 31 december

Balans LKCA per 31 december 2021 na resultaatbestemming (in euro)			
	2021	2020	2019
ACTIVA			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	274.451	346.517	454.774
Totale vaste activa	274.451	346.517	454.774
Vlottende activa			
Vorderingen	64.149	167.682	123.224
Liquide middelen	2.827.825	3.201.980	2.773.349
Totale vlottende activa	2.891.975	3.369.661	2.896.573
TOTALE ACTIVA	3.166.426	3.716.178	3.351.348
PASSIVA			
Eigen vermogen			
Algemene reserve	2.103.045	2.464.711	1.866.266
Totaal eigen vermogen	2.103.045	2.464.711	1.866.266
Voorzieningen			
Voorziening wachtgelden reorganisatie Kunstfactor 2012	130.289	185.763	307.133
Voorziening wachtgelden reorganisatie Cultuurnetwerk 2012	31.531	18.824	81.297
Voorziening wachtgelden reorganisatie LOKV 2012	0	15.832	55.832
Totale voorzieningen	161.820	220.419	444.262
Langlopende schulden			
Inrichtingsbijdrage verhuurder	39.421	57.614	75.807
Totale langlopende schulden > 1 jaar	39.421	57.614	75.807
Kortlopende schulden			
Belastingen en premies sociale verzekeringen	0	0	171.785
Overige schulden	844.218	687.535	706.038
Nog te besteden subsidie	17.923	285.899	87.188
Totale kortlopende schulden < 1 jaar	862.141	973.434	965.011
TOTALE PASSIVA	3.166.426	3.716.178	3.351.348

7.2 Categoriele exploitatierekening

Categoriele exploitatierekening LKCA 2021 inclusief resultaatbestemming (in euro)				
	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020	Begroting 2022
BATEN				
Eigen inkomsten				
Directe inkomsten	55.212	100.000	48.771	60.000
Indirecte inkomsten	25.194	25.000	47.475	7.000
Bijdragen uit private middelen	100.000	100.000	55.000	100.000
Totaal eigen inkomsten	180.405	225.000	151.246	167.000
Subsidies				
Structurele subsidies	5.503.620	5.549.000	5.656.561	5.618.000
Incidentele publieke subsidies	489.293	325.000	588.398	40.000
Totaal subsidies	5.992.913	5.874.000	6.244.959	5.658.000
TOTALE BATEN	6.173.318	6.099.000	6.396.204	5.825.000
LASTEN				
Beheerlasten materieel	698.347	800.000	728.243	725.000
Beheerlasten personeel	949.270	875.000	721.271	975.000
Beheerlasten totaal	1.647.617	1.675.000	1.449.514	1.700.000
Activiteitenlasten materieel	1.659.640	1.529.000	1.219.691	1.250.000
Activiteitenlasten personeel	3.210.752	3.210.000	3.122.907	3.250.000
Activiteitenlasten totaal	4.870.392	4.739.000	4.342.598	4.500.000
TOTALE LASTEN	6.518.009	6.414.000	5.792.111	6.200.000
SALDO UIT GEWONE BEDRIJFSVOERING	-344.691	-315.000	604.093	-375.000
Saldo rentebaten/ -lasten	-16.975	-15.000	-5.648	-25.000
EXPLOITATIERESULTAAT	-361.666	-330.000	598.445	-400.000
Resultaatbestemming:				
Ten laste - /gunste + van Algemene reserve	-361.666	-330.000	598.445	-400.000

7.3 Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht over 2021 (in euros)			
		2021	2020
I	Kasstroom uit operationele activiteiten		
	Resultaat	361.666-	598.445
	Afschrijvingen materiële vaste activa	96.093	108.257
	Mutatie voorzieningen	58.599-	223.843-
	Bruto kasstroom uit operationele activiteiten	324.173-	482.860
	Mutatie vorderingen	103.532	44.457-
	Mutatie langlopende schulden	18.193-	18.193-
	Mutatie kortlopende schulden	111.294-	8.423
	Totaal mutaties werkkapitaal	25.954-	54.227-
	Netto kasstroom uit operationele activiteiten	350.127-	428.632
II	Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
	Investerings in materiële vaste activa	24.027-	-
	Desinvesteringen in effecten	-	-
	Kasstroom uit investeringsactiviteiten	24.027-	-
	Mutatie liquide middelen I en II	374.154-	428.632
	Liquide middelen einde boekjaar	2.827.825	3.201.980
	Liquide middelen begin boekjaar	3.201.980	2.773.349
	Mutatie liquide middelen	374.154-	428.632

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 2021-2024*.

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 2021 zijn de gerealiseerde investeringen materiële vaste activa € 24k (vergadersystemen en bekabeling kantoor). De boekwaarde van de materiële vaste activa is in 2021 gedaald van € 347k per 31-12-20 naar een boekwaarde van € 274k per 31-12-21.

Op basis van bovenstaande ziet het overzicht van de vaste activa per 31-12-2021 er dan als volgt uit:

(Bedragen x € 1.000)	Verbouwing	Inventaris	Apparatuur	Automatisering	Totaal
Stand per 1 januari 2021					
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 1 januari 2021	226.206	76.903	5.615	37.793	346.517
Mutaties 2021					
Investeringen	5.578	0	0	18.449	24.027
Desinvesteringen	0	0	0	0	0
Afschrijvingen materiële vaste activa	-29.505	-28.839	-2.105	-35.644	-96.093
Afschrijvingen desinvesteringen	0	0	0	0	0
Saldo mutaties	-23.927	-28.839	-2.105	-17.195	-72.066
Stand per 31 december 2021					
Cumulatieve aanschafwaarde	300.629	144.192	10.527	161.877	617.225
Cumulatieve afschrijvingen	-98.350	-96.128	-7.017	-141.279	-342.774
Boekwaarde per 31 december 2021	202.279	48.064	3.510	20.598	274.451
Afschrijvingspercentages	10,00%	20,00%	20,00%	33,33%	

7.6 Vlottende activa

7.6.1 Vorderingen

De openstaande vorderingen per 31-12-21 bestaan uit:

Vorderingen	2021	2020	Toelichting 2021
Vooruitbetaalde kosten	22.650	53.194	Licenties website € 15k, Licenties kantoor-automatisering € 5k, Overig € 3k
Waarborgsommen	4.025	4.025	Frankeermachine € 4k
Debiteuren	15.583	57.870	Bijdrage Stichting Jeugdfonds sport & cultuur € 6k, Bijdrage FCP code diversiteit € 5k, overig, bijdragen overig € 5k
Overige vorderingen	21.891	52.593	Diverse bijdragen samenwerkingspartners en bijdragen deelnemers € 22k
Totaal vorderingen	64.149	167.682	

7.6.2 Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2021 met € 374k gedaald van € 3.202k naar € 2.828k als gevolg van de negatieve netto kasstroom uit operationele activiteiten (-€ 374k).

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	2021	2020
Banken	2.827.259	3.201.413
Kas	567	567
	2.827.825	3.201.980

7.7 Eigen vermogen

De algemene reserve is gedaald met € 354k. Deze daling wordt veroorzaakt door het negatieve exploitatieresultaat en ligt in lijn met de begroting 2021.

Algemene reserve	2021	2020
Saldo per 1 januari	2.464.711	1.866.266
Vanuit resultaatbestemming	-361.666	598.445
Saldo per 31 december	2.103.045	2.464.711

7.8 Voorzieningen

Bij de vaststelling van de benodigde voorziening wordt een schattingsmethode gehanteerd waarbij uitgegaan wordt van de jaarlijks geactualiseerde meerjarenbegroting (rechten wachtgelden lopen tot en met 2029) van de uitvoerder van de wachtgelden (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 2021 resulteert dit tot een reservering 2021 van € 12k op basis van de afrekening 2021 van Raet en een reservering van € 30k voor de jaren 2022 en verder op basis van de dit jaar geactualiseerde meerjarenbegroting. Deze reserveringen zijn noodzakelijk omdat er in 2021 en naar verwachting ook in 2022 en verder er meer oud-medewerkers gebruik (zullen) maken van de wachtgeldregeling dan waar rekening mee is gehouden in de vorig jaar geactualiseerde meerjarenbegroting 2021-2029. Deze reserveringen worden ten laste gebracht aan het exploitatieresultaat 2021.

Voorziening wachtgelden Reorganisatie Cultuurnetwerk 2012	2021	2020
Saldo per 1 januari	18.824	81.297
Onttrekking wachtgeld 2021	-25.438	-6.875
Vrijval 2021	17.602	-16.555
Vrijval op basis van meerjarenbegroting 2022 en verder	20.544	-39.042
Saldo per 31 december	31.531	18.824
Voorziening wachtgelden Reorganisatie Kunstfactor 2012	2021	2020
Saldo per 1 januari	185.763	307.133
Onttrekking wachtgeld 2021	-57.020	-87.028
Vrijval 2021	-7.633	-17.247
Vrijval op basis van meerjarenbegroting 2022 en verder	9.179	-17.096
Saldo per 31 december	130.289	185.763
Voorziening wachtgelden Reorganisatie LOKV 2012	2021	2020
Saldo per 1 januari	15.832	55.832
Onttrekking wachtgeld 2021	-17.846	-20.865
Vrijval 2021	2.014	-1
Vrijval op basis van meerjarenbegroting 2022 en verder	-	-19.134
Saldo per 31 december	-	15.832
Saldo totale voorzieningen per 31 december	161.820	220.419

Van het saldo van € 162k per 31-12-21 zal naar verwachting € 76k in 2022 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 2021 is hiervan € 64k gerealiseerd, wordt € 39k bij de langlopende schulden en € 18k bij de kortlopende schulden gepresenteerd.

Inrichtingsbijdrage	€ 60.645
Vrijval 2018	- € 3.033
Vrijval 2019	- € 6.064
Vrijval 2020	- € 6.064
Vrijval 2021	- € 6.064
Saldo schulden per 31-12	€ 39.420
Herrubricering kortlopend	- € 6.064
Langlopende schulden	€ 33.356

Huurkorting	€ 60.645
Vrijval 2018	- € 6.065
Vrijval 2019	- € 12.129
Vrijval 2020	- € 12.129
Vrijval 2021	- € 12.129
Saldo schulden per 31-12	€ 18.194
<u>Herrubricering kortlopend</u>	<u>- € 12.129</u>
Langlopende schulden	€ 6.065

7.10 Kortlopende schulden

De kortlopende schulden per 31-12-21 bestaan uit:

Kortlopende schulden	2021	2020	Toelichting 2021
Belastingen en premies sociale verzekeringen	174.533	162.990	Loonbelasting december 2021
Reservering vakantietoeslag en verlof	304.554	283.319	Reservering vakantietoeslag juli t/m december 2021 en openstaande verlofuren per 31-12-19
Schulden aan personeel	181.135	0	Vertrekregelingen, pensioenpremies en declaraties aan personeel
Crediteuren	62.037	154.101	Diverse project- en beheerkosten € 62k
Nog te besteden subsidie	17.923	285.899	Verenigingsondersteuning tijdens corona (bijdrage FCP)
Overige schulden	121.959	87.125	Voorontvangen huurkorting/ inrichtingsbijdrage € 18k, afrekening wachtgelden € 26k, overige project- en beheerkosten € 78k
Totaal	862.141	973.434	

7.11 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

De volgende rechten en verplichtingen zijn niet opgenomen in de balans per 31-12-21, waarvan een deel kortlopend (< 1 jaar) en een deel langlopend (> 1 jaar) is:

Rechten

Instellingssubsidie conform subsidiebesluit 2021-2024 € 16.510.860

Waarvan kortlopend € 5.503.620

inclusief loon- en prijsbijstelling 2021 OCW

Verhuurcontract Uit de Kunst t/m 01-12-2022 € 6.168

Waarvan kortlopend € 6.168

inclusief indexering 109,98/ 106,96 = 2,8 % per jaar op basis van: consumentenprijzen; Europees geharmoniseerde prijsindex 2015=100

Verplichtingen

Leaseverplichting printers (Xerox) t/m 30-06-2023 € 64.099

Waarvan kortlopend € 42.334 en langlopend € 21.765.

inclusief indexering 109,98/ 106,96 = 2,8 % per jaar op basis van: consumentenprijzen; Europees geharmoniseerde prijsindex 2015=100

Huurverplichting Lange Viestraat 341-361 t/m 30-06-23 € 298.292
 Waarvan kortlopend € 197.007 en langlopend € 101.285.
*inclusief indexering 109,98/ 106,96 = 2,8 % per jaar op basis van:
 consumentenprijzen; Europees geharmoniseerde prijsindex 2015=100*

7.12 Baten

De totale baten zijn € 74k hoger dan begroot, waarvan - € 45k het gevolg is van een lagere loon- en prijsbijstelling 2021 (ten opzichte van 2020) vanuit OCW, +€ 164k het gevolg is van hogere incidentele publieke subsidies (met name corona verenigingsondersteuning), en lagere overige inkomsten van -€ 45k.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de gerealiseerde baten 2021 ten opzichte van de begroting 2021 en de realisatie 2020.

Baten (in euro) met omschrijving 2021	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Evenementen LKCA; bijdrage deelnemers	9.570	35.000	11.640
Publicaties divers; abonnementen, losse verkoop en auteursrechten	14.066	10.000	16.654
Onderzoek beroepspraktijk; bijdrage K&C en huis voor de kunsten	20.000		
Bijdrage platform ACCT	777		
Bijdrage jeugdfonds sport en cultuur	6.000		
Overige directe inkomsten	4.799	55.000	20.477
Directe inkomsten	55.212	100.000	48.771
Huur- en serviceopbrengsten huisvesting	5.306	7.000	7.021
Detachering aan Gemeente Amersfoort	19.888	18.000	40.454
Indirecte inkomsten	25.194	25.000	47.475
Codedi; bijdrage VSB-fonds	45.000	45.000	-
Verenigingsondersteuning; bijdrage Rabobank	55.000	55.000	55.000
Bijdragen uit private middelen	100.000	100.000	55.000
Instellingssubsidie OCW	5.503.620	5.549.000	5.656.561
Structurele subsidies	5.503.620	5.549.000	5.656.561
Codedi @Awards; bijdragen rijkscultuurfondsen	26.667	25.000	25.000
IkToon & Codedi: projectsubsidie OCW			454.188
Verenigingsondersteuning corona: bijdrage FCP	417.976	285.000	68.399
Cultureel vermogen; bijdrage FCP (via Cultuur oost)	20.000		19.892
CMK 2021; bijdrage FCP en OCW	23.037	10.000	10.000
AMATEO (Europees amateurkunstnetwerk)	1.613	5.000	10.919
Incidentele publieke subsidies	489.293	325.000	588.398
Totale baten	6.173.318	6.099.000	6.396.204

De baten met betrekking tot de bijdragen van betalende deelnemers aan evenementen in 2021 zijn als volgt opgebouwd:

Naam evenement	Opbrengsten uit bijdragen	Aantal betalende deelnemers
My Music Ability	€ 4k	36
Train de trainer	€ 6k	12
Totaal	€ 10k	48

7.13 Verenigingsondersteuning corona

FCP en LKCA werken gezamenlijk aan het doel om de landelijke koepels te ondersteunen in hun werkzaamheden. Dat betreffen de werkzaamheden ten behoeve van het opvangen van de gevolgen van het Covid-19 virus en de gevolgen die voortvloeien uit de maatregelen die de overheid heeft genomen ter bestrijding van het Covid-19 virus voor hun achterban.

Het FCP en het LKCA hebben samen een opdracht geformuleerd, waarbij het Fonds het ondersteunend kapitaal inbrengt van € 354k voor de bijbehorende projectmedewerkers onder aansturing van LKCA. De projectmedewerkers zorgen hierbij voor een goede balans tussen een overkoepelende en verbindende aanpak over het geheel en een op maat gerichte aanpak voor de verschillende koepels.

In 2021 hebben de projectmedewerkers een activiteitenverslag ingediend bij het bestuur van het LKCA en het FCP waarin verantwoording is afgelegd over de bestede middelen.

In 2021 is deze opdracht verlengd en heeft het Fonds € 150k aanvullend ingebracht. De totale inbreng van het fonds aan LKCA bedraagt hierbij dus € 504k.

De gerealiseerde kosten t/m 2021 bedragen € 486k (waarvan € 418k in 2021) en bestaan dus uit de inhuur van de projectmedewerkers onder aansturing van LKCA.

Omschrijving	Bijdrage van FCP aan LKCA t/m 2021	Saldo 01-01-2021	Ontvangen t/m 2021	Kosten 2020	Kosten 2021	Kosten t/m 2021	Saldo nog te besteden ultimo 2021
Verenigingsondersteuning Corona	504.298	285.899	504.298	68.399	417.976	486.375	17.923

Inmiddels ziet het er naar uit dat deze opdracht ook in 2022 een vervolg zal krijgen, waarbij de verwachting is dat dan het resterende saldo van € 18k ingezet zal worden.

7.14 Beheerlasten materieel

De beheerlasten materieel zijn in 2021 € 102 lager dan begroot. De huisvestingskosten vallen lager uit doordat de afrekening 2019-2021 lager is uitgevallen dan gereserveerd. Ook de kantoorkosten vallen lager uit a.g.v. het langer thuiswerken en ook de beheerkosten bij de automatisering zijn lager dan begroot.

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Beheerlasten materieel	698.347	800.000	728.243

De in 2021 gerealiseerde beheerlasten materieel bestaan uit:

• Huisvestingskosten (incl. afrekening servicekosten 18/19/20)	€ 258k
• Automatiseringskosten (incl. print, glasvezel en licenties)	€ 126k
• Afschrijvingen (verbouwing pand en ICT-hardware)	€ 96k
• Salarisadministratie, digitalisering en begeleiding crm	€ 96k
• Juridisch advies (divers)	€ 9k
• Accountantskosten 2021	€ 29k
• Porti- en vrachtkosten	€ 46k
• Vergaderkosten (bestuur en rvt inclusief catering)	€ 8k
• Verzekeringen (divers)	€ 14k
• Overige beheerlasten (divers)	€ 16k
Totaal	€ 698k

7.15 Beheerlasten personeel

De beheerlasten personeel zijn in 2021 € 74k hoger dan begroot met name als gevolg van de reservering (+€ 42k) van de wachtgeld van oud-medewerkers, de reservering voor niet opgenomen verlofuren in 2021 (€ 21k) en de ziektevervang van een teamassistent (+€ 17k) die niet waren begroot.

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Beheerlasten personeel	949.270	875.000	721.271

De in 2021 gerealiseerde beheerlasten personeel bestaan uit:

• Salariskosten Directie & Bedrijfsvoering (incl. thuiswerkvergoeding)	€ 690k
• Reiskostenvergoeding woon-werk	€ 43k
• Opleidingskosten	€ 83k
• Werving- en advertentiekosten	€ 31k
• Arbozorg en duurzame inzetbaarheid	€ 15k
• Telefoonkostenvergoeding	€ 17k
• Ziektevervang (teamassistent)	€ 17k
• Zwangerschapsuitkeringen	-€20k
• Reservering vakantiegeld/ -verlof	€ 21k
• Reservering wachtgeld voorziening 2021 e.v.	€ 42k
• Overige personeelskosten	€ 10k
Totaal	€ 949k

7.16 Activiteitenlasten materieel

De activiteitenlasten zijn in 2021 € 131k hoger dan begroot. Dit is voornamelijk veroorzaakt door de hogere uitgave aan de verenigingsondersteuning corona waarvoor een extra bijdrage is ontvangen, het niet doorgaan van de meeste live evenementen als gevolg van corona en extra onderzoeken die samen met het werkveld zijn uitgezet.

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Activiteitenlasten materieel	1.659.640	1.529.000	1.219.691

De in 2021 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 activiteitenplan 2021-2024 aangevuld met de verenigingsondersteuning corona.

In de werkplannen 2021 zijn de activiteitenlasten materieel begroot/ gerealiseerd bij de inhoudelijke clusters die zich richten op de verschillende doelgroepen. Voor 2021 ziet deze begroting/ realisatie er als volgt uit:

Cluster/doelstelling (Bedragen x 1.000 euro)	Realisatie 2021	Begroting 2021	Verschil R2021-B2021	Toelichting Verschil 2021
Overheid en politiek	61	62	-1	
Onderzoek	147	123	+24	Externe trainee
Onderwijs (PO, VO en MBO)	208	281	-73	Leerecosystemen
Kunstprofessionals VT	200	90	+110	Externe trainee, onderzoek beroepspraktijk kunstprofessionals
Beoefenaarsverbanden	134	88	+46	BMC-rapport
Cultuur, zorg en welzijn	113	110	+3	
Corporate communicatie (inclusief evenementen)	237	343	-106	Minder live evenementen a.g.v. corona
Code diversiteit en inclusie	142	147	-5	
Verenigingsondersteuning corona	418	285	+133	Verlenging ondersteuning
Totale activiteitenlasten	1.660	1.529	+131	

7.17 Activiteitenlasten personeel

De activiteitenlasten personeel zijn in 2021 € 5k lager dan begroot.

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Activiteitenlasten personeel	3.210.752	3.210.000	3.122.907

De in 2021 gerealiseerde activiteitenlasten (€ 3.210k) bestaan uit de salariskosten (inclusief vertrekregelingen en incidentele thuiswerkvergoeding van € 300 euro per fte a.g.v. corona) van de medewerkers 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.

7.18 Rentebaten/- lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Saldo rentebaten/ -lasten	-16.975	-15.000	-5.648

De rentebaten van -€ 17k zijn in lijn met de begroting en behelst de negatieve rente die de ABN-bank rekent.

7.19 Personeel en werkzame personen

Personeel

Personeel LKCA 2021						
	Realisatie 2021		Begroting 2021		Realisatie 2020	
Specificatie personeelslasten	euro	fte	euro	fte	euro	fte
Waarvan vast contract per 31 december 2021	3.855.305	41,5	3.835.000	41,9	3.787.099	45,4
Waarvan tijdelijk contract per 31 december 2021	245.820	3,3	250.000	3,5	130.865	1,7
Waarvan inhuur	17.191		-		35.388	
Personeelslasten totaal (excl. vrijval wachtgeld)	4.118.316	44,8	4.085.000	45,4	3.953.352	47,1
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 2021 bestaan uit:

Personeelslasten (excl. vrijval wachtgeld)	€ 4.118k
Reservering wachtgeld voorziening 2022 e.v.	€ 42k
Totale personeelslasten (inclusief vrijval wachtgeld)	€ 4.160k

Waarvan beheerlasten personeel € 949k en activiteitenlasten personeel € 3.211k.

Werkzame personen (deels verantwoord onder materiele lasten)

In de volgende tabel staan alle personen die werkzaamheden verricht hebben voor lkca in 2021, dus werknemers, zelfstandigen/freelancers, overige betaalde krachten, stagiair(e)s en vrijwilligers. Het gaat hierbij dus om personen die onder onze rechtstreekse aansturing of in opdracht van lkca werken en een bijdrage leveren aan onze activiteiten.

Deze tabel dient om meer inzichten te geven in de ontwikkeling van fair practice ten aanzien van werkenden in de cultuursector. Zoals reeds beschreven in het jaarverslag omarmen we de fair practice code en zetten we ons in voor fair pay, fair share en fair chain. Hierbij dragen we de volgende kernwaarden uit en maken we deze ook zelf waar: solidariteit, transparantie, duurzaamheid, diversiteit en vertrouwen.

	Realisatie 2021		Realisatie 2020	
	aantal fte / uren	bedrag (x 1.000 euro)	aantal fte / uren	bedrag (x 1.000 euro)
Uren werkweek fte	36 uur		36 uur	
Werknemers in vaste dienst (onbepaalde tijd)	41,5 fte	3.855	45,4 fte	3.787
Werknemers in tijdelijke dienst (bepaalde tijd)	3,3 fte	246	1,7 fte	131
Ingehuurde zelfstandigen /freelancers (uurtarief > € 50)		830		558
Overige werkzame personen	fte	0	fte	0
Stagiair(e)s	2,2 fte	13	1,3 fte	7
Vrijwilligers	0,0 fte		0.0 fte	

7.20 WNT gegevens

WNT-verantwoording 2021 Stichting Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) op basis van de van toepassing zijnde regelgeving en conform nieuwe WNT-normen per 1 januari 2021 conform jaarverantwoording OCW. Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor Stichting Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) bedraagt € 209.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking.

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)		S. Scholten
Functiegegevens		Bestuurslid
Aanvang en einde functievervulling in 2021		01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)		0,89
Dienstbetrekking?		ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 92.855
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 10.559
<i>Subtotaal</i>		<i>€ 103.414</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹		€ 186.010
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		-
Bezoldiging		€ 103.414
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 2020 (bedragen x € 1)		
Functiegegevens		Bestuurslid
Aanvang en einde functievervulling in 2019		01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)		0,89
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 91.091
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 9.628
<i>Subtotaal</i>		<i>€ 100.719</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ²		€ 178.890
Bezoldiging		€ 100.719

1b. Toezichthoudende topfunctionarissen

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

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)	N. van Lith	G. Kamstra	N. Abdellaoui
Functiegegevens	Voorzitter RvT	n.v.t.	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	n.v.t.	01/01 - 31/12

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 (€ 209.000 x 0,89 fte x 365 kalenderdagen) ÷ 365 dagen = € 186.010

Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 1.000	n.v.t.	€ 1.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹	€ 31.350	n.v.t.	€ 20.900
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-		-
Bezoldiging	€ 1.000	n.v.t.	€ 1.000
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 2020 (bedragen x € 1)			
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	€ 30.150	€ 15.761	€ 20.100

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)			
	B. Meijer	R. Klamer	I. Ford
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 01/04	01/01 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 2.000	€ 250	€ 2.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹	€ 20.900	€ 5.153	€ 20.900
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-
Bezoldiging	€ 2.000	€ 250	€ 2.000
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 2020 (bedragen x € 1)			
Functiegegevens	Lid RvT	n.v.t.	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	18/12 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 2.250	€ 1.250	€ 2.250
Individueel toepasselijke	€ 20.100	€ 20.100	€ 20.100

bezoldigingsmaximum

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)	
Functiegegevens	C. Knoester
Aanvang en einde functievervulling in 2021	Lid RvT 01/01 - 31/12
Bezoldiging	
Bezoldiging	€ 750
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹	€ 20.900
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-
Bezoldiging	€ 750
Gegevens 2020 (bedragen x € 1)	
Functiegegevens	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	14/10 - 31/12
Bezoldiging	
Bezoldiging	500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	4.339

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 209.000 = € 31.350. Leden = 10% x € 209.000 = € 20.900. Bezoldigingsmaximum Klamer $90/365 * 20.900 = 5.153$.

2. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2021 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.

7.21 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.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de raad van toezicht en het bestuur van Stichting Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst.

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met het Handboek verantwoording cultuursubsidies instellingen 2021-2024;
- zijn de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in de subsidiebeschikking en in de relevante wet- en regelgeving zoals uitgewerkt in paragraaf 2.3 van het Accountantsprotocol cultuursubsidies instellingen 2021-2024.

Oranje Nassaulaan 1
1075 AH Amsterdam
Telefoon 020 571 23 45

E-mail info@dubois.nl
www.dubois.nl
KvK nummer 34374865

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de exploitatierekening over 2021; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Accountantsprotocol cultuursubsidies instellingen 2021-2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.



Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub n en o, Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van het Handboek verantwoording cultuursubsidies instellingen 2021-2024 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in het Accountantsprotocol cultuursubsidies instellingen 2021-2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

De raad van toezicht en het bestuur zijn verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met het Handboek verantwoording cultuursubsidies instellingen 2021-2024.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van de raad van toezicht en het bestuur voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met het Handboek verantwoording cultuursubsidies instellingen 2021-2024. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen zoals opgenomen in de subsidiebeschikking en in de relevante wet- en regelgeving zoals uitgewerkt in paragraaf 2.3 van het Accountantsprotocol cultuursubsidies instellingen 2021-2024.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de instelling in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsels moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de instelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de instelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid, waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Accountantsprotocol cultuursubsidies instellingen 2021-2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, dan wel het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in het jaarverslag verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht en het bestuur onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Amsterdam, 28 maart 2022

Dubois & Co. Registeraccountants

J.J.M. Huijbregts RA

T.C.W. Yau RA