

Jaarverslag LKCA 2023



Inhoud

1 Bestuursverslag 2023	4
Inleiding	4
Managementsamenvatting	4
2 Verantwoording prestatie-indicatoren	10
Statistieken	10
Volgers sociale media	10
Bezoekers website	10
Abonnementen	11
Cultuurkrant	11
Ontvangen vragen via helpdesk	11
3 Activiteiten en Impact	12
Versterken beoefenaarsverbanden	12
Inzet van cultuur in zorg en welzijn	14
Een inclusieve cultuursector	15
Onderzoek: verbeteren kennisontwikkeling	16
Verstevigen positie cultuur in het funderend onderwijs	17
Verbeteren positie kunstprofessional	19
Versterken beleid overheden	20
Communicatie: zichtbaar relevant	21
4 Financiële verantwoording	23
Exploitatieresultaat en resultaatbestemming	23
Financiële positie	23
Specifieke aandachtspunten beschikking subsidieverlening	24
Governance Code Cultuur	24
Fair Practice Code	25
Code Diversiteit & Inclusie	26
Personeel	26
Programma	27
Partners	27
5 Organisatie en bedrijfsvoering	28
Organisatieontwikkeling	28
Personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid	28
Ondernemingsraad	30
Directeur-bestuurder	30
Raad van toezicht	30
WNT	32
6 Risico en rechtmatigheid	33
Risico's	33
Rechtmatigheidsvereisten	33
Europese aanbestedingsregels	33
Beleggingen	33

AVG	34
7 Jaarrekening 2023	35
Balans per 31 december 2023 na resultaatbestemming (in euro)	35
Categoriale exploitatierekening inclusief resultaatbestemming (in euro)	36
Kasstroomoverzicht	37
Grondslagen financiële verslaglegging	38
Waarderingsgrondslagen	38
Activa	38
Passiva	39
Grondslagen voor de resultaat bepaling	39
Vaste activa	40
Vlottende activa	40
Vorderingen	40
Liquide middelen	41
Eigen vermogen	41
Voorzieningen	41
Langlopende schulden	42
Kortlopende schulden	43
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	43
Baten	44
Herstelgelden verenigingsondersteuning	45
Bijdragen Code diversiteit en inclusie	46
Beheerlasten materieel	46
Beheerlasten personeel	47
Activiteitenlasten materieel	47
Activiteitenlasten personeel	48
Rentebaten/- lasten	48
WNT gegevens	48
1 <i>Bezoldiging topfunctionarissen</i>	49
1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking.	49
1b Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking	50
1c Toezichthoudende topfunctionarissen	51
2 Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT	52
Overige gegevens	52
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	53

1 Bestuursverslag 2023

Inleiding

Terugkijkend op 2023 kunnen we vaststellen dat het een spannend, druk en bij vlagen onrustig jaar is geweest, met veel ontwikkelingen. De eerste drie maanden leidde een interim-directeur-bestuurder Oeds Westerhof de organisatie. Op 1 april droeg hij het stokje over aan Lucien Kembel.

In 2023 startten we met het schrijven van ons beleidsplan voor de periode 2025-2028, vanuit een duidelijke missie, visie en focus voor wat betreft doelgroep en activiteiten voor de komende jaren. Onze basistaak bleef het ophalen van kennis over cultuureducatie en cultuurparticipatie en het delen en activeren hiervan. We hebben daarin nauw samengewerkt met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), het Fonds voor Cultuurparticipatie (FCP), de provinciale ondersteunende instellingen verzameld in de Raad van Twaalf, grootste instellingen en diverse brancheverenigingen en koepels. Dit resulteerde in diverse nieuwe publicaties en onderzoeken en een aanzienlijk aantal bijeenkomsten en overleggen. We hebben onze positie als kenniscentrum waargemaakt en ons motto 'cultuur voor iedereen' handen en voeten gegeven.

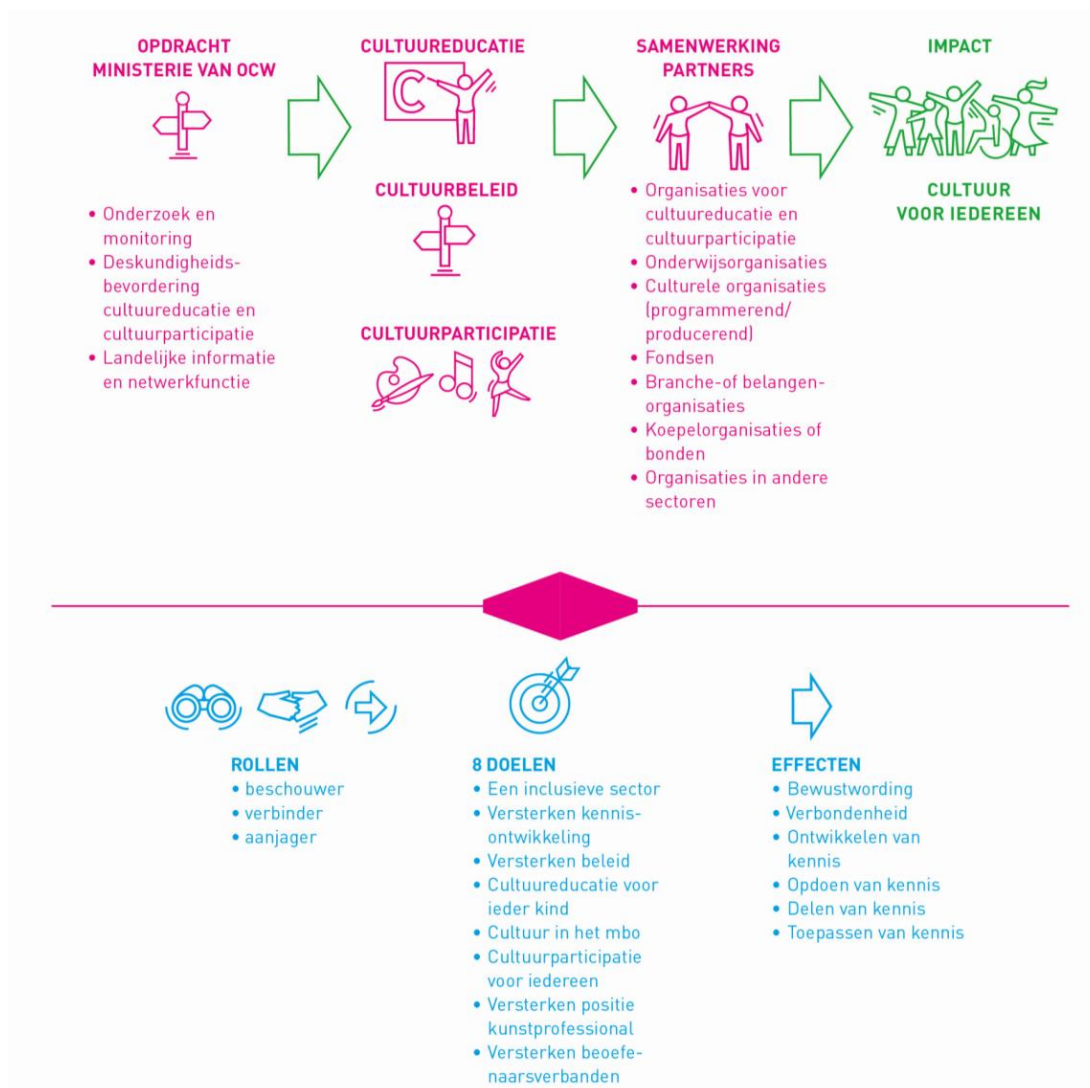
LKCA is een bovensectorale instelling volgens *art 3.49 van de Regeling op het Specifiek Cultuurbeleid* met als wettelijke opdracht deskundigheidsbevordering, een landelijke informatie- en netwerkfunctie en onderzoek en monitoring op het gebied van cultuureducatie en cultuurparticipatie. Daarnaast fungeren we als penvoerder voor de Code Diversiteit & Inclusie (D&I) voor de gehele cultuursector.

In de periode 2021-2024 geeft LKCA invulling aan deze opdracht vanuit drie rollen – die van beschouwer, aanjager en verbinder - en werken we met inhoudelijke clusters. Onze werkveldspecialisten staan veelal met één been in de praktijk en beschikken stuk voor stuk over een groot landelijk netwerk. Dit maakt een vruchtbare uitwisseling tussen praktijk en theorie mogelijk.

Eind 2023 is besloten om het cluster Inclusieve cultuursector als apart onderdeel op te heffen. We zijn ervan overtuigd dat diversiteit en inclusie een integraal onderdeel moeten zijn van ieders denken en doen bij LKCA. Wel blijft er aparte aandacht voor ons werk als penvoerder van de Code D&I, die voor de gehele cultuursector bestemd is. In 2024 onderzoeken we hoe we deze unieke positie van de Code nog beter kunnen vormgeven.

Managementsamenvatting

Ons beleidsplan 2021-2024 en het Corona addendum bevat een aantal inhoudelijke beleidslijnen van waaruit we onze werkzaamheden hebben vormgegeven en clusters hebben ingericht.



Hieronder beschrijven we een aantal belangrijke resultaten per doelstelling. Hoofdstuk 3 van dit verslag gaat nader in op onze activiteiten en de gerealiseerde impact in 2023.

Beoefenaarsverbanden

Doel: een bijdrage leveren aan een sterke, toegankelijke ondersteuningsstructuur die zich inzet voor open, inclusieve, vitale en goed georganiseerde amateurkunstgroepen.

Naast de verschillende overleggen en bijeenkomsten en de Samen Slim trainingen die we hebben gefaciliteerd, was de Landelijke Dag Amateurkunstondersteuning een van de hoogtepunten. Deze hebben we samen met OCW, FCP, provinciale organisaties en koepels georganiseerd. Ook de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), de Vereniging Sport en Gemeenten (VSG) en het VSB Fonds hebben meegewerkt aan de invulling. De dag bood volop ruimte voor kennisdeling, intervisie en netwerken. Er was veel belangstelling voor; uiteindelijk waren er 166 deelnemers (plus 40 plaatsen voor alle partners) die de dag met een gemiddeld cijfer van 7,6 waardeerden.

Een ander belangrijke mijlpaal was het uitbrengen van de *Monitor Amateurkunst*, een driejaarlijkse monitor die inzage biedt in de omvang van de amateurkunstbeoefening. Deze keer is de vragenlijst uitgebreid met vragen over grensoverschrijdend gedrag, cultuurparticipatie met een beperking en diversiteit en inclusie.

Ten slotte speelde dit cluster een grote rol in de ontwikkelingen in het kader van het Nationale Afspraken Amateurkunst samen met FCP en het werkveld.

Cultuur, zorg en welzijn

Doel: werken aan de verbinding tussen de werelden van cultuur, zorg en welzijn. We dragen bij aan het slechten van drempels voor cultuur en het vergroten van diversiteit en inclusie in cultuurparticipatie.

Een belangrijke activiteit was de landelijke kennisdelingsdag voor het OCW-programma Cultuurparticipatie: *Samen cultuurmaken, het netwerk, de ervaring, de kennis*. Deze goedbezochte dag (222 deelnemers) kreeg van bezoekers een gemiddeld waarderingscijfer van 7,7.

Verder publiceerden we *Krachten bundelen in cultuur, zorg en welzijn. Dilemma's en oplossingen bij samenwerken over sectorgrenzen heen*. De publicatie beschreef de opbrengsten van de leergemeenschap rondom samenwerking tussen professionals uit het culturele en sociale domein.

Samen met het Institute for Positive Health (iPH) hebben we gewerkt aan *Kunst als (ver)wondermiddel*, een onderzoek en een expertmeeting over de inzet van actieve cultuurparticipatie in de eerstelijnszorg.

Inclusieve cultuursector

Doel: bewerkstelligen dat diversiteit en inclusie door de culturele sector worden omarmd en dat culturele organisaties een visie hebben ontwikkeld voor D&I en er actief mee aan de slag gaan.

We hebben diverse bijeenkomsten geïnitieerd, zoals *Breaking Rules on Tour*, de Hiphop kenniskring en de internationale bijeenkomst voor *(Re)presenting Europe*.

In opdracht van de Staatscommissie voor Discriminatie en Racisme heeft LKCA met het Verweij-Jonker Instituut, Movisie en Muliersinstituut een zogeheten Flitsonderzoek gedaan, een verkennend onderzoek naar discriminatie en uitsluiting in de cultuursector.

LKCA werkte daarnaast mee aan het rapport *On(ver)vangbaar, de innovatieve kracht van the Culture* van de Nederlandse Unesco Commissie. Dit rapport is in het najaar aan staatssecretaris Uslu overhandigd.

Als penvoerder van de Code D&I verzorgden we diverse lezingen en workshops en investeerden we in relaties met brancheverenigingen en koepels. We vernieuwden de scan samen met het veld en verkenden samen met OCW de oprichting van een kennispunt toegankelijkheid.

Ten slotte is de *Scan D&I* verder ontwikkeld en eind november via een live Vodcast gelanceerd.

We bouwden in 2023 verder aan ons netwerk in Caribisch Nederland door te participeren in het 4 landen overleg, begeleiden van bezoek van delegaties en verzorgen van trainingen.

Onderzoek

Doel: zorgen dat professionals uit beleid en praktijk kunnen beschikken over de benodigde kennis uit onderzoek over cultuureducatie, -participatie en inclusie. We werken daarbij samen met onderzoekers en professionals en stimuleren het benutten van kennis voor verdere professionalisering van onze werkvelden.

In 2023 hebben we een onderzoekskader vastgesteld voor het soort onderzoek dat we doen en aan welke eisen dit moet voldoen. Op basis hiervan is in samenspraak met de inhoudelijke clusters het *Onderzoeksprogramma 2025-2028* opgesteld.

Vorig jaar verschenen drie nummers van *Cultuur+Educatie* over recente onderzoeken, kwaliteit van cultuuronderwijs op de pabo's en op de basisschool en theoretische perspectieven op kunst- en cultuuronderwijs.

Onderwijs

Doel: stimuleren dat in 2024 50% van de scholen die in 2021 een scenario 1 of 2 in Evi hadden, een betere inbedding en kwaliteit van cultuuronderwijs heeft; bewerkstelligen dat 50% van de mbo-opleidingen in de uitvoering van burgerschapsonderwijs cultuur een nadrukkelijker rol heeft gegeven.

Met de lancering van *het Beroepsprofiel voor het primair onderwijs en de kinderopvang* hebben we een belangrijke impuls gegeven aan kennis over vaardigheden die professionals nodig hebben. Daarnaast zijn we gestart met het ontwikkelen van beroepsprofielen voor het *voortgezet onderwijs en de buitenschoolse cultuureducatie*. Deze worden in 2024 opgeleverd.

Een andere mooie mijlpaal was de introductie van de MBO Cultuurkaart, waarvoor LKCA in samenwerking met Stichting Cultureel Jongeren Paspoort (CJP) de weg heeft bereid. We organiseerden twee belangrijke netwerkdagen voor consulentennetwerken over actuele cultuureducatieve ontwikkelingen zoals Cultuureducatie met Kwaliteit 4 (CmK), de nieuwe kerndoelen en de integratie met burgerschap, digitale geletterdheid en leesbevordering.

Het evaluatie-instrument Evi voor po en werd verder doorontwikkeld (Evi 2.0). LKCA is sinds 2023 mede-eigenaar van Evi en speelt daardoor een grotere rol in het aansturen van de ontwikkeling.

LKCA is in 2023 benoemd tot voorzitter van de SLO advieskring voor de nieuwe kerndoelen voor het leergebied kunst & cultuur in het funderend onderwijs.

Kunstprofessional in de vrije tijd

Doel: bewerkstelligen dat in 2024 kunstprofessionals voor cultuureducatie en cultuurparticipatie in de vrije tijd in heel Nederland vanzelfsprekend zijn en dat de kwaliteit van hun hybride praktijken zichtbaar en (h)erkend is. Dit doet LKCA via ondersteuning en stimulering van ondersteuningsinstellingen voor kunstprofessionals.

Met het onderzoek naar competenties van dirigenten van amateurorkesten (zoals HaFaBra) hebben we een inhoudelijk-innovatieve bijdrage geleverd aan het veld.

Samen met Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (P ACCT) initieerde LKCA twaalf Ketentafels Kunstprofessionals in Cultuureducatie en Amateurkunst. Doel is om, vanuit de principes van Fair Practice en Fair Pay, te komen tot tariefstellingen en tools. Voor deze bijeenkomsten was veel belangstelling.

Met de presentatie van het geactualiseerde *Raamplan Kaderopleiding Theater regisseur voor de amateurkunst* boden we een richtlijn aan opleidingsorganisaties en droegen we bij aan de kwaliteitsontwikkeling van amateurs en professionals.

In 2023 ontwikkelden we zeven tools om het gedachtegoed van Cultureel Vermogen beter toepasbaar te maken in de praktijk.

Overheid en Politiek

Doel: informeren van beleidsbepalers bij overheden over de noodzaak van hoe zij laagdrempelige, toegankelijke en inclusieve cultuureducatie en -participatie voor iedereen kunnen realiseren.

De *Monitor Provinciaal Beleid* is in het eerste kwartaal van 2023 afgerond en heeft bijgedragen aan de visie- en meningsvorming van politieke partijen in aanloop naar de Provinciale Verkiezingen.

Begin 2023 hebben we bijgedragen aan de inbedding van de Brede Regeling Combinatiefuncties in de Brede SPUK en op onze website een leeswijzer gemaakt voor aanvragers met alle beschikbare informatie over de toepassingsmogelijkheden voor cultuur.

In opdracht van OCW, in samenwerking met het Interprovinciaal Overleg (IPO) en VNG, voerden we een kennissynthese cultuurbeoefening uit, over cultuureducatie, cultuurparticipatie, amateurkunst, immaterieel erfgoed en erfgoedparticipatie.

LKCA Internationaal

LKCA-medewerkers hebben ook in 2023 geparticipeerd in verschillende internationale netwerken. In 2023 ging dat onder meer om de bijdrage aan het Unesco Framework for Culture and Arts, het zitting nemen in de begeleidingscommissie voor onderzoek naar de buitenschoolse cultuureducatie in Vlaanderen (DKO), deelname aan de internationale conferentie Youth-Action-Culture in Portugal en het werkbezoek in het kader van Cultureel Vermogen aan Leeds.

Communicatie

Doel: we communiceren intern en extern zodanig dat we de positie en relevantie van LKCA zichtbaar maken.

Communicatie is goed op de hoogte van activiteiten die we ondernemen om tijdig en proactief mee te denken over een goede communicatiestrategie die in lijn is met de organisatiedoelstellingen van LKCA. Hiertoe zijn de communicatieadviseurs nauwer verbonden met de clusters. We communiceren in begrijpelijke en inclusieve taal over nieuw onderzoek van LKCA en over actuele ontwikkelingen in de sector en in beleid. Dat gebeurt via onze eigen website, persberichten en de nieuwsbrief, maar ook bijvoorbeeld via de maandelijkse online *LKCA teliers*. Daarnaast grijpen we waar mogelijk de actualiteit aan om de waarde van cultuureducatie en cultuurparticipatie voor het voetlicht te brengen. Landelijke nieuwsmedia weten ons steeds beter te vinden waarover je leest bij de inhoudelijke jaarverslagen.

Verder werkten we afgelopen jaar als communicatieteam aan onze eigen professionalisering

door het volgen van trainingen (zoals AI, digitale strategie en contentplanning) en het bezoeken van bijeenkomsten. Bovendien verstevigden we onze samenwerking met communicatiepartners van andere organisaties. Zo kunnen we onze communicatie nog beter afstemmen op verwachtingen en behoeften van externe partners.

Financieel

LKCA sluit het jaar af met een negatief exploitatieresultaat van €126.755. Dit is aanzienlijk lager dan het begrote tekort van € 228.927. Het resultaat wordt ten laste gebracht van de algemene reserve die ultimo 2023 € 1.841.878 was. Naar verwachting zal deze reserve in 2024 afnemen naar 1,5 miljoen, vanwege extra activiteiten en de herziening van de strategische personeelsplanning. In de toelichting op de jaarcijfers gaan we nader in op afwijkingen van de begroting.

Organisatie

In 2023 had LKCA een formatie van 48 fte. Het gaat om 59 medewerkers, waarvan 50 voor onbepaalde tijd en 5 voor bepaalde tijd in dienst zijn (plus 4 openstaande vacatures). Dit is in lijn met de strategische personeelsplanning.

We hebben geconstateerd dat het zelforganiserend werken helaas niet heeft geleid tot de verwachte positieve resultaten. We houden deze opzet bij de herijking van de inrichting, interne processen en werkwijze van onze organisatie in 2024 tegen het licht.

In 2023 is het ziekteverzuim toegenomen, van 6% in 2022 naar circa 10%. Dat is ver boven het landelijke en branchegemiddelde van circa 5%.

Dit komt deels door een aantal medewerkers dat langdurig ziek is vanwege niet werkgerelateerde oorzaken. Daarnaast is er ook sprake van toenemende kortdurend verzuim. In samenwerking met HR krijgt het terugdringen van het ziekteverzuim in 2024 een hogere prioriteit, ook omdat LKCA eigen risicodrager is en bij vervanging van zieke medewerkers de personele lasten toenemen.

LKCA wil als organisatie een veilige werkomgeving zijn en beschikt over een gedragscode, een klokkenluiders- en klachtenregeling. Ook beschikken we over een externe vertrouwenspersoon. In 2023 is de Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) geactualiseerd.

We werken volgens het raad van toezichtbestuursmodel op basis van de principes uit de Governance Code Cultuur, de Code D&I en de Code Fair Practice. In het geval we deze niet volledig kunnen volgen leggen we uit waarom.

Om de belangen van de medewerkers te behartigen is er een ondernemingsraad van vijf medewerkers. Deze heeft periodiek overleg met de directie en jaarlijks ook met de raad van toezicht.

Utrecht, 21 maart 2024



Lucien Kembel,
Directeur-bestuurder

2 Verantwoording prestatie-indicatoren

Statistieken

Tabel 1 Een vergelijking van begrote en gerealiseerde cijfers.

Prestatie-indicator	Begroot 2021	Begroot 2024	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Realisatie 2023
Percentage klanten dat ons bij anderen zou aanbevelen om kennis op te halen	45%	50%	52%	52%	64%*
Percentage klanten in klantonderzoek dat ons zou aanbevelen als samenwerkingspartner	32%	37%	43%	43%	44%*
Percentage klanten in klantonderzoek dat ons als verbinder zou aanbevelen.	25%	30%	33%	33%	26%*
Percentage klanten dat ons als aanjager zou aanbevelen	10%	15%	29%	29%	32%*
Aantal volgers op sociale media (Twitter/X, Facebook, LinkedIn, Instagram)	16.000	18.000	22.948	24.509	25.538
Aantal abonnementen (nieuwsbrief, Cultuurkrant, C+E)	19.000	20.000	21.302	21.852	22.921
Aantal unieke bezoekers website	170.000	200.000	172.249	129.162	136.719
Aantal beantwoorde informatie- en adviesvragen	500	500	1010	1001	946
Aantal bezoekers van door LKCA zelf georganiseerde (netwerk)bijeenkomsten incl. webinars en streams	5.000	5.000	6.471	3.801	3.325

NB: De cijfers bij prestatie-indicatoren 1, 2, 3 en 4 volgden uit ons jaarlijkse klanttevredenheidsonderzoek dat medio april 2024 werd afgerond.

Volgers sociale media

Aan onze cijfers merken we dat de invloed van bepaalde sociale media zoals Facebook en Twitter/X tanende is. Doordat bepaalde platforms worden gelinkt aan gebruik/misbruik door politici om kiezers te beïnvloeden en het verspreiden van nepnieuws hebben velen hun account verwijderd.

Tegelijk constateren we op andere media meer volgers. Dit komt door het nieuw leven inblazen van ons Instagramkanaal en geregelder updates door LKCA-collega's op LinkedIn.

Bezoekers website

In 2021 mikte LKCA op een grote toename van nieuwe bezoekers op de website. Maar die verwachting berustte destijds voor een groot deel op de populariteit van de corona-informatie die wij boden voor de gehele sector. Toen de sector weer opende, merkten we ook direct een afname in het aantal websitebezoekers.

In 2024 starten de voorbereidingen voor het bouwen van een nieuwe LKCA-website, met onder meer extra budget voor Google Core Web Vitals, een andere manier om websiteprestaties te meten die ook invloed heeft op Search Engine Optimization (SEO)).

Abonnementen

Nieuwsbrief: 10.807 (adressenbestand recent opgeschoond)
Cultuurkrant oplage: 11.617, verdeeld over 6302 verzendadressen
Cultuurkrant abonnees (aantal adressen): 6.302
Cultuur+Educatie abonnees: 214

Cultuurkrant

De *Cultuurkrant* verschijnt vier keer per jaar. De doelgroep bestaat uit medewerkers van tweedelijnsinstellingen, onderzoekers, beleidsmakers en professionals in cultuureducatie en -participatie. In 2023 steeg het aantal verzonden exemplaren met 1101.

De krant besteedde in 2023 onder meer aandacht aan het programma School en Omgeving en aan de inzet van cultuureducatie voor kwetsbare jongeren en in onderwijs over het slavernij-verleden. In de aanloop naar de landelijke verkiezingen werden beleidsmakers en professionals geïnterviewd over hun wensen inzake cultuureducatie- en participatiebeleid.

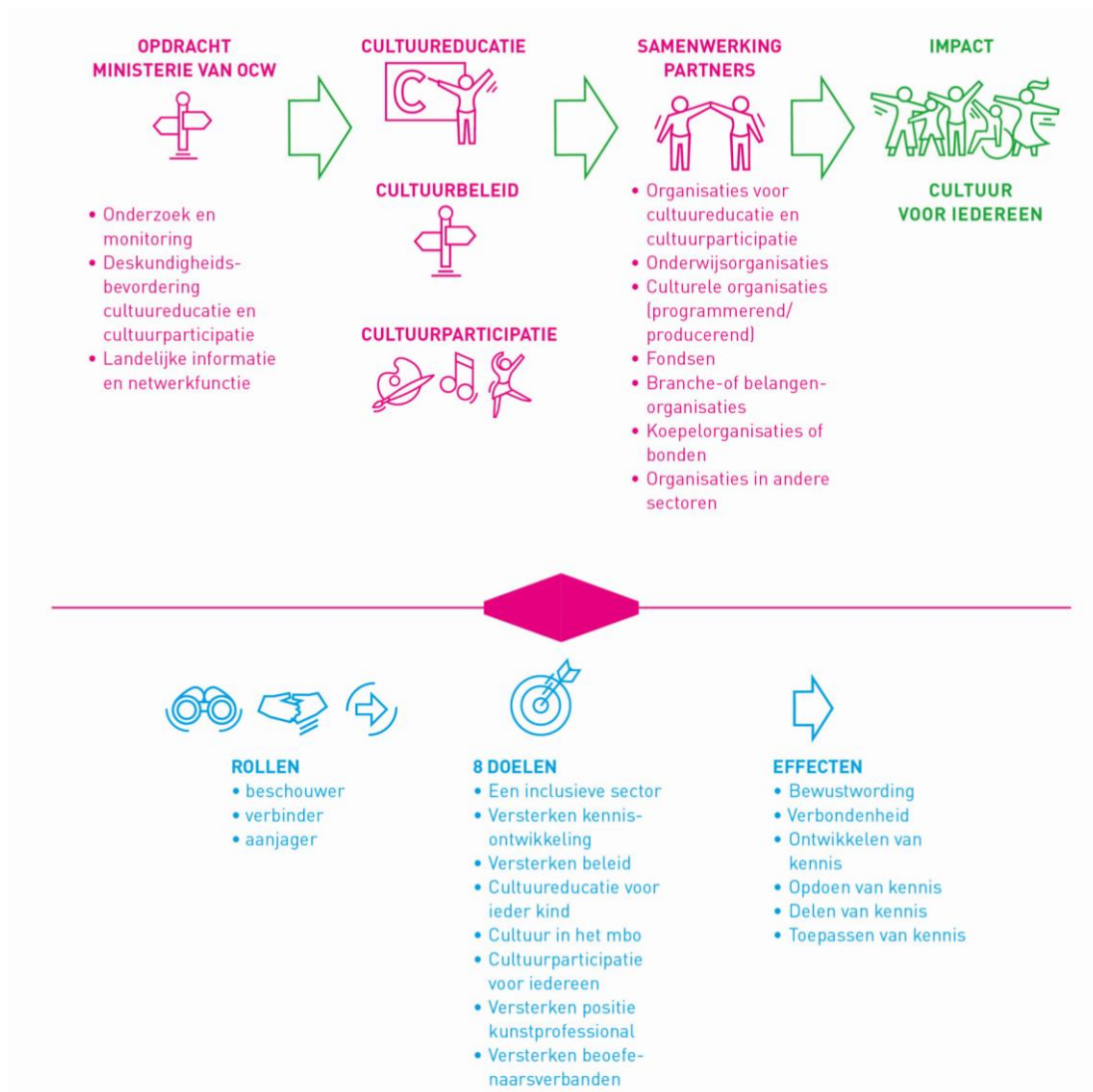
Ontvangen vragen via helpdesk

In 2023 registreerden we in totaal 946 vragen en adviezen. Het merendeel van deze vragen (69%) werd binnen één werkdag afgehandeld. Bij 20% van de ingekomen vragen was de beantwoordingstermijn minder dan een week, bij 6% lag deze binnen twee weken en in 5% liet ons antwoord langer op zich wachten.

Naast het sturen op bereikbaarheid en service, geven de gestelde vragen ons ook inzicht in wat de doelgroep bezighoudt. We gebruiken dit als input voor het verder verbeteren en aanscherpen van onze dienstverlening en producten.

3 Activiteiten en Impact

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we in 2023 met diverse activiteiten hebben gewerkt aan onze doelstellingen. We beschrijven per thema de belangrijkste activiteiten. Bovendien bespreken we kort hoe we deze met communicatie hebben ondersteund.



Versterken beoefenaarsverbanden

We dragen bij aan een sterke en toegankelijke ondersteuningsstructuur en zorgen zo voor inclusieve, vitale en goedgeorganiseerde beoefenaarsverbanden. Dit doen we door amateurkoepels en provinciale en grootstedelijke instellingen te ondersteunen met onder meer deskundigheidsbevordering en kennis, en door te ijveren voor stevig(er) en samenhangender beleid van overheden voor amateurkunst.

Dit jaar kreeg het eind 2022 door het ministerie van OCW aangekondigde Nationaal Akkoord Amateurkunst nader vorm. LKCA leverde met het werkveld een belangrijke bijdrage aan het opstellen van een goede pilotregeling hiervoor. We kwamen hiervoor meerdere keren bij elkaar met de Strategische Werkgroep Revitalisering Amateurkunst die bestaat uit vertegenwoordigers van landelijke koepelorganisaties, provinciale organisaties, lokale organisaties met LKCA, OCW en FCP. De pilotregeling is in oktober door FCP opengesteld. Daarnaast dragen we met een Ontwikkeltraject bij aan samenwerking, ontwikkeling en kennisdeling ten behoeve van het maken van nationale afspraken voor amateurkunstbeoefening. Na een voorbereidingsperiode is dit traject eind 2023 gestart.

Landelijke sectorondersteuners en provinciale ondersteuners weten elkaar steeds beter te vinden. Een belangrijke activiteit daarbij was ook dit jaar weer de Landelijke Dag Amateurkunst-ondersteuning op 6 oktober 2023, met bijdragen van onder meer OCW, FCP, VNG, VSB-fonds en Voordekunst. De dag bood volop ruimte voor kennisdeling, intervisie en netwerken. Er was veel belangstelling voor; uiteindelijk waren er 166 deelnemers (plus 40 plaatsen voor alle partners) die de dag met een gemiddeld cijfer van 7,6 waardeerden.

Met de driejaarlijkse Monitor Amateurkunst (MAK) bieden we inzicht in ontwikkelingen en trends binnen de amateurkunstbeoefening. We hebben de vragenlijst van de editie 2023 vernieuwd, om meer inzicht te krijgen in onder meer informele verbanden van amateurkunstbeoefenaars, de mate van inclusiviteit en ongewenst gedrag. Bovendien is gekozen voor inclusievere, voor iedereen te begrijpen noemers voor amateurkunstactiviteiten.

De resultaten zijn gepresenteerd tijdens de Landelijke Dag Amateurkunstondersteuning (6 oktober), bij de Werkplaats cultuurbeleid voor provinciale cultuurinstellingen (10 oktober) en tijdens een online LKCA*telier* (2 november). Op verzoek hebben we analyses op maat geleverd aan K&C Drenthe/provincie Drenthe, Kunstwurk, Huis voor de Kunsten Limburg, Rijnbrink/Provincie Overijssel en Kunstloc Brabant. Verder hebben we eveneens op verzoek gegevens uit de Monitor verstrekt aan onder meer Boekman (ten behoeve van de Cultuurmonitor), OCW, het Prinses Christinaconcours en Koornetwerk Nederland.

Ook dit jaar hebben we weer deskundigheidsbevordering aangeboden aan professionals. Onder de noemer Samen Slim waren er de cursussen Deelnemers Werven, Vernieuwen, en Branding. De in totaal 114 mensen waardeerden het praktische nut van deze trainingen. Daarnaast verzorgden we opnieuw de training procesbegeleiders en publiciteit in het kader van Rabo-Clubsupport om ook cultuurverenigingen de kans te geven ondersteuning te krijgen. Verder publiceerden we afgelopen jaar monitoring- en zelfevaluatietools waarmee amateurkunstgroepen hun eigen functioneren in beeld kunnen brengen. Ook hebben we voor trainers en procesbegeleiders een terugkomdag georganiseerd om hun kennis actueel te houden en een netwerk op te bouwen.

Ten slotte participeerden we ook in 2023 in diverse netwerken en hielden we onze kennis bij door informatie bij te houden en conferenties te bezoeken. In 2023 droegen we onze bestuurstaken voor Amateo over aan andere leden en participeerden we in (online) bijeenkomsten van dit Europese Netwerk voor actieve Cultuurparticipatie.

Inzet van cultuur in zorg en welzijn

LKCA zet zich in om medewerkers uit de domeinen cultuur en zorg en welzijn te verbinden en te laten zien wat het belang van cultuurparticipatie is voor kwetsbare groepen in de samenleving. Doel is ook de meerwaarde van cultuur te belichten voor onder meer het welbevinden en de positieve gezondheid van mensen, inclusie en kansengelijkheid.

In 2023 hebben we daarbij gekozen voor een focus op jongeren in kwetsbare posities. Hierbij is de Nationale Jeugdcoalitie (NJC) een belangrijk samenwerkingsverband. We wisselen hierin kennis en netwerk uit met NOC*NSF, Scouting Nederland, VOB, NJi, KCSB, Kunstbende, etc. Samen hadden we een sessie met ambtenaren van VWS, OCW en VNG om aandacht te vragen voor het belang van cultuur voor kwetsbare jongeren.

Het Rijksprogramma Cultuurparticipatie en de regeling Samen cultuurmaken van FCP biedt kansen om de verbinding tussen het culturele en sociale domein te verstevigen. LKCA organiseerde samen met provinciale partners op 23 maart de Landelijke kennisdelingsdag rond dit programma. In totaal waren er 222 deelnemers (inclusief sprekers), die de dag met een gemiddeld cijfer van 7,7 waardeerden.

Ook in 2023 hielden we diverse kennisdossiers actueel zodat de aanvragers over kennis kunnen beschikken die er al is. Deze kennis benutten we ook om bij te dragen aan het white paper Arts in Health Netherlands onder ander met de Rijksuniversiteit Groningen.

Daarnaast organiseerden we diverse start- en intervisiebijeenkomsten voor gehonoreerde aanvragers om hun activiteiten goed te monitoren en evalueren met behulp van de Projectenmonitor. Ook publiceerden we de positieve eerste resultaten van het programma met de analyse van de projectenmonitor.

Kennisdeling vond ook plaats met diverse publicaties. De opbrengsten van de professionele leergemeenschap rondom de samenwerking tussen culturele en sociale professionals in 2021 en 2022 zijn beschreven in het rapport *Krachten bundelen in cultuur, zorg en welzijn. Dilemma's en oplossingen bij samenwerken over sectorgrenzen heen*.

Verder hadden we in 2023 vijf videosessies op ons kanaal Cultuur, Zorg en Welzijn op 1Sociaaldomein en organiseerden we een online vragenuur. Samenwerkingspartners waren onder andere Leyden Academy, Culture Action Europe, iPH/Alles is gezondheid en Kenniscentrum Sport en Bewegen. In totaal namen 355 mensen deel. Het aantal volgers van ons kanaal groeit nog steeds. Eind 2023 stond de teller op 2700 (eind 2022 was dat 2085).

Samen met het Institute for Positive Health (iPH) werkten we het afgelopen jaar aan een onderzoek en expertmeeting over de inzet van actieve cultuurparticipatie in de eerstelijnszorg. Het onderzoeksrapport *Kunst als (ver)wondermiddel* bevat ook vijf praktijkcases. Tijdens de expertmeeting dachten zo'n zestig beleidsmakers, onderzoekers en praktijkprofessionals uit cultuur, zorg en welzijn na over wat er nodig is om cultuur in de eerstelijnszorg verder gestalte te geven. Daarbij waren mensen uit het sociale domein nog in de minderheid. Maar de samenwerking met LKCA stimuleerde iPH om verder te gaan met dit thema; ze denkt bijvoorbeeld aan een toolbox voor professionals.

Ten slotte participeerden we ook in 2023 in diverse netwerken zoals het Lang Leve kunst overleg en hielden we onze kennis bij door informatie bij te houden en conferenties te bezoeken.

Een inclusieve cultuursector

LKCA maakt zich sterk voor een diverse en inclusieve culturele sector. Uitgangspunt is dat iedereen de kans krijgt om kunst te ervaren en te beoefenen, ongeacht (etnische) achtergrond, seksuele geaardheid, geloofsovertuiging of beperking. We ondersteunen culturele instellingen die daar werk van willen maken met kennis en onderzoek. Ook dit jaar hebben we ons netwerk weer verder uitgebreid, met partners van Unesco tot en met een queer DJ-collectief.

Op verzoek van de Nederlandse UNESCO-commissie hebben we meegewerkt aan een advies over het belang van meer aandacht voor hedendaagse jongerencultuur. Dit advies *On(ver)vangbaar: de innovatieve kracht van the culture* is op 17 november aangeboden aan demissionair staatssecretaris Gunay Uslu. 'The culture' is de noemer voor het culturele ecosysteem van jonge makers en communities. Een les voor LKCA is om vooral goed oog te blijven houden voor het hiphop-werkveld, want dit fungeert als spiegel voor traditionele structuren.

Sinds 2022 maakt LKCA onderdeel uit van het consortium *Re/presenting Europe* dat onderzoek doet naar het verleden en de toekomst van Europa. Dit NWO gefinancierde onderzoek onder leiding van de Universiteit Utrecht loopt 5 jaar. LKCA is een gewaardeerd partner en actief in 3 van de 5 workpackages (educatie, identiteit, helden).

Onderdeel van deze doelstelling is het penvoerder voor de Code Diversiteit & Inclusie. In 2023 hebben we de code D&I op diverse manieren uitgedragen. Door het maandelijks versturen van een nieuwsbrief met inspiratie, kennis en agenda voor de hele cultuursector. We onderhielden onze pool van ambassadeurs waarmee we onder andere diverse trainingen voor verschillende partijen organiseerde.

In 2023 hebben we vooral ook een flinke slag gemaakt met de scan, dit zijn nu twee scans geworden waardoor deze beter aansluiten bij de praktijk. In totaal hebben ongeveer 85 mensen bijgedragen als gesprekspartner aan de doorontwikkeling van de scan. We namen een podcast (podcast met video) op in TivoliVredenburg om het gebruik, wat er nieuw is en welke inzichten deze je biedt te promoten. De scans zijn na publicatie dubbel zo vaak gebruikt ten opzichte van vorig jaar.

In 2023 zitten LKCA en de Code D&I in het kernteam van (nog te ontwikkelen) kennispunt toegankelijkheid waarvoor demissionair staatssecretaris voor cultuur Gunay Uslu november 2022 opdracht heeft gegeven in een Kamerbrief. Gezien de functionaliteiten van de Code verkennen met dit kernteam wat daarin te passen is.

Om ook Caribisch Nederland te laten profiteren van subsidieregelingen voor cultuureducatie en -participatie zetten we ons, samen met de Rijksfondsen, in voor goede kennisuitwisseling. In 2022 initieerden we daarvoor al de nieuwsbrief *Dutch Caribbean Arts & Culture News*. Dit voorjaar hebben we online voorlichting gegeven over de mogelijke profielen en rollen van de cultuurcoach, met het oog op de aan te stellen cultuurcoaches op de BES-eilanden. Daarnaast is een aangepaste online icc-training verzorgd voor docenten en culturele professionals van Saba.

Ook op andere manieren hebben we dit jaar de relaties met Caribisch Nederland verstevigd. LKCA nam deel aan het 4-Landen Overleg Cultuur en in augustus hebben we twee online bijeenkomsten verzorgd om de samenwerking tussen Europees en Caribisch Nederland te

versterken. In november bezocht een Caribische delegatie van ambtenaren en cultuurprofessionals Europees Nederland. Samen met OCW en FCP heeft LKCA dit werkbezoek voorbereid en begeleid. De delegatie beoordeelde het werkbezoek met een 9. In het algemeen wordt de betrokkenheid en kennis van LKCA binnen de samenwerking met Caribisch Nederland gewaardeerd.

Eind 2023 heeft het MT het cluster Inclusieve cultuursector opgeheven. Diversiteit en inclusie moet binnen alle clusters van LKCA een vanzelfsprekend onderdeel worden. Wel blijft er nog een klein zelfstandig cluster voor de Code Diversiteit & Inclusie.

Onderzoek: verbeteren kennisontwikkeling

Samen met professionals uit praktijk, onderzoek en opleidingen werken we aan een stevige basis voor kennisontwikkeling ter ondersteuning van de sector. Dit doen we door zelf onderzoek uit te voeren en door onderzoekers samen te brengen.

In 2023 hebben we een onderzoekskader vastgesteld voor het soort onderzoek dat we doen en aan welke eisen dit moet voldoen. Op basis hiervan is in samenspraak met de inhoudelijke clusters het *Onderzoeksprogramma 2025-2028* opgesteld. Dit is intern en extern (met onder andere OCW en FCP) afgestemd. Om beter in te spelen op witte vlekken in onderzoek naar cultuureducatie en – participatie is het nuttig rondom diverse thema's reviews te (laten) uitvoeren. In 2023 hebben dit als pilot gedaan voor het thema effecten van cultuurparticipatie op de zes dimensies van positieve gezondheid. In de toekomst willen we dit vaker (laten) doen.

In 2022 namen we afscheid van Hester Dibbits als bijzonder hoogleraar voor historische cultuur en educatie. We publiceerden een slotinterview met haar in 2023 en stonden in het erfgoededucatieoverleg stil bij haar afscheid. In 2023 beëindigde Evert Bisschop Boele zijn bijzonder hoogleraarschap betekenis van cultuurparticipatie om persoonlijke redenen een jaar eerder dan verwacht. We hebben besloten geen nieuwe bijzonder hoogleraar aan te stellen, maar aandacht voor onderzoek te genereren door meer in te zetten op de relatie met opleidingen.

Ook het onderzoekersnetwerk (144 leden) willen we anders inrichten. Het aantal deelnemers aan netwerkbijeenkomsten is beperkt (gemiddeld 15). We willen zoeken naar een andere vorm van uitwisseling die voldoet aan de wens om inhoudelijk uit te wisselen maar die beter in te passen is in drukke agenda's.

Met onze informatiebank over (nieuwe) onderzoekspublicaties bedienen we docenten en studenten van hogescholen en universiteiten en onderzoekers. In 2023 voegden we zo'n tweehonderd publicaties toe, waaronder ook publicaties uit Caribisch Nederland. In 2024 zullen we de zoekmogelijkheden verbeteren. Afgelopen jaar waren er 1395 unieke bezoekers.

We delen kennis op verschillende manieren. De *Feitenfabriek* is in 2023 twee keer geactualiseerd en 657x bezocht waarvan 429 uniek. Verder zijn er drie nummers van *Cultuur+Educatie* verschenen. Er waren in 2023 5312 pageviews (door 3565 unieke bezoekers), waarvan 3471 voor nummers uit 2023. Ook in de *Cultuurkrant* brengen we onderzoek onder de aandacht, bijvoorbeeld in de rubriek 'Achter de cijfers'.

In 2023 hebben we voor *Cultuur+Educatie* een lezersonderzoek gedaan onder abonnees en leden van het onderzoekersnetwerk. In totaal vulden 76 mensen de vragenlijst in. Vrijwel alle respondenten waarderen het tijdschrift in hoge mate: ze vinden de artikelen interessant, leesbaar, bruikbaar, leerzaam en inspirerend. Bovendien, zo benoemen enkele respondenten, is dit het enige tijdschrift op dit terrein in Nederland en Vlaanderen. Het bereik blijkt veel groter dan alleen de abonnees: 30% van de respondenten heeft een abonnement of leest het via het abonnement van de werkgever, 70% leest het tijdschrift dus via andere kanalen. In 2024 verkennen we de toekomst van dit tijdschrift in het licht van ons nieuwe beleidsplan.

Ten slotte participeerden we ook in 2023 in diverse netwerken en hielden we onze kennis bij door informatie bij te houden en conferenties te bezoeken. In het bijzonder zijn we verbonden aan ENO, het Europese netwerk van onderzoekers naar cultuureducatie en -participatie. We woonden hiervoor diverse internationale en nationale (online) meetings bij.

Verstevigen positie cultuur in het funderend onderwijs

Wij kunnen de kanselijkheid voor alle kinderen en jongeren vergroten door te zorgen dat kunst en cultuur vanzelfsprekend en integraal onderdeel zijn in het funderend onderwijs (po, vo, so en mbo) en binnen leraren- en kunstvakopleidingen. Speciale aandacht schenken we daarbij aan scholen die achterblijven in de verankering van cultuureducatie (po-, so- en vo-scholen in scenario 1 en 2 van Evi) of daar net aan beginnen (mbo).

We stimuleren scholen (via de CmK-penvoeders) om Evi te gebruiken als instrument om hun cultuuronderwijs te monitoren. Eind 2023 werkten 31 penvoeders in het po met het instrument en twaalf in het vo. In 2024 verwachten we een verdere uitbreiding.

Met het toegenomen gebruik werd ook duidelijk dat het instrument verbeteringen behoeft, vooral in gebruiksgemak. We maakten een verbeterslag op korte termijn: versie 2.1, die begin 2024 beschikbaar komt. Daarnaast werken we aan structurele aanpassingen op lange termijn; deze versie 3.0 moet medio 2025 klaar zijn. We ontwikkelen een training voor medewerkers van de penvoeders om scholen goed te kunnen begeleiden bij het gebruik van Evi.

LKCA is mede-eigenaar van Evi geworden, vanwege onze grotere rol in de ontwikkeling en vanwege het potentieel dat FCP en OCW zien in Evi als basis voor de monitoring van cultuureducatie.

In 2023 zijn pilottrainingen voor professionalisering van medewerkers van CmK-penvoeders afgerond. Er namen tien tot twaalf mensen per training mee. We werken nu met enkele trainers aan een doorontwikkeling.

Ook voor de train-de-trainer ico zijn verschillende materialen doorgelicht en aangepast. Begin 2024 komt bijvoorbeeld een actuele versie beschikbaar van *Het dossier ICC*. Daarnaast is het Kompas Cultuureducatie doorontwikkeld met vier scenario's. De ico-trainers gingen hier actief mee aan de slag tijdens de goed bezochte train-de-trainersdagen op 16 en 30 november. De ico-training is uitgebreid met nieuwe werkvormen en onderwerpen en we zijn gestart met het ontwerpen van een trainersprofiel.

In 2023 is voor het eerst de training 'Voor de klas in het Speciaal Onderwijs' gegeven, in Groningen. In het najaar volgden trainingen in Rotterdam, Den Haag en Haarlem en zijn de voorbereidingen gestart voor het geven van de training in Breda en Gelderland. Ook werken we aan

de landelijke uitrol van de training voor cultuurcoördinatoren in het vo (CCVO, voorheen CuCO). In totaal hebben 35 mensen deelgenomen aan de eerste vier lokale trainingen. We constateren dat onze professionaliseringsrol steeds belangrijker en meer gewaardeerd wordt. Penvoerders, trainers en deelnemers dringen erop aan dat LKCA de rol van kwaliteitsbewaker en trainer voor de tweede lijn op zich neemt. Een bundeling van alle trainingsactiviteiten in een 'LKCAcademie' heeft volgens ons meerwaarde, ook voor onze positionering.

Om zicht te krijgen op hoe kunst en cultuur ook in het (voortgezet) speciaal onderwijs toegankelijk kunnen worden, maakte LKCA samen met Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (lectoraat Kunsteducatie) een analyse naar de belemmeringen en kansen van het cultuur-educatief systeem voor leerlingen uit het (voortgezet)speciaal onderwijs breder dan alleen vanuit het perspectief van de school. De resultaten van het onderzoek werden gepresenteerd bij bijeenkomsten van Cultuur Oost en Plein C, tijdens de LKCA netwerkdag en de CmK Meetup. Een AHK podcast over het onderzoek werd in december opgenomen. De resultaten en aanbevelingen worden in 2024 verder verspreid.

LKCA is bezig de beroepsprofielen voor kunstprofessionals in diverse sectoren te actualiseren. In 2023 lanceerden we het beroepsprofiel voor het primair onderwijs en de kinderopvang. Dit beschrijft welke vaardigheden je in huis moet hebben om samen te werken met deze sectoren. Het profiel is goed ontvangen en opleidingen voor kunstvakdocenten gebruiken het voor het opstellen van hun opleidingsprofielen. Daarnaast zijn we gestart met de voorbereidingen van een profiel voor het voortgezet onderwijs en een voor de non-formele educatie. Begin 2023 is de pilot MBO Cultuurkaart met budget gelanceerd, gebaseerd op een ambtelijk voorstel van LKCA. Eind 2023 deed 81% van alle mbo-instellingen mee, waarmee in totaal 276.000 mbo-studenten bereikt worden (circa 56% van het totaal). De meeste opleidingen zijn van plan de cultuurkaart in te zetten voor burgerschapsonderwijs. Daarom hebben we in 2023 de Expertgroep Burgerschap geadviseerd om in de herziene burgerschapsopdracht ruimte voor kunst en cultuur te bewerkstelligen.

Het mbo komt ook anderszins steeds meer in het vizier. In een leergemeenschap met zeven CmK-penvoerders hebben we een strategie ontwikkeld om duurzaam met het mbo samen te werken. Enkele ROC's starten in 2024 een gezamenlijk visietraject met penvoerders uit hun regio en LKCA.

Samen met Mocca kijken we naar de mogelijkheid om ook in het mbo interne cultuurcoördinatoren te introduceren en daar een training voor te ontwikkelen. Een pilot hiermee start in 2024. Verder hebben we een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van het eerste practoraat cultuureducatie in Nederland; dit komt in Rotterdam, met LKCA als kennispartner.

In 2023 zijn we succesvol gestart met de netwerkdagen onderwijs. Hierbij maakten we slimme combinaties van de verschillende ontmoetingsmomenten van de netwerken door deze drie keer per jaar op dezelfde dag te organiseren en de planning voor het hele jaar vast te leggen. Dat betekende ook dat voor sommige overleggen de frequentie omlaagging. Daarmee wilden we overlappendheid van bijeenkomsten voorkomen en ook het aantal ontmoetingsmomenten verminderen. Tijdens deze dagen kwamen de consulentennetwerken LPKC, VO, MBO, Evi en SO bij elkaar. Naast het uitwisselen in de verschillende netwerken, was er ook steeds een ple-nair gedeelte waarbij de deelnemers werden bijgepraat over actuele cultuureducatieve

ontwikkelingen. In een evaluatie van een netwerkdag gaf meer dan 80% van de ondervraagde deelnemers aan dat zij het een goed idee vinden dat er verschillende netwerken op één dag plaatsvinden. Daarnaast vond regelmatig overleg plaats met o.a. het vakoverleg erfoegededucatie, het Strategisch Beraad Kunstonderwijs (SBK), het overkoepelende overleg van de kunstvakdocentopleidingen (het KVDO) en brancheverenigingen.

LKCA speelde afgelopen jaar een cruciale rol in de landelijke agendering en bevordering van cultuureducatie. Voorbeelden zijn onze bijdrage aan de ontwikkeling van de regeling CmK4 en de afstemming met het programma School & Omgeving. We hebben actief deelgenomen aan het publieke debat over het belang van kunstvakdocenten in het onderwijs, wat resulteerde in verschillende online discussies, enkele veelgelezen artikelen en een druk bezocht LKCAtelier. Verder is LKCA voorzitter van de SLO advieskring voor de commissie die de nieuwe kerndoelen voor het leergebied kunst & cultuur gaat formuleren.

Op mondiaal niveau hebben we desgevraagd een inhoudelijke bijdrage kunnen leveren aan het UNESCO Framework for Culture and Arts Education. Daarnaast is een presentatie gegeven over emotie-netwerken in Duitsland voor de vereniging van museumeducatie in Nordrhein-Westfalen en neemt LKCA zitting in de begeleidingscommissie van het onderzoek naar de buitenschoolse cultuureducatie (DKO) in Vlaanderen. In de netwerkdagen onderwijs is de kennis die internationaal opgehaald is, ook weer gedeeld.

Verbeteren positie kunstprofessional

De inzet van kunstprofessionals voor cultuureducatie en cultuurparticipatie moeten in (Cari-bisch) Nederland vanzelfsprekend zijn en is de kwaliteit van hun hybride praktijken zichtbaar en (h)erkend. LKCA zet samen met beroeps- en brancheorganisaties en Platform ACCT in op een stevige arbeidsmarktpositie voor en professionalisering van deze kunstprofessionals.

Vanuit het Expertisenetwerk Amateurmuziek Nederland hebben we onderzoek gedaan naar (gewenste) competenties van dirigenten van amateurorkesten (zoals HaFaBra). De uitkomsten zijn gepubliceerd in *Dirigenten en bestuurders in beweging* en gepresenteerd tijdens het LKCAtelier van 7 september en tijdens een online overleg op 6 november met alle hbo-vakopleidingen die dirigentenopleidingen verzorgen. Deze laatsten herkennen zich in de uitkomsten en komen begin 2024 weer bijeen om te bespreken hoe ze het curriculum kunnen aanpassen op basis van de bevindingen.

Samen met Platform ACCT initieerde LKCA de 'Ketentafel Kunstprofessionals in Cultuureducatie en Amateurkunst'. Doel is om vanuit de principes van Fair Practice en Fair Pay te komen tot tariefstellingen en tools. In 2023 waren er twaalf bijeenkomsten van de ketentafel (zeven live en vijf online).

Op 3 juni 2023 introduceerden we het geactualiseerde Raamleerplan 'Kaderopleiding Theaterregisseur voor de Amateurkunst' tijdens de landelijke netwerkdag Theater. Als vervolg hierop willen we in 2024 een intervisiedag organiseren.

In 2023 kwamen er zeven tools om het concept Cultureel Vermogen beter praktisch toepasbaar te maken: Koerskaart, Activiteiten ontwerpen, Activiteiten evalueren, Competenties in beeld brengen, Organisaties AAN zetten, Samenwerken en Beleid ontwerpen. In 2023 hebben we onze directe betrokkenheid bij Cultureel Vermogen afgebouwd en dit overgedragen aan het nieuwe Platform AAN!. Een delegatie van het Platform plus iemand vanuit LKCA bracht in november een bezoek aan Leeds (UK) om het gedachtegoed van Cultureel Vermogen te delen. Er is internationale belangstelling voor verdere samenwerking.

Versterken beleid overheden

We ondersteunen beleidsbepalers met kennis en tools, zodat zij laagdrempelig en inclusief aanbod in cultuureducatie en cultuurparticipatie voor iedereen kunnen realiseren. Bovendien stimuleren we dat deze thema's op de politieke agenda komen te staan.

In de aanloop naar de Provinciale Statenverkiezingen op 15 maart 2023 hebben we de *Monitor Provinciaal Beleid* gemaakt op basis van interviews met beleidsmedewerkers uit elke provincie. Dit rapport heeft inhoudelijk bijgedragen aan de visie- en meningsvorming bij provinciale politici en beleidsmedewerkers. Het rapport is tot en met juni 153 keer gedownload. Het is bovendien breder opgepikt, onder meer door *Binnenlands Bestuur* en de *NRC*. Samen met Kunsten '92 en andere organisaties organiseerden we in aanloop naar de verkiezingen het Collectieve Creatieve Cultuurdebat in TivoliVredenburg.

Via verschillende kanalen en netwerken houden we de politieke kanalen in zicht. Bijvoorbeeld als secretaris bij de werkgroep cultuureducatie en cultuurparticipatie van Kunsten '92. Ook ons lidmaatschap van Culture Action Europe, een netwerkorganisatie die kunst en cultuur als fundamentele bouwstenen beschouwt voor de gezamenlijke toekomst van Europa en de rest van de wereld, draagt hieraan bij.

LKCA heeft mede het rijksbeleid voor cultuurcoaches in de brede SPUK vormgegeven en informatie hierover gedeeld, onder meer in drukbezochte *LKCA teliers* in februari en mei. Daarbij hebben we het belang van cultuurcoaches benadrukt, want de Brede Regeling Combinatiefuncties (BRC) is voor gemeenten geen verplichting. Bovendien mogen ze zelf weten hoe ze de beschikbare BRC-middelen tussen sport en cultuur verdelen. Uiteindelijk hebben alle gemeenten de brede SPUK inclusief combinatiefunctionarissen cultuur aangevraagd. We willen in 2024 intensiever samenwerken met onze sportpartners en zijn daarnaast in goed gesprek met OCW om de positie van cultuur bij combinatiefunctionarissen te verbeteren, onder meer door het opstellen van een profiel cultuurcoaches naast die voor sportcoaches.

Op verzoek van OCW en in samenwerking met IPO en VNG hebben we een kennissynthese cultuurbeoefening gemaakt ten behoeve van beleidsontwikkeling door de verschillende overheden. Dit omvat gepubliceerd beleidsonderzoek in de afgelopen 10 jaar naar cultuureducatie, cultuurparticipatie, amateurkunst, immaterieel erfgoed en erfgoedparticipatie. Het rapport wordt in de eerste helft van 2024 gepresenteerd.

We hebben onze netwerken versterkt en vergroot. In 2023 is het netwerk van adviseurs bij provinciale steunfunctie-instellingen vernieuwd. We organiseerden drie bijeenkomsten voor kennisuitwisseling over ondersteuning van beleidsmedewerkers bij gemeenten. De

instellingen weten ons goed te vinden en kloppen geregeld aan met vragen.

Daarnaast participeerden we ook in 2023 weer in twee meetings van ACEnet, het informele Europese netwerk van beleidsmedewerkers van ministeries. In dit kader bezochten we ook de internationale conferentie Youth-Action-Culture in Portugal waarvan we diverse inzichten meenemen naar onze Nederlandse praktijk. Bovendien hebben we Kunstbende weten te koppelen aan internationaal onderzoek naar cultuurparticipatie van jongeren.

In het kader van het flankerend beleid van FCP bij het programma Cultuurparticipatie organiseerden we intervisiebijeenkomsten met dertien gemeenten rondom beleidsoverstijgend werken. In het najaar zijn we gestart met een intensief actieonderzoek in de gemeenten Tilburg en Assen waarvan we de resultaten medio 2024 publiceren.

Ten slotte zijn we in 2023 verder gegaan met ons onderzoek naar inclusieve culturele leerecosystemen. De essayreeks wordt aangevuld met twee bijdragen; deze worden begin 2024 gepubliceerd. Daarnaast hebben we een korte interviewreeks gehouden om meer grip te krijgen op de praktische werkbaarheid van leerecosystemen. Diverse partijen tonen belangstelling voor het concept. OCW nam het bijvoorbeeld over in het programma School & Omgeving. Verder hebben Vlaamse onderzoekers ons benaderd om mee te denken over een Vlaams Cultuur kompas.

Communicatie: zichtbaar relevant

Om de positie en relevantie van LKCA zichtbaar te maken is goede communicatie essentieel.

Cluster Communicatie is goed op de hoogte van waar andere clusters mee bezig zijn om tijdig en proactief mee te denken over een goede communicatiestrategie die in lijn is met de organisatiedoelstellingen van LKCA. Omgekeerd berichten wij collega's via Insite over belangrijke interne ontwikkelingen.



We communiceren in begrijpelijke en inclusieve taal over nieuw onderzoek van LKCA en over actuele ontwikkelingen in de sector en in beleid. Dat gebeurt via onze eigen website, persberichten en de nieuwsbrief, maar ook bijvoorbeeld via de maandelijkse online *LKCAteliers*.

Daarnaast grijpen we waar mogelijk de actualiteit aan om de waarde van cultuureducatie en cultuurparticipatie voor het voetlicht te brengen.

Landelijke nieuwsmedia weten ons steeds beter te vinden. Zo klopte Nu.nl daags na de verkiezingen aan met een interviewverzoek om de impact van de verkiezingsuitslag voor de cultuursector te duiden. We missen nog wel een boegbeeld vanuit LKCA dat zich op sociale media en in landelijke media profileert en zo de herkenbaarheid van LKCA vergroot.

Verder werkten we afgelopen jaar als communicatieteam aan onze eigen professionalisering door het volgen van trainingen (zoals AI, digitale strategie en contentplanning) en het bezoeken van bijeenkomsten. Bovendien verstevigden we onze samenwerking met communicatiepartners van andere organisaties, zoals CmK-penvoerders. Zo kunnen we onze communicatie nog beter afstemmen op verwachtingen en behoeften van externe partners.

4 Financiële verantwoording

Exploitatieresultaat en resultaatbestemming

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022	Begroting 2024
TOTALE BATEN	6.924.967	6.126.073	6.450.603	6.962.283
TOTALE LASTEN	7.064.654	6.355.000	6.574.411	7.292.981
SALDO UIT GEWONE BEDRIJFSVOERING	-139.686	-228.927	-123.808	-330.698
Saldo rentebaten/ -lasten	12.932	-	-10.605	-
EXPLOITATIERESULTAAT	-126.754	-228.927	-134.413	-330.698
Resultaatbestemming:				
Ten laste - /gunste + van Algemene reserve	-126.754	-228.927	-134.413	-330.698

Totale baten

De totale baten zijn 799K hoger dan begroot. Dit verschil komt voort uit de indexatie van de subsidie door OCW (165K). Daarnaast waren er extra incidentele subsidies (634K). Maar een groot deel hiervan – de 599K van de corona herstelgelden, hebben we ook weer 100% uitgekeerd aan de daarvoor in aanmerking komende organisaties.

Ten slotte zijn er hogere directe inkomsten (44K) gegeneerd, maar daar staat tegenover dat we een begrote 45K van het VSB Fonds niet hebben ontvangen.

Totale lasten

We zien de totale lasten eveneens stijgen, met 709K. Deze stijging is grotendeels toe te rekenen aan de uitgekeerde corona herstelgelden (599K).

Saldo rentebaten-lasten

In de begroting van 2023 is geen rekening gehouden met rentebaten, omdat de bank in 2022 nog negatieve rente in rekening bracht. Vanwege de lagere inflatie en hogere rentestand kreeg LKCA in 2023 een rentevergoeding van circa 13K.

Resultaatsbestemming

We sluiten het jaar 2023 met een negatief exploitatieresultaat van -126.755. Dit wordt ten laste gebracht van de algemene reserve. Het negatieve resultaat was minder hoog dan voorzien: de begroting 2023 ging uit van -228.927.

Financiële positie

Algemene reserve

LKCA beschikt ultimo 2023 over een algemene reserve van 1,84 miljoen. Deze benutten we om (extra) activiteiten vanuit onze doelstellingen te doen en om incidentele financiële tegenslagen op te vangen. Het streven is om deze reserve ultimo 2024 niet onder de 1,5 miljoen te laten

zakken, maar zal vanwege de herijking van de organisatie in 2024 en de daarmee samenhangende strategische personeelsplanning mogelijk naar beneden worden bijgesteld.

Specifieke aandachtspunten beschikking subsidieverlening

Governance Code Cultuur

De raad van toezicht en de directie laten zich in hun functioneren leiden door de acht principes van de Governance Code Cultuur en de daaruit voortvloeiende aanbevelingen.

Principe 1: De organisatie realiseert haar maatschappelijke doelstelling door culturele waarde te creëren, over te dragen en/of te bewaren.

LKCA is een kenniscentrum dat via onderzoek, monitoring en diverse activiteiten kennisoverdracht initieert, faciliteert en vastlegt. Ze vervult een sleutelfunctie tussen politiek en praktijk als kennispartner voor cultuureducatie en cultuurparticipatie.

Principe 2: Pas toe of leg uit

Zie hieronder bij de volgende principes.

Principe 3: Bestuurders en toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.

Het afgelopen jaar hebben zich geen situaties voorgedaan waardoor twijfel ontstond over de onafhankelijkheid en integriteit van de leden van de raad van toezicht. Als een van hen een nevenfunctie aanvaardt, wordt getoetst of deze leidt tot belangverstrengeling die hun onafhankelijk functioneren in de weg zit.

Principe 4: Bestuurders en toezichthouders zijn zich bewust van hun eigen rol en de onderlinge verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en handelen daarnaar.

LKCA werkt volgens een raad van toezicht-bestuursmodel. De bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden staan duidelijk omschreven in een bestuursreglement. Dit reglement wordt periodiek aangepast. Naast regulier contact tussen bestuurder en OR kent de raad van Toezicht jaarlijks ook een eigen overleg met de OR.

Principe 5: Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie.

Uitgangspunt voor de werkzaamheden vormt het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024. Op basis daarvan worden jaarplannen opgesteld die elk trimester worden geëvalueerd. De voortgang wordt besproken tijdens de raadsvergaderingen na afloop van elk trimester. Intern wordt gewerkt met een MT van inhoudelijke clustermanagers en managers bedrijfsvoering en communicatie die ieder binnen kaders een gedelegeerde verantwoordelijkheid dragen en taken uitvoeren.

Extern vertegenwoordigt de directeur-bestuurder de organisatie, maar in voorkomende gevallen en in overleg vervult een van de andere MT-leden deze rol.

Principe 6: Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.

LKCA hanteert een HR-cyclus waarbij periodiek de verantwoordelijkheden, taken en werkdruk met de individuele medewerkers worden besproken en geëvalueerd. Zo kunnen we waar nodig tijdig bijsturen en uitval vanwege hoge werkdruk zo veel als mogelijk voorkomen. Dit is in 2023 helaas niet altijd goed gelukt. Het ziekteverzuim is aanzienlijk (circa 10%) en we zullen in 2024 daarom nog meer aandacht besteden aan goede begeleiding van medewerkers.

Voor de inkoop van diensten (zzp'ers en andere tijdelijke krachten) hanteren we de principes van de Fair Practice. Het personeel in loondienst wordt ingeschaald en gehonoreerd volgens de eigen CAO. Deze CAO is aangemeld bij het Ministerie van Sociale zaken en voorziet in arbeidsvoorwaarden passend bij een organisatie als het LKCA.

Daarnaast beschikt LKCA over een gedragscode en een klachten- en klokkenluidersregeling, deze worden in 2024 herzien. Ook kunnen werknemers terecht bij een externe vertrouwenspersoon die jaarlijks een verslag uitbrengt. In 2023 hebben zich vier medewerkers bij haar gemeld.

Principe 7: De raad van toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.

Aan het begin van elk jaar voeren de raadsleden en bestuurder een zogeheten taakgesprek, vervolgens een midterm-gesprek en een evaluatie-gesprek conform de Resultaat Gericht Werken cyclus van LKCA. Daarnaast vindt er ook reflectie op ieders rol plaats tijdens de raadsvergaderingen (minimaal vier keer per jaar).

Tijdens de periodieke en incidentele overleggen komen in ieder geval aan de orde: de voortgang in de realisatie van de doelstellingen, het functioneren van de organisatie, knelpunten, het stakeholdersmanagement, het personeelsbeleid en de financiële stand van zaken.

Principe 8: De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteiten onafhankelijkheid.

De samenstelling van raad (vijf leden) sluit aan bij de expertise, deskundigheid en ervaring waaraan LKCA behoefte heeft. Bij het openbaar werven van nieuwe leden wordt daarnaast getoetst op een brede diversiteit. De raad heeft uit haar midden een financiële en renumerationcommissie benoemd die periodiek overleg heeft met het hoofd bedrijfsvoering en/of directie. Voor hun werkzaamheden ontvangen de raadsleden een vacatievergoeding, waarvan de hoogte binnen de normen van de Wet normering topinkomens (WNT) valt.

Fair Practice Code

LKCA onderschrijft de vijf kernwaarden van Fair Practice: solidariteit, transparantie, duurzaamheid, diversiteit en vertrouwen.

We streven naar een sociaal veilige, diverse en inclusieve werkomgeving. Medewerkers (in loondienst of op zzp-basis) kunnen rekenen op een eerlijke beloning voor hun werkzaamheden en mogen erop vertrouwen dat LKCA er alles aan doet opdat zij hun werk optimaal kunnen uitvoeren.

Fair Practice omvat drie deelprincipes:

Fair Pay

LKCA heeft een eigen CAO en hanteert een functiehuis dat medewerkers in loondienst op basis van functieniveau, opleiding en ervaring inschaalt. Voor de loonontwikkeling sluit LKCA zich aan bij die van de CAO Sociaal werk en welzijn. Tijdelijke werknemers en zzp'ers betalen we (markt)conform, waarbij we voor het bepalen van honoraria van zzp'ers de rekentool van P ACCT gebruiken.

Fair Share en Fair Chain

Deze deelprincipes zijn voor LKCA minder goed toepasbaar, omdat we niet werken met producenten, programmeurs of voor publiek. We werken vooral voor tweedelijnsinstellingen waarmee we geen financiële relatie onderhouden. We kunnen wel voorwaarden scheppen, onder meer via scholing en opleiding, zodat medewerkers zich al dan niet binnen LKCA verder ontwikkelen en hun expertise ook op andere plekken in de culturele sector kunnen inzetten. In de contacten met onze doelgroepen blijven we het belang van Fair Practice benadrukken en vragen we hun om dit ook in hun contact met eerstelijnsorganisaties onder de aandacht te brengen.

Code Diversiteit & Inclusie

Als penvoerder van de Code D&I hecht LKCA bovengemiddeld veel waarde aan de toepassing van deze code binnen de eigen organisatie. Hiertoe hebben we in 2020 al een werkgroep ingericht en een stappenplan opgesteld, maar dit is vanwege de coronapandemie stil komen te liggen. In 2023 is door interne ontwikkelingen, zoals vertrek van collega's, ziekteverzuim en werkdruk, de werkgroep D&I niet bijeengekomen. Dit neemt niet weg dat diversiteit en inclusie in ons werk nog steeds een belangrijk onderdeel is en bij elke trimesterrapportage vragen we om te reflecteren op de vier P's. Eind 2023 hebben we de nieuwe diversiteits- en inclusiescan gelanceerd. Deze laten we in 2024 uitvoeren voor de eigen organisatie om te kijken waar we staan en hoe de werkgroep een doorstart kan maken en het stappenplan een update kan krijgen.

Hieronder beschrijven we kort hoe we in 2023 van drie van de vier P's werk hebben gemaakt. De P van publiek laten we buiten beschouwing, omdat we als boven-sectorale instelling niet direct publiek bereiken.

Personeel

We zorgen ervoor dat wervingsteksten inclusief zijn en werken samen met bureaus die divers en inclusief werven. Directie en MT geven invulling aan hun functie vanuit inclusief leiderschap en stimuleren bij medewerkers bewustzijn over nut en noodzaak van een diverser en inclusiever LKCA. We investeren in trainingen, opleidingen en intervisie om dit bewustzijn te vergroten.

Programma

Bij de totstandkoming van onze kennisproducten, bijeenkomsten en publicaties beperken we ons niet tot de bronnen en kennis die we al kennen, maar geven we nieuwe ontwikkelingen ruimte.

Partners

Met onze partners voeren we doorlopend het gesprek over diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid, opdat onze netwerken inclusief zijn of worden en bijdragen aan een breder perspectief. We betrekken in toenemende mate andere partners dan de *usual suspects*, bijvoorbeeld uit informele verbanden. Ook betrekken we ervaringsdeskundigen, waardoor we niet óver, maar mét doelgroepen spreken.

5 Organisatie en bedrijfsvoering

Organisatieontwikkeling

Enkele jaren geleden is LKCA overgegaan op zelf organiserend werken. Dit zou onder begeleiding van een externe professional verder worden geïmplementeerd. In 2023 is de balans opgemaakt en is de conclusie getrokken dat dit systeem niet goed heeft gewerkt. Door het ontbreken van heldere kaders, waardoor de interne afstemming van werkzaamheden intern niet altijd goed verloopt, met een hoge werkdruk en onduidelijkheid als gevolg.

Bij het opstellen van het beleidsplan voor de periode 2025-2028 is aangekondigd dat LKCA in 2024 de inrichting, interne processen en werkwijzen van de organisatie gaat herijken. In dat traject nemen we ook het zelf organiserend werken mee.

Personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid

LKCA hecht waarde aan een fysiek en sociaal veilige, inclusieve werkomgeving, waarin elke medewerker optimaal kan functioneren en zich kan ontwikkelen. Daarom hebben we de afgelopen jaren gewerkt met een strategische personeelsplanning (SPP). Deze visie gaat uit van de gedachte dat de samenstelling, ontwikkeling en omvang van het personeelsbestand in overeenstemming moeten zijn met de doelen en passen binnen de financiële kaders. Ook de SPP nemen we mee in de herijking van de organisatie in 2024.

Personele bezetting

In 2023 bedroeg de totale formatie 48 fte, zijnde 59 medewerkers. Vier vacatures zijn nog niet ingevuld. Onder de 55 medewerkers zijn 36 vrouwen en 19 mannen.¹ Van deze 55 medewerkers hadden vijf een aanstelling voor bepaalde tijd.

Tabel 3 Verdeling personeel op basis van leeftijd

Leeftijd in jaren	Aantal medewerkers
20 - 29	4
30 - 39	18
40 - 49	8
50 - 59	14
60 - 66	11

Bij het afsluiten van de CAO 2023-2026 zijn een aantal protocolafspraken gemaakt, waaronder onderzoek naar en het opstellen van een visie op duurzame inzetbaarheid. Een werkgroep van de OR heeft onder begeleiding van een extern bureau, LINX, hiervoor voorstellen ontwikkeld en gepresenteerd aan de directie. De verwachting is dat ze hierover in maart 2024 overeenstemming wordt bereikt.

Functiehuis

In 2023 heeft werkgeversvereniging AWWN een concept opgeleverd voor een nieuw functiehuis. Dit zal volgens planning worden geïmplementeerd in het tweede kwartaal van 2024.

1 Bij LKCA bepaalt iedereen of ze als non-binair, man of vrouw willen worden aangesproken.

Traineeships en stages

De afgelopen periode is er een aantal trainees en stagiairs werkzaam geweest binnen LKCA. Na evaluatie is besloten voorlopig geen traineeships aan te bieden, omdat de capaciteit ontbreekt om deze mensen goed te kunnen begeleiden en de visie op en de vorm van een dergelijk traject nog niet goed zijn doorontwikkeld. Van de twee trainees die we tot en met 2023 in huis hadden, is er één vertrokken en heeft de ander een vast dienstverband gekregen.

Stages kunnen onder bepaalde voorwaarden nog wel plaatsvinden, maar alleen wanneer er intern behoefte aan is en we dus goede begeleiding kunnen garanderen. In 2023 hebben twee studenten stagegelopen bij LKCA

Verzuim(beleid)

LKCA kent mede door een aantal langdurige, niet werkgerelateerde zieken en relatief veel korte ziektemeldingen een bovengemiddeld hoog ziekteverzuim van circa 10% (was '6% in 2022). Dat is ver boven het landelijke- en branchegemiddelde van circa 5 %.

LKCA zet in op een gezamenlijke inzet van werkgever en werknemer om ziekteverzuim te voorkomen. Ook voor het herstel van zieke werknemers, daar waar dit te beïnvloeden is, wordt gekeken naar mogelijkheden en de juiste ondersteuning van leidinggevende of professionals.

RI&E

Deze is in het najaar geëvalueerd en geüpdatet en wordt in het eerste kwartaal van 2024 definitief gemaakt.

Sociale veiligheid

Om de sociale veiligheid op de werkvloer te vergroten beschikt LKCA over een gedragscode, een Klokkenluidersregeling en kunnen medewerkers terecht bij een externe vertrouwenspersoon. In 2023 zijn bij de vertrouwenspersoon vier klachten binnengekomen en afgewikkeld. In 2024 stellen we een commissie samen om interne klachten te behandelen. Tot die tijd werken we met een systeem van escalatie: medewerkers kunnen een klacht over een collega indienen bij de leidinggevende, een klacht over de leidinggevende bij de directeur-bestuurder en een klacht over de directeur-bestuurder bij de raad van toezicht.

Duurzaamheid

We zijn in 2023 toegetreden tot de instellende commissie van het Cultuurberaad. Dit initiatief heeft als doel om meer en gestructureerd te werken aan een duurzame culturele sector.

CAO

LKCA beschikt over een eigen CAO met een looptijd tot en met 2026. Voor de loonontwikkeling volgen we die van de CAO Sociaal maatschappelijk werk en Welzijn. Bij de eerstvolgende CAO-onderhandelingen leggen we de houdbaarheid van een dergelijke trendvolgving ter bespreking voor aan de vakbond. De indexatie op de subsidie is namelijk aanmerkelijk lager en LKCA moet het verschil dus structureel uit eigen middelen bekostigen.

Ondernemingsraad

De OR en directie zijn in 2023 negen keer bij elkaar gekomen. Belangrijke punten op de agenda waren onder andere de opvolging van de protocolafspraken over duurzame inzetbaarheid en de mogelijkheid om van Ketu Koti een in de CAO vastgelegde vrije dag te maken.

We zijn het over beide protocolafspraken eens geworden en zullen deze in 2024 bekrachtigen. Daarnaast heeft de OR ook instemming m.b.t. het nieuwe functiehuis. Dit wordt in 2024 bekrachtigd en geïmplementeerd.

Verder is de OR betrokken geweest bij het werven van de nieuwe directeur-bestuurder en andere sleutelposities binnen de organisatie zoals een HR-adviseur en hoofd bedrijfsvoering.

Directeur-bestuurder

Tot 1 april 2023 was Oeds Westerhof ad interim directeur-bestuurder. Vanaf die datum vervult Lucien Kembel deze functie.

De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de inhoudelijke strategie, het beleid en de realisering van de doelstellingen in het meerjarenbeleidsplan van LKCA.

Elk jaar stelt de directeur, in overleg met het MT, een werkplan en een begroting op en legt deze ter goedkeuring voor aan de raad van toezicht. Daarnaast draagt hij zorg voor het personeelsbeleid en een ordentelijk financieel beleid. Hij laat zich hierin bijstaan door een vijfkoppig MT.

De directeur-bestuurder oefent zijn functie uit binnen de (wettelijke) kaders, de statuten en het directiereglement en legt periodiek verantwoording af aan de raad van toezicht over het gevoerde beleid en de behaalde resultaten.

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 organisatie, waaronder rechtmatigheid, transparantie en integriteit. Bij de vervulling van hun taak richten de toezichthouders zich naar het belang en het doel 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 de organisatie, het jaarplan en daarbij behorende begroting, het jaarverslag en de jaarrekening en de hoofdlijnen van het arbeidsvoorwaardenbeleid voor de medewerkers. Naast bovengenoemde rollen geeft de raad ook ongevraagd advies, fungeert de raad als sparringpartner van de directeur-bestuurder.

De raad van toezicht kende in 2023 wederom twee commissies. De eerste betreft een remuneratiecommissie, die de functionerings- en beoordelingsgesprekken voert met de directeur-bestuurder, waarbij dezelfde procedure gevolgd wordt als voor de overige medewerkers van LKCA. De tweede is de financiële commissie, die spreekt met de directeur-bestuurder en de (concern)controller over alle financieel relevante zaken, ter voorbereiding op de behandeling van de P&C-documenten, en die namens de raad gedelegeerd opdrachtgever is voor de accountant.

De raad van toezicht hield in 2023 drie reguliere vergaderingen, één heisessie en verschillende extra bijeenkomsten ten behoeve van de werving van een nieuwe directeur-bestuurder. Er vonden in 2023 vier vergaderingen plaats van de financiële commissie, bijna altijd voorafgaand aan de reguliere raad van toezicht-vergaderingen. De remuneratiecommissie voerde in 2023 een taakgesprek en een voortgangsgesprek met de directeur-bestuurder. Ook vonden er twee bijeenkomsten plaats tussen de raad van toezicht en de OR. Verschillende RvT leden hebben ook acte de prescense gegeven bij verschillende interne en externe bijeenkomsten van LKCA.

In de reguliere vergaderingen stond, met uitzondering van de decembervergadering (goedkeuring begroting 2024), elke keer een voortgangsrapportage op het gebied van resultaten, financiën, personeel en organisatie op de agenda, waardoor de raad goed op de hoogte blijft van de stand van zaken in de organisatie. Tevens stonden de voorbereiding beleidsplan 2025-2028 en het werkplan voor 2024 op de agenda.

Aan het eind van elke vergadering reflecteert één van de leden van de raad op het verloop van de vergadering.

2023 stond wat de raad van toezicht betreft in het teken van de werving en introductie van een nieuwe directeur-bestuurder in de organisatie en het voorbereiden van de BIS aanvraag 2025-2028. Op verzoek van de raad van toezicht is in dit laatstgenoemde proces aan het einde van het jaar een externe schrijver aangehaakt.

Andere onderwerpen van gesprek waren de strategische personeelsplanning en risicomanagement.

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. Jaarlijks vindt er een zelfevaluatie plaats. De samenstelling past bij de missie en doelstellingen van de organisatie. Verschillende toezichthouders hebben nevenfuncties, deze zijn gemeld en vormen geen belemmering in de zin van belangenverstrengeling. De RvT heeft een bericht namens LKCA verstuurd m.b.t. de komst van de nieuwe directeur daar de RvT de werkgever is van de directeur-bestuurder. In de vergadering van december 2023 heeft RvT-lid dhr. Meijer aangegeven te stoppen als RvT-lid. Voorzien is om bij zijn aftreden begin volgend jaar een nieuw lid met financiële achtergrond te benoemen.

Samenstelling raad van toezicht 2023

Bij het samenstellen van en werven van leden voor de raad van toezicht streven we naar brede diversiteit, in geslacht, leeftijd, ervaring en deskundigheid, afkomst en fysiek beperkingen.

Voor het werven van nieuwe leden gebruiken we profielen en kijken we naar relevante kennis en ervaring op inhoudelijk, financieel, communicatief en organisatorisch gebied.

Het rooster van aftreden van de raad van toezicht ziet er per 31-12-23 als volgt uit:

Naam	Functie	Lid sinds	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				(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

In het najaar liet Bas Meijer weten in het eerste kwartaal van 2024 zijn functie neer te leggen. De werving voor zijn vervanging is inmiddels gestart.

WNT

In 2023 zijn de vacatiegelden van de raadsleden getoetst aan de Wet Normering topfunctionarissen (WNT). Deze liggen ruim onder de bij deze wet vastgestelde bedragen. Een overzicht van de uitgekeerde gelden is opgenomen in de jaarrekening.

6 Risico en rechtmatigheid

Risico's

Voor de korte en lange termijn zal LKCA-rekening moeten houden met de volgende risico's.

Weinig doorstroom personeelsbestand. Veel medewerkers werken al ruim tien jaar bij LKCA op basis van een vast dienstverband en daardoor loopt de gemiddelde leeftijd op en kan dit inhoudelijke en organisatorische vernieuwing in de weg staan.

Beheersmaatregel: opstellen van een nieuwe strategische personeelsplanning in het kader van heroriëntatie op organisatie (inrichting).

Het advies Raad voor Cultuur is bepalend voor de continuïteit van LKCA.

Beheersmaatregel: beïnvloeding van deze advisering is niet mogelijk.

LKCA is ook afhankelijk van de politieke koers. De uitkomst en keuzes van de formatie kunnen negatieve gevolgen hebben voor de financiering van de culturele sector en mogelijk ook voor onze werkzaamheden.

Beheersmaatregel: gezamenlijk optrekken met Kunsten '92 om het belang van cultuureducatie en cultuurparticipatie te blijven ondersteunen.

Stijging personele lasten door trendvolging CAO Sociaal maatschappelijk werk en Welzijn die niet volledig wordt gedekt door de indexatie van de overheidssubsidie.

Beheersmaatregel: loonontwikkeling loskoppelen van de CAO Sociaal Werk en volgen van de indexatie door OCW.

Rechtmatigheidsvereisten

Conform de eisen voor de Jaarverantwoording in het *Handboek Cultuursubsidies* is LKCA verplicht om haar cijfers te laten controleren door een daartoe gecertificeerde accountant. Deze accountant beoordeelt op basis van het ingediende activiteitenplan en de bijbehorende begroting of de subsidie rechtmatig is gebruikt.

Europese aanbestedingsregels

In 2023 hadden we geen projecten die vanwege de (financiële) omvang tot een Europese aanbesteding hebben geleid. Daarbij is LKCA geen overheidsinstelling of zelfstandig bestuursorgaan en daarom niet gehouden aan de Europese aanbestedingsregels.

Beleggingen

LKCA heeft een eigen treasurystatuut dat in lijn is met de subsidieverplichtingen van OCW en voldoet aan de voorschriften conform de Regeling beleggen, lenen en derivaten van OCW. Om alle mogelijke risico's bij het beleggen van overtollige middelen zo klein mogelijk te houden beschikt LKCA alleen over (bank)sparrekeningen die direct en volledig opeisbaar zijn.

AVG

Overeenkomstig de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) heeft LKCA een verwerkingsregister ingericht en voeren we regelmatig analyses uit om mogelijke risico's inzichtelijk te maken. Daarnaast is er ook een protocol voor het melden en de opvolging van datalekken opgesteld.

Over 2023 zijn er geen interne en externe meldingen van datalekken ontvangen.

7 Jaarrekening 2023

Balans per 31 december 2023 na resultaatbestemming (in euro)

	2023	2022
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	236.579	314.951
Totale vaste activa	236.579	314.951
Vlottende activa		
Vorderingen	45.232	115.537
Liquide middelen	2.757.083	2.783.632
Totale vlottende activa	2.802.314	2.899.169
TOTALE ACTIVA	3.038.893	3.214.120
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Algemene reserve	1.841.878	1.968.632
Totaal eigen vermogen	1.841.878	1.968.632
Voorzieningen		
Voorziening wachtgelden reorganisatie Kunstfactor 2012	171.816	85.822
Voorziening wachtgelden reorganisatie Cultuurnetwerk 2012	1.086	3.620
Totale voorzieningen	172.902	89.442
Langlopende schulden		
Inrichtingsbijdrage verhuurder	21.226	27.292
Totale langlopende schulden > 1 jaar	21.226	27.292
Kortlopende schulden		
Belastingen, premies sociale verzekeringen	286.836	65.020
Overige schulden	633.666	482.182
Nog te besteden subsidie	82.385	581.551
Totale kortlopende schulden < 1 jaar	1.002.887	1.128.753
TOTALE PASSIVA	3.038.893	3.214.120

Categoriale exploitatierekening inclusief resultaatbestemming (in euro)

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
BATEN			
Eigen inkomsten			
Directe inkomsten	93.237	60.000	85.155
Indirecte inkomsten	9.284	7.000	5.454
Bijdragen uit private middelen	55.000	100.000	100.000
Totaal eigen inkomsten	157.522	167.000	190.609
Subsidies			
Structurele subsidies	6.083.809	5.919.073	5.707.881
Incidentele publieke subsidies	683.636	40.000	552.113
Totaal subsidies	6.767.445	5.959.073	6.259.994
TOTALE BATEN	6.924.967	6.126.073	6.450.603
LASTEN			
Beheerlasten materieel	753.179	785.000	812.072
Beheerlasten personeel	1.183.281	1.010.000	1.017.548
Beheerlasten totaal	1.936.460	1.795.000	1.829.620
Activiteitenlasten materieel	1.445.707	950.000	1.667.767
Activiteitenlasten personeel	3.682.486	3.610.000	3.077.024
Activiteitenlasten totaal	5.128.193	4.560.000	4.744.791
TOTALE LASTEN	7.064.654	6.355.000	6.574.411
SALDO UIT GEWONE BEDRIJFSVOERING	-139.687	-228.927	-123.808
Saldo rentebaten/ -lasten	12.932	-	-10.605
EXPLOITATIERESULTAAT	-126.755	-228.927	-134.413
Resultaatbestemming:			
Ten laste - /gunste + van Algemene reserve	-126.755	-228.927	-134.413

Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht over 2023 (in euro)		
	2023	2022
I Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	126.755-	134.413-
Afschrijvingen materiële vaste activa	95.201	77.025
Mutatie voorzieningen	83.460	72.378-
Bruto kasstroom uit operationele activiteiten	51.906	129.765-
Mutatie vorderingen	70.306	51.387-
Mutatie langlopende schulden	6.066-	18.193-
Mutatie kortlopende schulden	125.866-	272.677
Totaal mutaties werkkapitaal	61.626-	203.097
Netto kasstroom uit operationele activiteiten	9.720-	73.331
II Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	16.829-	117.525-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	16.829-	117.525-
Mutatie liquide middelen I en II	26.549-	44.193-
Liquide middelen einde boekjaar	2.757.083	2.783.632
Liquide middelen begin boekjaar	2.783.632	2.827.825
Mutatie liquide middelen	26.549-	44.193-

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.

Het bestuur heeft op basis van alle informatie uit het veld en alle interne informatie afgewogen of LKCA in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten in het komende boekjaar en daarna. Deze jaarrekening is opgemaakt op basis van de continuïteitsveronderstelling, dat betekent dat het bestuur er van overtuigd is dat de organisatie haar taken en verantwoordelijkheden in de toekomst kan uitvoeren. Er zijn geen voornemens om de instelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen. Er zijn geen gebeurtenissen of omstandigheden bekend waardoor er twijfels zouden kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Het bestuur en de Raad van Toezicht heeft er alle vertrouwen in dat de structurele instellingssubsidie vanuit de BIS-regeling voor de nieuw beleidsperiode vanaf 2025 onverkort gecontinueerd wordt.

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 en de tegoeden op bankrekeningen. 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.

Vaste activa

In 2023 zijn de gerealiseerde investeringen materiële vaste activa € 17k (aanschaf inventaris en apparatuur). De boekwaarde van de materiële vaste activa is in 2023 gedaald van € 315k per 31-12-2022 naar € 237k per 31-12-2023.

Het overzicht van de vaste activa per 31-12-2023 ziet er als volgt uit:

	Verbouwing	Inventaris	Apparatuur	Automatisering	Totaal
Stand per 1 januari 2023					
Cumulatieve aanschafwaarde	307.972	159.620	10.527	133.841	611.960
Cumulatieve afschrijvingen	-128.474	-126.681	-9.122	-32.732	-297.009
Boekwaarde per 1 januari 2023	179.498	32.939	1.405	101.109	314.951
Mutaties 2023					
Investeringen		11.360	5.469		16.829
Afschrijvingen materiële vaste activa	-30.797	-24.484	-2.186	-37.735	-95.202
Saldo mutaties 2023	-30.797	-13.124	3.283	-37.735	-78.373
Stand per 31 december 2023					
Cumulatieve aanschafwaarde	307.972	170.980	15.996	133.841	628.789
Cumulatieve afschrijvingen	-159.271	-151.165	-11.308	-70.467	-392.210
Boekwaarde per 31 december 2023	148.701	19.815	4.688	63.374	236.579
<i>Afschrijvingspercentages</i>	<i>10,00%</i>	<i>20,00%</i>	<i>20,00%</i>	<i>33,33%</i>	

Vlottende activa

Vorderingen

De openstaande vorderingen per 31-12-23 bestaan uit:

Vorderingen	2023	2022	Toelichting 2023
Vooruitbetaalde kosten	23.218	38.253	Vooruitbetaalde licenties en abonnementen
Waarborgsommen	4.025	4.025	Frankeermachine
Debiteuren	9.659	29.328	
BTW	-1.670	-1.069	
Overige vorderingen	10.000	45.000	Nog te ontvangen subsidie
Totaal vorderingen	45.232	115.537	

Liquide middelen

De liquide middelen zijn in 2023 met € 27k gedaald van € 2.784k naar € 2.757k, met name als gevolg van mutaties in het werkkapitaal.

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

Liquide middelen	2023	2022
Banken	2.756.516	2.783.065
Kas	567	567
	<u>2.757.083</u>	<u>2.783.632</u>

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve. De algemene reserve is in het verslagjaar gedaald met € 127k naar € 1.842k. Deze daling wordt veroorzaakt door het negatieve exploitatieresultaat per balansdatum. De Raad van toezicht heeft besloten om een minimale algemene reserve van € 1,5 miljoen aan te houden om eventueel extra activiteiten in het kader van de doelstelling te kunnen ontplooiën en eventuele financiële tegenslagen op te kunnen vangen. Financiële verplichtingen uit contracten met derden en uit arbeidsovereenkomsten kunnen bij een eventuele wegval van de subsidiëring vanuit de BIS-regeling vanaf 2025 vanuit deze reserve alleen voor een zeer beperkt deel worden opgevangen.

Algemene reserve	2023	2022
Saldo per 1 januari	1.968.632	2.103.045
Vanuit resultaatbestemming	-126.754	-134.413
Saldo per 31 december	<u>1.841.878</u>	<u>1.968.632</u>

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 (Visma-Raet) die gebaseerd is op de laatst bekende inkomenssituatie van de uitkeringsgerechtigden.

In 2023 heeft zich een oud-medewerkster gemeld die alsnog gebruik wilt maken van haar rechten binnen de wachtgeldregeling.

Bij de jaarrekening 2023 resulteert een en ander in een vrijval 2023 van € 4k en een reservering van € 117k voor de jaren 2024 en verder op basis van de dit jaar geactualiseerde meerjarenbegroting. De netto dotatie aan de voorziening komt ten laste van het exploitatieresultaat 2023.

Voorziening wachtgelden Reorganisatie Cultuurnetwerk 2012	2023	2022
Saldo per 1 januari	3.620	31.531
Onttrekking wachtgeld 2023	-519	-24.275
Vrijval 2023	-888	-2.787
Vrijval op basis van meerjarenbegroting 2024 en verder	-1.128	-850
Saldo per 31 december	1.086	3.620

Voorziening wachtgelden Reorganisatie Kunstfactor 2012	2023	2022
Saldo per 1 januari	85.822	130.289
Onttrekking wachtgeld 2023	-29.187	-43.989
Vrijval 2023	-3.300	-4.474
Vrijval/dotatie op basis van meerjarenbegroting 2024 en verder	118.482	3.997
Saldo per 31 december	171.817	85.822

Saldo totale voorzieningen per 31 december 172.902 89.442

Van het saldo van € 173k per 31-12-23 zal naar verwachting € 150k in 2024 worden afgewikkeld.

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, waarbij de baten van de inrichtingsbijdrage verspreid worden over de afschrijvingstermijn van de verbouwing van 10 jaar (startend per 01-07-18 als ingangsdatum van de huurovereenkomst). Tot en met 2023 is hiervan € 33k gerealiseerd, wordt € 21k bij de langlopende schulden en € 6k bij de kortlopende schulden gepresenteerd.

De daarnaast ontvangen huurkorting van eveneens € 60.645 is tot en met 2023 geheel gerealiseerd.

Inrichtingsbijdrage	€	60.645
Vrijval 2018	€	-3.033
Vrijval 2019	€	-6.064
Vrijval 2020	€	-6.064
Vrijval 2021	€	-6.064
Vrijval 2022	€	-6.064
Vrijval 2023	€	-6.064
Saldo schulden per 31-12	€	27.292
Herrubricering kortlopend	€	-6.064
Langlopende schulden	€	21.228

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden per 31-12-23 bestaan uit:

Kortlopende schulden	2023	2022	Toelichting 2023
Belastingen en premies sociale verzekeringen	286.836	65.020	Belasting december 2023 en pensioenpremies november en december 2023
Reservering vakantietoelage en verlof	299.117	303.220	Reservering vakantietoelage juni t/m december 2023 en openstaande verlofuren per 31-12-2023
Schulden aan personeel	1.802	2.907	Declaraties aan personeel
Crediteuren	155.852	133.969	Diverse project- en beheerkosten
Nog te besteden subsidie	82.385	581.551	Herstelgelden verenigingsondersteuning (bijdrage FCP)
Overige schulden	176.897	42.086	Met name vooruit ontvangen subsidies
Totaal kortlopende schulden	1.002.887	1.128.753	

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

De volgende rechten en verplichtingen zijn niet opgenomen in de balans per 31-12-23, waarvan een deel kortlopend (< 1 jaar) en een deel langlopend (> 1 jaar) is:

Rechten

Instellingssubsidie van OCW 2024 conform subsidiebesluit 2021-2024 ad € 6.388.000. Deze subsidie is volledig kortlopend in verband met het einde van de subsidieperiode per balansdatum 2024. Dit bedrag is inclusief een te verwachten loon- en prijsbijstelling 2024 van 5,0%.

Sponsorovereenkomst met de Coöperatieve Rabobank voor ondersteuning van het verenigingsleven, looptijd t/m 31-12-2030 ad € 385.000, waarvan kortlopend € 55.000.

Verhuur van bureauimte aan Stichting Uit de Kunst t/m 31-12-2024 ad € 6.336, inclusief indexering $127,81 / 122,78 = 4,1$ % op basis van de Europees geharmoniseerde prijsindex (2015=100) van consumentenprijzen. De gehele huur is kortlopend in verband met het contracteinde per balansdatum 2024.

Verplichtingen

Leaseverplichting printers (Konica-Minolta) t/m 31-12-2028 ad € 78.642, waarvan kortlopend € 14.737 en langlopend € 63.905, inclusief indexering $127,81 / 122,78 = 4,1$ % op basis van de Europees geharmoniseerde prijsindex (2015=100) van consumentenprijzen.

Huurverplichting Lange Viestraat 341-361 t/m 30-06-28 ad € 1.065.625, waarvan kortlopend € 220.184 en langlopend € 845.441, inclusief indexering $127,81 / 122,78 = 4,1$ % op basis van de Europees geharmoniseerde prijsindex (2015=100) van consumentenprijzen.

Baten

De totale baten zijn € 799k hoger dan begroot, waarvan € 633k het gevolg is van hogere incidentele publieke subsidies (met name corona verenigingsondersteuning). Andere oorzaken zijn een hogere loon- en prijsbijstelling 2023 vanuit OCW (+ €165K) en hogere directe inkomsten (+€ 33k). De bijdragen uit private middelen vallen € 45k lager uit dan begroot door het wegvallen van een bijdrage VSB-fonds.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de gerealiseerde baten 2023 ten opzichte van de begroting 2023 en de realisatie 2022.

Baten (in euro)	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Evenementen LKCA; bijdrage deelnemers	60.088	20.000	44.010
Publicaties divers; abonnementen, losse verkoop en auteursrechten	8.529	10.000	9.780
Overige directe inkomsten	24.621	30.000	31.365
Directe inkomsten	93.237	60.000	85.155
Huur- en serviceopbrengsten huisvesting	9.284	7.000	5.454
Indirecte inkomsten	9.284	7.000	5.454
Codedi; bijdrage VSB-fonds	-	45.000	45.000
Verenigingsondersteuning; bijdrage Rabobank	55.000	55.000	55.000
Bijdragen uit private middelen	55.000	100.000	100.000
Instellingssubsidie OCW	6.083.809	5.919.073	5.707.881
Structurele subsidies	6.083.809	5.919.073	5.707.881
Codedi @Awards; bijdragen rijkscultuurfondsen	-	25.000	25.000
Cultureel vermogen; bijdrage Cultuur Oost	24.500	-	-
Herstelgelden verenigingsondersteuning; bijdrage FCP	599.166	-	503.413
Programma cultuurparticipatie; bijdrage FCP en gemeenten	24.600	-	-
CMK; bijdrage FCP	10.000	10.000	10.000
AMATEO (Europees amateurkunstnetwerk)	-	5.000	-
Subsidie Ontwikkeltraject rond pilots Nationaal Akkoord Amateurkunst	14.338	-	-
MBO-middag; Bijdrage FCP, CJP, Fonds21	-	-	13.700
Staatscommissie; penvoerder Dr. Hilda Verwey-Jonker Instituut	11.032	-	-
Incidentele publieke subsidies	683.636	40.000	552.113
Totale baten	6.924.967	6.126.073	6.450.603

Onder de incidentele publieke subsidies is een subsidie van het ministerie van OCW voor het Nationaal Akkoord Amateurkunst verantwoord. Zie deze tabel:

Omschrijving	Toewijzing kenmerk / datum	Bedrag van toewijzing	Saldo 1-1-2023	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
Subsidie Ontwikkeltraject rond pilots Nationaal Akkoord Amateurkunst	39729906 / 29-8-2023	199.746	-	40.462,00	14.338,00	14.338,00	26.124

De baten met betrekking tot de bijdragen van betalende deelnemers aan evenementen in 2023 zijn als volgt opgebouwd:

Naam evenement	Opbrengsten uit bijdragen	Aantal betalende deelnemers
Basistraining intermediair cultuureducatie	28k	40
Training train de trainer icc	12k	25
Training procesbegeleiding	3k	21
Lesson Study: Kunst en cultuur	1k	11
Training bewust gesprekken voeren	16k	9
Totaal	€ 60k	106

Herstelgelden verenigingsondersteuning

Het Fonds voor Cultuurparticipatie (FCP) en LKCA werken gezamenlijk aan het doel om de landelijke koepels te ondersteunen in hun werkzaamheden. Dat betreffen 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 ook voor de periode 01-01-2022 t/m 31-12-2023 een verlenging van deze opdracht geformuleerd, waarbij het Fonds het aanvullende ondersteunend kapitaal inbrengt van € 1.590k waarvan € 523k conform afspraak rechtstreeks als activiteitenbudget ter beschikking is gesteld aan de koepels (deze gelden worden niet via de exploitatierekening van LKCA verantwoord) en € 1.085k (inclusief nog te besteden bedrag van € 18k uit voorgaande jaren) wordt aangewend voor de bijbehorende projectmedewerkers onder aansturing en verantwoordelijkheid 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.

Aanvullend is in 2023 door de Nederlandse Archeologievereniging, AWN, kapitaal ingebracht voor een bedrag van € 100k, ter ondersteuning van amateurarcheologiegroepen en -beoefenaars. De hieraan ten grondslag liggende overeenkomst heeft een looptijd tot en met 30-6-2024.

Omschrijving	Bedrag van toewijzing	Saldo 1-1-2023	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
Herstelgelden verenigingsondersteuning	1.671.339	581.551	1.671.339	599.166	1.588.954	82.385

De verwachting is dat het resterende saldo van € 82k ingezet zal worden in 2024.

Bijdragen Code diversiteit en inclusie

Van het ministerie van OCW is in 2023 een subsidie ter beschikking aan LKCA als penvoerder van de Code diversiteit en inclusie ad € 113K. Dit bedrag is bedoeld om de communicatie rond de code, met name via een speciale website, te verbeteren. In 2023 waren er nog geen kosten hiervoor gemaakt, deze worden begin 2024 verwacht.

Omschrijving	Toewijzing kenmerk / datum	Bedrag van toewijzing	Saldo 1-1-2023	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
Code Diversiteit & Inclusie 2023-2024	42561158 / 8-12-2023	113.577	-	68.146	-	-	68.146

Voor het werk rond de Code trekt LKCA ook samen op met het VSB-fonds (tot en met 2022) en de Rijkscultuurfondsen om – met de Code als instrument – diversiteit en inclusie in de culturele sector aan te jagen en te promoten. Het VSB-fonds draagt bij aan de Code zelf zodat deze middels haar activiteiten en uitingen de sector kan ondersteunen en van dienst kan zijn. De Rijkscultuurfondsen doen dit door het mogelijk maken van de Awards: Zij stellen ieder jaar een stimuleringsprijs in de vorm van een geldbedrag beschikbaar voor zowel een persoon als een project die bijdragen aan een toegankelijke, inclusieve sector. Deze prijzen worden tijdens het jaarlijkse event van de Code uitgereikt. Het jaarlijkse event 2023 is doorgeschoven naar het voorjaar 2024.

Omschrijving	2021	2022	2023	2021 t/m 2023
Gerealiseerde materiële lasten LKCA	142.311	101.434	20.718	264.463
waarvan bijdrage VSB-fonds	45.000	45.000	0	90.000
waarvan bijdrage Rijkscultuurfondsen	26.667	25.000	0	51.667
waarvan bijdrage LKCA	70.644	31.434	20.718	122.796

Beheerlasten materieel

De beheerlasten materieel zijn in 2023 € 32k lager dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door lagere servicekosten (positieve afrekening 2022) en lagere automatiseringskosten.

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Beheerlasten materieel	753.181	785.000	812.072

De in 2023 gerealiseerde beheerlasten materieel bestaan uit (in euro):

Huisvestingskosten	332.627
Kantoorkosten	213.935
Automatiseringskosten	103.261
Afschrijvingen	95.202
Overige beheerkosten	8.156
Totaal	753.181

Beheerlasten personeel

De beheerlasten personeel zijn in 2023 € 173k hoger dan begroot met name als gevolg van hogere wervingskosten (+€ 61k) en een niet begrote dotatie aan de voorziening wachtgeldregeling, deze resulteert per saldo in € 102k kosten.

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Beheerlasten personeel	1.183.281	1.010.000	1.017.298

De in 2023 gerealiseerde beheerlasten personeel bestaan uit (in euro):

Salariskosten Directie en Bedrijfsvoering	575.670
Ziektevervangning	72.817
Tijdelijk personeel	162.256
Zwangerschapsuitkering / ziekengeld	-103.946
Reiskostenvergoeding woon-werk /zakelijke reizen	99.630
Opleidingskosten	72.035
Arbozorg (incl. duurzame inzetbaarheid)	47.005
Wervingskosten	90.671
Voorziening wachtgeldregeling	102.255
Overige personeelskosten	64.887
Totaal	1.183.281

Activiteitenlasten materieel

De activiteitenlasten zijn in 2023 € 496k hoger dan begroot. Dit is met name het gevolg van de kosten van de niet begrote herstelgelden verenigingsondersteuning (+€ 599k). Daarnaast is er verdeeld over de verschillende clusters € 103k minder besteed dan begroot.

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Activiteitenlasten materieel	1.445.707	950.000	1.667.767

De in 2023 gerealiseerde activiteitenlasten materieel bestaan uit de kosten die reeds verantwoord zijn bij de kwalitatieve toelichting van het bestuur verslag voor de uitvoering van het activiteitenplan 2021-2024 aangevuld met de kosten van de toegekende projectsubsidie herstelgelden verenigingsondersteuning. De opbrengsten / de dekking hiervan is eveneens niet begroot.

In de werkplannen 2023 zijn de activiteitenlasten materieel begroot/ gerealiseerd bij de inhoudelijke clusters die zich richten op de verschillende doelgroepen. Voor 2023 ziet deze begroting/ realisatie er als volgt uit:

Cluster/doelstelling (Bedragen in euro)	Realisatie 2023	Begroting 2023	Vershil R2023-B2023
Overheid en politiek	23.855	40.000	-16.145
Onderzoek	72.968	140.000	-67.032
Onderwijs (PO, VO en MBO), incl. kunstprofessionals VT	261.858	260.000	1.858
Beoefenaarsverbanden incl. Nationaal Akkoord Amateurkunst	123.250	85.000	38.250
Cultuur, zorg en welzijn	113.340	90.000	23.340
Corporate communicatie	210.849	225.000	-14.151
Inclusieve cultuursector	39.545	100.000	-60.455
Divers	1.153	10.000	-8.847
Herstelgelden verenigingen	598.889	-	598.889
Totaal	1.445.707	950.000	495.707

Activiteitenlasten personeel

De activiteitenlasten personeel zijn in 2023 € 72k hoger dan begroot. Deze overschrijding is met name veroorzaakt door de financiële consequenties van de nieuwe CAO.

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Activiteitenlasten personeel	3.682.486	3.610.000	3.077.024

De in 2023 gerealiseerde activiteitenlasten (€ 3.682k) bestaan uit de salariskosten (inclusief thuiswerkvergoeding) 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 bestuur verslag.

Rentebaten/- lasten

	Realisatie 2023	Begroting 2023	Realisatie 2022
Saldo rentebaten/-lasten	12.932	-	-10.605

In 2023 is er na jaren weer sprake van een positieve rente op de banktegoeden bij ABN AMRO.

WNT gegevens

WNT-verantwoording 2023 Stichting Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) op basis van de van toepassing zijnde regelgeving en conform nieuwe WNT-normen per 1 januari 2023 conform jaarverantwoording OCW. Het bezoldigingsmaximum in 2023 voor Stichting Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst (LKCA) bedraagt € 223.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.

1 Bezoldiging topfunctionarissen

1a Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking.

Gegevens 2023 (bedragen x € 1)	L.S. Kembel
Functiegegevens	Bestuurslid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/04 – 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	0,89
Dienstbetrekking?	Ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 79.890
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 9.958
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 89.848</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum *)	€ 149.532
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-
Bezoldiging	€ 89.848
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 2022 (bedragen x € 1)	L.S. Kembel
Functiegegevens	n.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2022	n.v.t.
Omvang dienstverband (in fte)	n.v.t.
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	n.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	n.v.t.
<i>Subtotaal</i>	<i>n.v.t.</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	n.v.t.
Bezoldiging	n.v.t.

*) $y = \frac{x \cdot a \cdot b}{365}$ waarbij: y = individueel WNT-maximum, x = voor instelling geldend WNT-bezoldigingsmaximum, a = deeltijdfactor (maximaal 1,0 fte) en b = functieduur in kalenderdagen. L.S. Kembel (€ 223.000 x 0,89 fte x 275 kalenderdagen) ÷ 365 dagen = € 149.532.

1b Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

Gegevens 2023 (bedragen x € 1)		O. Westerhof	
Functiegegevens		Bestuurslid	
Kalenderjaar	2023	2022	
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)	01/01 – 06/04	18/10 – 31/12	
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	4	3	
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	232	112	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum			
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 212	€ 206	
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 49.184	€ 23.072	
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	232 gewerkte uren x maximum uurtarief van € 212 = € 49.184		
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)			
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum uurtarief?	Ja		
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 34.800	€ 16.800	
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 34.800		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag			
	n.v.t.		
Bezoldiging		€ 34.800	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan			
	n.v.t.	n.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling			
	n.v.t.		

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

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

Gegevens 2023 (bedragen x € 1)	N. van Lith	C. Knoester	N. Abdellaoui
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 1.500	€ 1.000	€ 1.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum ¹	€ 33.450	€ 22.300	€ 22.300
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-		-
Bezoldiging	€ 1.500	€ 1.000	€ 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 2022 (bedragen x € *)			
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 3.250	€ 1.250	€ 750
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 32.400	€ 21.600	€ 21.600

*¹) $y = 15\%$ of 10% van $\frac{x \cdot b}{365}$ waarbij: x = voor instelling geldend WNT-maximum en b = functieduur in kalenderdagen. Voorzitter = $15\% \times € 223.000 = € 33.450$. Leden = $10\% \times € 223.000 = € 22.300$.

Gegevens 2023 (bedragen x € 1)	B. Meijer	I. Ford
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	€ 1.750	€ 1.750
Individueel toepasselijke Bezoldigingsmaximum ^{*)}	€ 22.300	€ 22.300
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-
Bezoldiging	€ 1.750	€ 1.750
Het bedrag van de overschrijding en de redenen waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		
Gegevens 2022 (bedragen x € 1)		
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 – 31/12	01/01 – 31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	€ 3.500	€ 2.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 21.600	€ 21.600

*) $y = 15\%$ of 10% van $\frac{x \cdot b}{365}$ waarbij: x = voor instelling geldend WNT-maximum en b = functieduur in kalenderdagen. Voorzitter = $15\% \times € 223.000 = € 33.450$. Leden = $10\% \times € 223.000 = € 22.300$.

2 Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2023 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.

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

Colofon

Jaarverslag LKCA 2023

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

Goedgekeurd in vergadering raad van toezicht 21 maart 2024

Eindreactie

Zunneberg & Ros tekstproducties

LKCA
Lange Viestraat 365
Postbus 452
3500 AL Utrecht
030 711 51 00
info@lkca.nl
www.lkca.nl

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

LKCA probeert publicaties zo toegankelijk mogelijk aan te bieden. Neem contact met ons op bij ontoegankelijke informatie via info@lkca.nl

©LKCA Utrecht, april 2024

LKCA

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

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