Lindenberg
- cultuurhuis -

Jaarverslag de Lindenberg 2019

Inhoudsopgave

1	Inleiding	Pag. 2
2	Een meerjarige koers in een bestendige organisatie	Pag. 3
3	Prestaties Cultuureducatie Onderwijs blijven goed	Pag. 6
4	Kunsteducatie Cursussen (<18 jr.): trots op aanbod	Pag. 8
5	Prestaties programmering verbindende schakel voor bezoeker	Pag. 9
6	Van bezoekers naar bezoeken	Pag. 10
7	Aanvullende prestaties op diverse vlakken	Pag. 11
8	Personeel en organisatie	Pag. 12
8.1	Organisatie in ontwikkeling	Pag. 12
8.2	Personeelsbeleid	Pag. 12
8.3	Medewerkersonderzoek	Pag. 13
8.4	Ziekteverzuim sterk afgenomen	Pag. 13
8.5	Bestuur	Pag. 13
9	Raad van toezicht	Pag. 17
10	Ondernemingsraad	Pag. 18
11	Financien	Pag. 19

1. Inleiding

2019: een jaar van overweging en ontwikkeling

De periode van interne strubbelingen laten we definitief achter ons en we richten ons op het formuleren van onze opdracht. In 2019 zijn we gestart met het formuleren van onze meerjarige, strategische beleidsvisie. We bezien daarbij hoe we de strategische visie Groei van de gemeente Nijmegen incorporeren in onze eigen visie. We relateren ons profiel en onze activiteiten aan de programmalijnen van de gemeente Nijmegen. De programmalijn 'Kunst en cultuur voor iedereen' past ons als de spreekwoordelijke handschoen, maar ook in de tweede programmalijn (de aantrekkingskracht van Nijmegen vergroten) herkennen wij ons goed. We hebben een groot bereik en zetten in op diversifiëring en vergroting van dat bereik naar nieuwe doelgroepen. Ten aanzien van de programmalijn 'Ruimte voor innovatie en creativiteit' zetten wij enerzijds onze theaterprogrammering in. Creativiteit is een noodzakelijke voorwaarde voor innovatie en dat is wat wij vanuit de Lindenberg maximaal stimuleren en een plek geven. Een belangrijk speerpunt daarbinnen is ook talentontwikkeling. Dit heeft dan ook een centrale plaats in ons activiteitenaanbod.

We nemen de tijd voor het traject om de visie en missie her te definiëren en vervolgens door te vertalen in de strategische koers. We zijn allemaal nieuw in onze functies: het MT, de staf, de OR, de RvT en de directeur-bestuurder, en daarom kiezen we voor een zorgvuldig proces. We willen elkaar meenemen, leren kennen en een goede en stevige basis leggen zodat we op elkaar en met elkaar kunnen bouwen.

Onze wens komt uit. Er is veel kennis, veel betrokkenheid, een grote wil om te vernieuwen en een verrassende blik op de toekomst. En er is een grote drive om te bewijzen dat we een bijzondere rol kunnen vervullen in het bijdragen aan een belangrijk stukje welzijn voor de inwoners van onze stad.

We vragen ook externe partijen en stakeholders uit de stad om met ons mee te denken. Deze kritische en tegelijkertijd vaak liefdevolle stemmen helpen enorm bij het vinden van de juiste weg.

Resultaten

Met de gerealiseerde prestaties loopt de Lindenberg in 2019 in de pas en realiseren we op vrijwel alle onderdelen uit het budgetcontract de afgesproken prestaties voor 2019.

Ik wens u veel leesplezier,

Teddy Vrijmoet

directeur-bestuurder

2. Een meerjarige koers in een bestendige organisatie

Gedurende het eerste half jaar van 2019 vindt het meest intensieve traject voor het nadenken over de inhoud van de missie en de visie plaats. Dat maakt dat we in het tweede halfjaar al steeds meer doen vanuit de nieuwe visie en missie. We sorteren als het ware vast voor op de werkelijkheid die begin 2020 wordt vastgesteld. We formuleren met elkaar het volgende:

Visie en missie van de Lindenberg
We zien een complexe wereld die door haar dynamiek veel uitdagingen maar ook onbekendheden kent. Nieuwe competenties zijn nodig om te kunnen bewegen door en verbinden aan deze nieuwe werkelijkheid. Wat wij geloven - en gelukkig velen met ons - is dat kunst en cultuur bijdragen aan het ontwikkelen van deze vaardigheden. Kunst en cultuur is namelijk een onlosmakelijk onderdeel van de persoonlijke ontwikkeling van mensen en deze persoonlijke ontwikkeling maakt dat je je kunt verbinden en kan deelnemen aan de maatschappij.

Het is wetenschappelijk bewezen dat kunst en cultuur een stimulerend effect hebben op ons denkvermogen, onze weerbaarheid, vindingrijkheid en onze empathie. Bij de Lindenberg leer je ontdekken, ervaren en zelf toepassen van kunst en cultuur. Het gaat over sterker worden, mee kunnen doen en jezelf leren kennen. Bij ons betekent (talent)ontwikkeling boven jezelf uitstijgen, inspireren, leren en creëren. In ons Cultuurhuis kan iedereen een eigen plek vinden, nieuwe gezichtspunten opdoen, of gewoonweg genieten van een prachtige hobby. Zo biedt de Lindenberg kunst en cultuurdeductie in de stad Nijmegen.

Missie
We bieden iedereen persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke verbinding door kunst en cultuur.

Samenwerken
Bij het behalen van onze missie ‘iedereen persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke verbinding bieden door kunst en cultuur’ realiseren we ons dat we dit niet alleen kunnen. Daarom willen we de Lindenberg door-ontwikkelen naar een netwerkorganisatie. Een veelzijdig cultuurhuis dat met zijn activiteiten in de haarvaten van de stad zit en daarmee een bijdrage levert aan het welzijn van de stad. Om effectief te zijn moeten we samenwerken. Daarom willen we bestaande partnerschappen intensiveren en in zee gaan met nieuwe partners. Samen werken we aan nieuw cultureel aanbod voor nieuwe doelgroepen die we nu niet bereiken, en wel willen bereiken.

De samenwerking ‘buiten de deur’ vindt voornamelijk in de wijken en wijk overstijgend plaats, met scholen, wijk- en welzijnsorganisaties, ouderenorganisaties, woningcorporaties, zorginstellingen etc. In de samenwerking met andere domeinen zijn nog talloze kansen waarbij we elkaar kunnen versterken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan thema’s als werkgelegenheid, leefbaarheid, welzijn en zorg.

Met tal van amateurverenigingen en culturele organisaties in de stad werken we samen en blijven we graag samenwerken. Op deze wijze versterken we het culturele klimaat van de stad, geven we makers en andere organisaties het podium (en de inkomsten), zorgen we voor extra werkgelegenheid in de stad en verbreden we het aanbod richting het onderwijs.

Juist ook het aanhaken van zakelijke partners aan de Lindenberg is een belangrijk middel om onze doelen te behalen. Samen met stakeholders willen we werken aan gezamenlijke doelen en

belangen ten gunste van cultuureducatie in de stad. Zo geven we onze visie nog meer impact en bewerkstelligen we meer participatie in de stad, in de regio en in het land. Samen creëren we een zo groot mogelijk bereik onder zoveel mogelijk mensen. Ongeacht leeftijd, achtergrond en opleiding. Laagdrempelig, en met een voor iedereen een aansprekend aanbod.

Wij zijn bij uitstek in de positie om deze verbindingen tot stand te brengen door te werken in verschillende contexten en in samenwerking met diverse domeinen, zoals ook het bedrijfsleven. Over de hele linie werken we vanuit de kracht van kennisdeling: we delen wat we weten, en we leren en maken gebruik van de kennis van onze samenwerkingspartners.

Kortom

We geven onszelf in 2019 de opdracht om voor alle inwoners van (de regio) Nijmegen bereikbaar en beschikbaar te worden. We formuleren niet alleen zelf het aanbod, maar laten voortaan mensen meedenken in de vraag. We gaan voor uitdagend en vernieuwend aanbod. We houden het wel eenvoudig: mensen moeten begrijpen wat we bieden. Daarnaast gaan we ook voor de samenwerking: van een intern gerichte organisatie, richten we voortaan de blik op buiten. En we formuleren dat het kapitaal van onze organisatie onze medewerkers zijn.

2019 is een mooi jaar waarin we onszelf herontdekken. Hadden we in de toekomst kunnen kijken en hadden we dan gezien dat er een pandemie op ons afkwam, dan hadden we ons gelukkig geprijsd dat we dit jaar hebben mogen gebruiken om sterker en weerbaarder te worden. 2019 heeft ons werkelijk geholpen om in het zadel te komen en vervolgens het hoofd te bieden aan de onwelkome, onvoorziene en nauwelijks te regisseren ontwikkelingen van het coronavirus in 2020.

3. Prestaties Cultuureducatie Onderwijs blijven goed

Dit hoofdstuk betreft alle activiteiten en programma's die de Lindenberg in opdracht van de gemeente uitvoert op de scholen (binnen en buiten schooltijd), zowel in het primair als in het voortgezet onderwijs.

Product	**2019**	**BSB 2016/2019**	**Toelichting**
Aantal bemiddelingen	**PO: 790** **VO: 678**	**PO: 475** **VO: 380**	

Product	**aantal scholen 2019**	**aantal deelnemers 2019**	**BSB 2016/ 2019**	**BSB 2016/ 2019**	**Toelichting**
organisatie en bemiddeling cultureel jaarprogramma	43	17.070	40	10.000	inclusief plusprogramma's Erfgoed & Architectuur en Film
uitvoering cultureel jaarprogramma	43	17.070	40	10.000	
combinatiefunctie PO/ LEF	24	1.529	14	1.500	daarnaast 3 LEF voorstellingen (uitverkocht), ruim 1.000 bezoekers
combinatiefunctie VO			6	1.000	bereikcijfers zijn opgenomen bij totale aanbod VO: Kunst- en Cultuurroutes / routes op maat om dubbeltellingen te voorkomen
organisatie en uitvoering Kunstbus	23	5.075	18	2.750	separate beschikking
uitvoering programma op de brede scholen PO	14	4.101	14	2.500	bereik na schooltijd: 660 lln.
Voordrachtfestival	4	137	7	80	daarnaast 396 bezoekers 2 scholen teruggetrokken i.v.m. planning
Kunst- en Cultuurroutes/ routes op maat inclusief combinatiefunctie VO	17	2.411	7	2.000	10 scholen K&C routes 10 scholen routes op maat 9 scholen Art Battle 17 unieke scholen in totaal ruim 12.000 contactmomenten

Toelichting
De subsidies voor *Cultuureducatie op de Brede scholen* en die voor de *Kunstbus* kennen een separate beschikking. Voor de volledigheid zijn de bereikcijfers wel opgenomen in bovenstaand overzicht.

Er zijn samenwerkingsovereenkomsten met 11 scholen voor Primair Onderwijs in het kader van de *Impulsregeling muziek*. Daarnaast zijn we in het kader van deze regeling samenwerkingspartner voor de Nijmeegse Federatie van Muziekverenigingen op een aantal scholen. Er kunnen geen nieuwe aanvragen meer gedaan worden en de huidige regeling en samenwerkingen zullen worden afgebouwd vanaf 2019 tot 2022.

Het project *Cultuureducatie met Kwaliteit* kent ook een aparte beschikking en verantwoordingstraject. In het kader van deze regeling bereikten we in 2019 in totaal 18 scholen.

Het bereik bij het Cultureel Jaar Programma en de Plusprogramma's kan per jaar sterk verschillen. Veelal is dit een gevolg van de planning: de verdeling van het aantal activiteiten in een schooljaar over de twee betreffende kalenderjaren. In het algemeen loopt in het tweede jaar de deelname van het aantal leerlingen in het primair onderwijs iets terug.

In 2020 verwachten we een toename van het aantal leerlingen dat we bereiken doordat in 2019 samenwerkingsovereenkomsten zijn afgesloten met 4 scholen voor Voortgezet Onderwijs in het kader van de regeling *Versterking Cultuureducatie VMBO*. Met 2 andere scholen is een dergelijke samenwerking in voorbereiding.

4. Kunsteducatie Cursussen (< 18 jr.) trots op aanbod

Uitvoering diensten en producten	Aantal deelnemers realisatie 2019	Aantal deelnemers BSB 2016 /2019
Lessen en cursussen kinderen Kennismaking/workshops kinderen Totaal	1.284 1.173 + 2.457	1.300
Kennismaking/workshops jongeren	2.434	700
Lessen en cursussen / verdieping en talentontwikkeling jongeren	1.008	935

Toelichting

Zoals bovenstaande cijfers weergeven liggen we met onze bereikcijfers ruim op koers. Deze cijfers omvatten lessen en cursussen in de vrije tijd, lessen en workshops van New Arts, Oddstream en activiteiten voor speciale doelgroepen, zoals de workshops die we aanbieden voor jongeren op de Hunnerberg.

In 2019 hebben we naast onze deelnemers aan wekelijkse cursussen en lessen ook veel jeugd bereikt tijdens (kennismakings)workshops en festivals. Zo hebben we workshops georganiseerd onder andere in de Stevenskerk, op het KION festival, bij Festival op 't Eiland, en tijdens ons Pepernotencircus. Op diverse locaties hebben we – in samenwerking met externe partners - circusactiviteiten verzorgt.
Met 'On the Block' hebben we Urban Arts-lessen gegeven aan jongeren in Meijhorst op het gebied van rap & hiphop, beatcreating en muziekvideo. Onze activiteiten vinden steeds vaker – naast het aanbod in het centrum en o.a. in Aldenhof, Nijmegen Noord en Brakkenstein - ook op andere locaties plaats, opdat we een diverse doelgroep bereiken. Korte activiteiten en workshops worden als nieuwe cursusvormen steeds meer ingezet als onderdeel van ons programma-aanbod. Hiermee beogen we ons aanbod toegankelijk te maken voor een diversiteit aan kinderen en gaan we ook naar de doelgroep toe om hen in aanraking te brengen met het aanbod.

In 2020 wordt wederom een toename van het aantal cursisten verwacht o.a. door de overname van het aanbod (en de jeugdige cursisten) van de Urban Dance Academy.

5. Programmering verbindende schakel voor bezoeker

Uitvoering diensten en producten	Aantal realisatie 2019	Aantal BSB 2016 /2019
Aantal voorstellingen *waarvan activiteiten voor jeugd tot 12 jaar, zowel professioneel als amateur*	361 *111*	350 *90*
Aantal bezoekers *waarvan bezoekers bij jeugdactiviteiten tot 12 jaar, zowel professioneel als amateur*	37.573 *11.314*	39.000 *8.000*
Aantal professionele activiteiten Bezoekers bij professionele activiteiten	155 15.726	105 12.000
Aantal amateuractiviteiten Bezoekers bij amateuractiviteiten	206 21.847	245 27.000

Toelichting

Per saldo zijn er meer voorstellingen gerealiseerd. Het totale aantal bezoekers is bij de amateuractiviteiten lager. We zien hierin wel een kentering, want het totale aantal bezoekers bij de amateuractiviteiten blijft in 2019 voor het eerst weer op hetzelfde niveau ten opzichte van 2018 (21.847 in 2019 t.o.v. 21.661 in 2018).

In de nieuwe visie per 2020 is ruim aandacht voor ons programmeringsaanbod. Het unieke professionele aanbod (vnl. cabaret) blijft van kwaliteit, het jeugdaandeel blijft belangrijk ten opzichte van dat van de volwassenen, innovatie krijgt een plek, cultuureducatie is verweven in het aanbod, en het amateuraanbod krijgt een forse injectie. Zo wordt in 2020 het programma Doe-het-Zelf geïntroduceerd om het aantal amateuractiviteiten weer op peil te brengen. Daarnaast zijn er ook nieuwe ontwikkelingen zoals om op de Urban Arts te gaan inzetten wat tot meer (amateur)bereik leidt.

6. Van bezoekers naar bezoeken

Het aantal individuele leerlingen en cursisten hebben we vertaald naar het aantal unieke contactmomenten of bezoeken.*

Onderstaande gegevens hebben betrekking op alle disciplines van muziek, dans, zang, theater, beeldende kunst en schrijven.

De aantallen betreffen de activiteiten van de totale organisatie van de Lindenberg in de gehele stad (scholen, centrum, Dukenburg, Nijmegen-Noord etc.).

Bezoekersaantallen Lindenberg 2019	**2019**	**2018**	**2017**
Onderwijs	96.847	118.602	92.785
Cursussen jeugd	58.221	53.349	54.834
Cursussen volwassenen	49.290	47.400	50.400
Bezoekers programmering	37.573	38.751	41.917
Totaal	**241.931**	**258.102**	**236.936**

In 2019 is er een lichte daling van het totale aantal contactmomenten van 6% t.o.v. 2018. Dit wordt vooral veroorzaakt door de dit jaar lagere aantallen contactmomenten in het onderwijs: dit komt doordat de meeste programma's tweejarig zijn en het Primair Onderwijs over het algemeen de meeste contactmomenten in het eerste jaar plant (en we nu in het tweede jaar zitten).

Bij de cursussen is er zowel een stijging van het aantal jeugdige cursisten, d.w.z. 9% meer dan in 2018, als bij de volwassenen, d.w.z. 4% meer dan 2018.

Per week bereikt de Lindenberg 4.937 bezoekers/cursisten/leerlingen. Per dag betreft het dan ca. 705 individuele bezoekers/cursisten/leerlingen.

In de locatie(s) van de Lindenberg zelf komen wekelijks gemiddeld 3.000 bezoekers/cursisten/ leerlingen over de vloer. In 2019 ging 16% van onze bezoekers naar een voorstelling, 44% van de bezoekers was cursist en 40% was leerling.

Het aantal cursisten is gestegen, onder andere door het vernieuwende aanbod. Van de cursisten is 55% tot 18 jaar, de overige 45% betreft volwassenen.

Het aantal bezoekers aan de programmering is met 3% iets gedaald. Dat komt voornamelijk door enkele vernieuwende voorstellingen die niet gelijk volle zalen (hoeven te) trekken, en omdat er iets minder voorstellingen zijn geboekt. Van het totale aantal voorstellingen van 361 (7.5 per week), wordt 57% aangeboden door amateurs en 43% door professionals. De amateurs trokken 58% van het totale bezoekersaantal, de professionals namen de overige 42% voor hun rekening.

4% van de cursisten jeugd komt niet uit Nijmegen, maar uit de omringende gemeenten.

**De zakelijke bezoekers zijn niet meegerekend in de bereikcijfers/bezoekaantallen.*

7. Aanvullende prestaties op diverse vlakken

Naast de activiteiten in het reguliere onderwijs en het buitenschoolse (cursus- en programma)aanbod van de Lindenberg verzorgen we ook activiteiten in het sociaal domein, en op het gebied van talentontwikkeling en innovatie.

We werken onder andere samen met Bindkracht 10, we overleggen met Sterker en zoeken het KION op. Maar ook met partijen als Pluryn zijn we in gesprek voor een breder aanbod richting hun cliënten. We doen steeds meer projecten en sturen ondertussen aan op structurele programma's. We richten ons op jongeren die een steuntje in de rug nodig hebben (bijvoorbeeld via On the Block) en we zetten in op participatie van jongeren met een handicap (bijvoorbeeld via Waalzinnig of Vinden & Verbinden).

Lindenberg heeft een aantal vernieuwingen doorgevoerd om een groter bereik onder een meer diverse doelgroep te realiseren. In 2019 zijn de eerste pilots gedraaid met het aanbieden van culturele activiteiten in bijvoorbeeld het RadboudUMC met het project Blue Zone en in de Meijhorst met het project On the Block. In beide gevallen worden – wegens succes - de pilots in 2020 voortgezet. In beide projecten wordt met meerdere partners samengewerkt buiten het eigen domein.

We hebben een medewerker die zich speciaal richt op diversiteit: we nemen daartoe ook deel aan overleggen via Cultuur Oost en het LKCA. Landelijk zijn we aangesloten bij het overleg vanuit cultuur en zorg.

We houden structureel contact met een aantal collega's uit het land om de vinger aan de pols te houden. Ook provinciebreed nemen we deel aan het koepeloverleg. In Nijmegen is Lindenberg onderdeel van het netwerk van CNN.

Vanuit Cultuurconnectie vinden er jaarlijks onderzoeken plaats die de kwaliteit van het aanbod van de betrokken instelling tegen het licht houden. Dat is ook dit jaar weer gebeurd.

De Lindenberg heeft in 2019 een enquête gehouden onder haar leerlingen, cursisten en theaterbezoekers. De Lindenberg heeft ook geparticipeerd in het publieksonderzoek van de 4 podia dat is uitgevoerd door de gemeente Nijmegen.

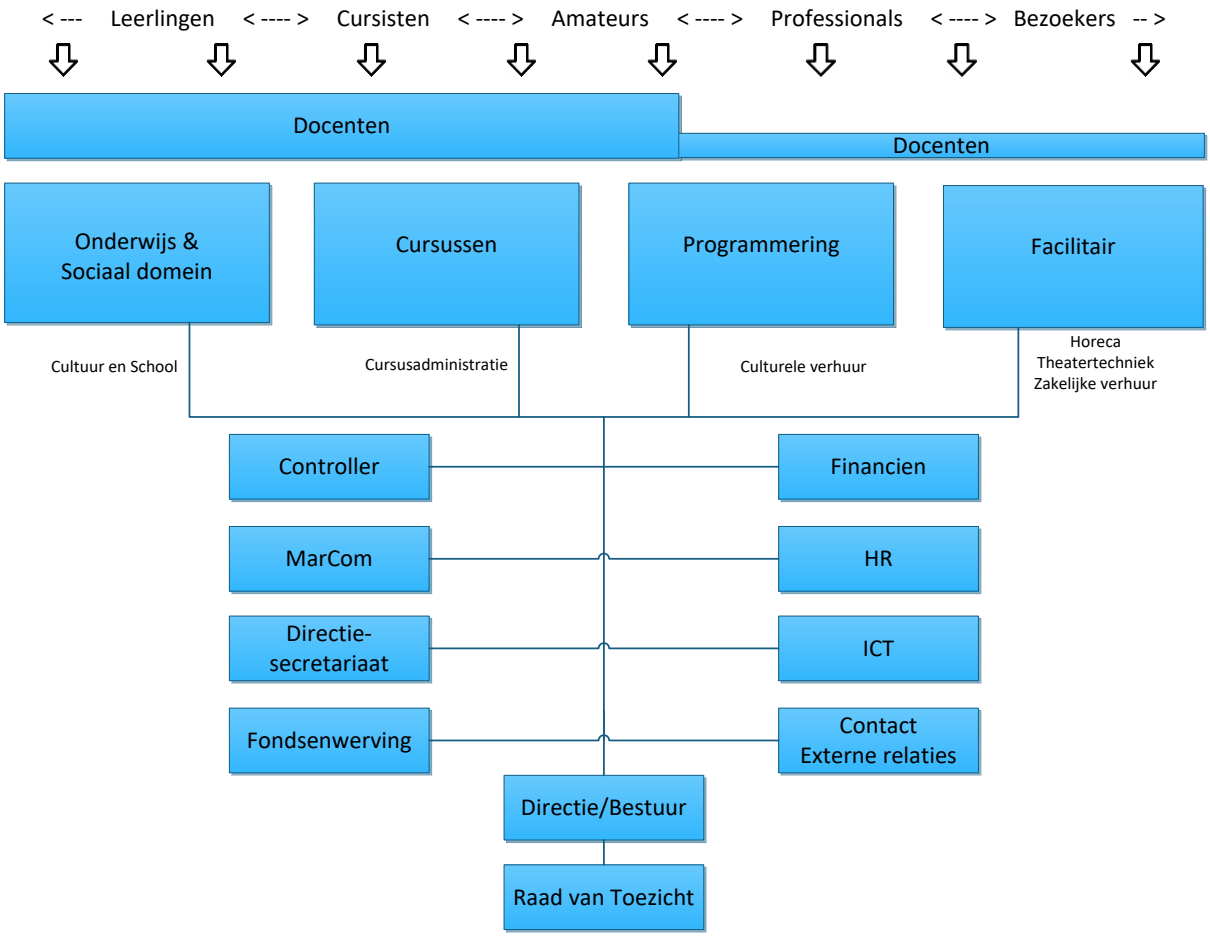
Wat betreft de social return pakt de Lindenberg daar waar mogelijk haar verantwoordelijkheid. We werken samen met organisaties die (re-)integratie bevorderen. Via stages, leerwerktrajecten en arbeidscontracten bieden we ruimte hiervoor. We zijn de samenwerking aangegaan met Droom en met internationale studenten.

Op het gebied van duurzaamheid hebben we tegels uit onze binnentuin gehaald en daar verse kruiden en vaste bij-en vlinderplanten voor in de plaats gezet.

8. Personeel en organisatie

8.1 Organisatie in ontwikkeling

De vakkennis binnen de organisatie wordt steeds vaker functioneel ingezet. Dat betekent dat we terug gaan naar de basis: de vakdocent levert kwaliteit en de ondersteuning faciliteert, ontwikkelt en verbindt daarop.



In 2019 bestond het personeelsbestand van de Lindenberg uit ongeveer 200 mensen die samen een omvang van 82 fte vertegenwoordigden. Naast medewerkers in dienst maakt de organisatie gebruik van inzet van freelancers (zzp'ers) en vrijwilligers.

8.2 Personeelsbeleid

In 2019 is een start gemaakt met het in kaart brengen van de aandachtspunten op personeelsgebied voor de komende jaren. Onderwerpen als opleiden & ontwikkelen, duurzame inzetbaarheid en het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden staan voor de komende periode op de prioriteitenlijst. Het vinden van aansluiting tussen personele inzet en het verwezenlijken van de visie is onlosmakelijk onderdeel van de te ontwikkelen beleidsstukken.

8.3 Ziekteverzuim

	2015	2016	2017	2018	2019
1ste kwartaal (%)	7,19	10,6	6,79	4,78	6,69
2de kwartaal (%)	7,84	2,54	6.84	4,78	5,16
3de kwartaal (%)	10,03	3,59	9,19	5,13	5,54
4de kwartaal (%)	9,74	8,2	13,44	6,34	7,65
Gemiddeld totaal (%)	8,70	6,23	9,07	5,26	6,25

Na een significante daling van het ziekteverzuim in 2018 laat het jaar 2019 weer een lichte stijging zien. Het verzuim in 2019 werd gedomineerd door een aantal langdurige, niet beïnvloedbare ziektegevallen. Voor 2020 blijft het streven om richting het landelijk gemiddelde te bewegen. De inzet van een arbeidsdeskundig coach in plaats van een arbo-arts moet hieraan bijdragen.

8.4 Medewerkersonderzoek

In 2019 heeft er een medewerkersonderzoek plaatsgevonden. 83 medewerkers vulden het onderzoek in en schetsten een over het algemeen positief beeld over de Lindenberg en hun werk (rapportcijfers tussen 7 en 8). Daarmee is een duidelijk stijgende lijn te zien ten opzichte van twee jaar geleden. Een punt van aandacht is de helderheid van de missie en visie van de organisatie. Een belangrijk aandachtspunt voor de komende tijd waarin het uitdragen van onze visie breed gedragen moet gaan worden.

8.5 Bestuur

Bestuur
Mw. T. Vrijmoet, directeur bestuurder

Raad van Toezicht
Dhr. E. van Aalzum, lid, vicevoorzitter, auditcommissie
Dhr. J. van Lent, lid, voorzitter, remuneratiecommissie
Dhr. W. Mariman, lid, auditcommissie
Mw. K. van der Wielen, lid, remuneratiecommissie
Mw. C. Arends, lid (per 17 januari 2019)

Nevenfuncties
Mw. T. Vrijmoet:

- Voorzitter van de Vrienden van het Hospice Bethlehem
- Lid Raad van Advies Nijmeegse Scholen Gemeenschap
- Lid Bestuur Stichting Valkhofkwartier
- Lid bestuur Stichting FAN
- Voorzitter Stuurgroep Nijmeegse Economie Circulair
- Lid Bestuur Handboek Evenementen Veiligheid

Dhr. E. van Aalzum
- Voorzitter van het bestuur van de Sint Augustinusstichting

Dhr. J. van Lent
- Lid raad van toezicht KSU Utrecht

Dhr. W. Mariman
- Vicevoorzitter Stichting CAP

Mw. K. van der Wielen
- Lid Raad van Toezicht Scholengroep Rijk van Nijmegen (lid onderwijs commissie, lid remuneratie commissie)

Bezoldiging RVT
Voor de bezoldiging van de leden van de raad van toezicht wordt de 'Beloningsleidraad directeur/bestuurder kunsteducatie' gebruikt van de branche organisatie Kunstconnectie. De leden van de raad van toezicht ontvingen in 2019 een kostenvergoeding die gebaseerd is op de maximaal toegestane jaarlijkse vrijwilligersvergoeding t.b.v. €1.700, met uitzondering van de voorzitter die een kostenvergoeding van €2.210,- ontvangt. De bezoldiging blijft daarmee binnen de grenzen van de Wet Normering Topinkomens.

Bezoldiging directeur-bestuurder
Voor de bezoldiging van de functie directeur/bestuurder wordt de 'Beloningsleidraad directeur/bestuurder kunsteducatie' gebruikt van de branche organisatie Cultuurconnectie. De bezoldiging blijft binnen de grenzen van de Wet Normering Topinkomens.

Cultural Governance
De bestuursvorm van de Lindenberg is een Raad van Toezichtmodel waarbij de Code Cultural Governance wordt gehanteerd. De Lindenberg voldoet aan alle aanbevelingen van de Code Cultural Governance, onderschrijft de principes uit de vigerende Code Cultural Governance en past deze toe.

	Principes Code Cultural Governance (CCG)	**Past deze toe (ja/nee)**
1	Jaarverslag Er wordt verantwoording afgelegd over de naleving van de CCG in het jaarverslag.	ja
2	Directie In de CCG staat een aantal directie bevoegdheden benoemd. Deze bevoegdheden liggen ook bij de directie, mits anders vastgelegd.	ja
3	Verantwoording De directie bestuurt de instelling en legt daarover volgens de principes uit de CCG verantwoording af.	ja
4	Raad van toezicht De raad van toezicht houdt toezicht op de instelling en adviseert de directie conform de CCG.	ja
5	Goedkeuring raad van toezicht De in de CCG benoemde onderwerpen vereisen goedkeuring raad van toezicht (strategie, financiering, etc.).	ja
6	Bevoegdheden raad van toezicht	ja

	De raad van toezicht heeft de bevoegdheden benoemd in de CCG (benoeming, ontslag en schorsing directie, vaststelling arbeidsvoorwaarden, etc.)	
7	Statuten De principes uit de CCG zijn verankerd in de statuten.	ja

Best practice-bepalingen beschrijven het gedrag waardoor good governance in de praktijk kan worden bevorderd.

	Best Practices Code Cultural Governance	**Past deze toe (ja/nee)**
8	Besturingsmodel Er is een analyse gemaakt van het gewenste besturingsmodel; bij wijzigingen van het besturingsmodel maakt men een implementatieplan; wijzigingen van het besturingsmodel worden toegelicht in het jaarverslag.	ja
9	Profielschetsen en functioneren directie Bij de werving en selectie van directieleden wordt een profielschets gebruikt; bij de vervulling van de directiefunctie wordt overwogen deskundigen in te schakelen; de raad van toezicht voert jaarlijks functioneringsgesprekken met de directie (en maakt c.q. archiveert verslagen).	ja
10	Bezoldiging en nevenfuncties De bezoldiging van de directie sluit aan bij het karakter van de instelling, wettelijke voorschriften en subsidievoorwaarden. Directieleden melden relevante nevenfunctie(s) bij de raad van toezicht.	ja
11	Directiereglement De raad van toezicht stelt een directiereglement vast.	ja
12	Profielschets, benoeming, nevenfuncties en bezoldiging raad van toezicht Bij de werving en selectie van de leden van de raad van toezicht worden profielschetsen gebruikt; deze profielschetsen worden periodiek geëvalueerd; leden van de raad van toezicht functioneren onafhankelijk; in de raad van toezicht zit maximaal één voormalig directielid (die niet tevens voorzitter mag zijn); nieuwe toezichthouders worden geworven buiten eigen netwerk; de raad van toezicht kent een evenwichtige samenstelling passend bij de doelstelling van de instelling; de raad van toezicht stelt een gefaseerd rooster van aftreden vast; de raad van toezicht beraadt zich op de wenselijkheid van eventuele herbenoeming; de benoemingsperiode voor de raad van toezicht is drie of vier jaar met respectievelijk twee-of eenmalige herbenoemingen; indien geboden treden leden van de raad van toezicht tussentijds af; de voorzitter van de raad van toezicht wordt in functie benoemd; leden van de raad van toezicht melden relevantie nevenfunctie(s) aan de raad van toezicht; de bezoldiging van de leden van de raad van toezicht sluit aan bij het karakter van de instelling, wettelijke voorschriften en subsidievoorwaarden.	ja
13	Zelfevaluatie raad van toezicht De raad van toezicht draagt jaarlijks zorg voor een zelfevaluatie en legt deze vast.	ja
14	Periodiek overleg en informatievoorziening	ja

	De directie voorziet de raad van toezicht van alle relevante informatie (no surprises is het kernbegrip); de directie en de raad van toezicht voeren periodiek overleg over de gang van zaken binnen de instelling. De raad van toezicht vergadert volgens een vastgesteld schema.	
15	Aansprakelijkheidsverzekering De directie heeft met de raad van toezicht de wenselijkheid van een aansprakelijkheidsverzekering besproken.	ja
16	Contact raad van toezicht en medewerkers De raad van toezicht onderhoudt een open verhouding met medewerkers van de instelling.	ja
17	Overleg raad van toezicht en externe accountant De raad van toezicht overlegt minimaal jaarlijks met de externe accountant van de instelling.	ja
18	Jaarverslag Relevante gegevens van de raad van toezicht en de directie (o.a. de bezoldiging en de nevenfuncties) worden opgenomen in het jaarverslag.	ja

9. Raad van toezicht

De raad van toezicht hanteerde in 2019 de Governance Code Cultuur (GCC) als leidraad bij haar functioneren. De raad van toezicht functioneert professioneel, is zich bewust van haar positie en taken en legt verantwoording af over haar handelen. De raad van toezicht handelde in 2019 conform datgene dat in het kader van 'verantwoord toezicht' gevraagd mag worden.

Tijdens het verslagjaar heeft de raad van toezicht periodiek vergaderd in aanwezigheid van de directeur-bestuurder. Daarbij is onder meer goedkeuring verleend aan de jaarrekening 2018, en het jaarplan en begroting voor 2019. Ook is veelvuldig over de langjarige strategische koers gesproken, waarover begin 2020 besluitvorming heeft plaatsgevonden. Mede conform de GCC zijn ook het bezoldigingsbeleid en het rooster van aan-en aftreden opnieuw vastgesteld.
Een zelfevaluatie van de raad van toezicht onder begeleiding van een extern expert heeft plaatsgevonden.

De raad van toezicht liet zich in 2019 door meerdere bronnen informeren over de voorgang van de Lindenberg. In de eerste plaats vonden eens per zes weken vergaderingen met de directeur-bestuurder plaats. Daarnaast spraken leden van de raad van toezicht met onder meer de ondernemingsraad, het management team, de controller en de accountant. Ook werden informele bijeenkomsten op de Lindenberg bezocht. Daarnaast is een werkbezoek gebracht samen met de directeur-bestuurder van de Lindenberg aan de RvT en directeur-bestuurder van de Scholen in de Kunst te Amersfoort.

De raad van toezicht werkte in het verslagjaar met twee commissies. In aanvulling op de reguliere vergaderingen is separaat overlegd door de *auditcommissie* met de controller, de directeur-bestuurder en de externe accountant over de uitvoering van het financiële beleid, inclusief de actiepunten uit de managementletter en risicoanalyses. De interne processen en controlesystemen zijn hierbij besproken. Van de vergaderingen van de auditcommissie zijn afsprakenlijsten opgesteld, die zijn gedeeld met alle leden van de raad van toezicht. Ook is na een periodieke evaluatie door de auditcommissie besloten de samenwerking met de huidige accountant voort te zetten.
Daarnaast heeft de *remuneratiecommissie* van de raad van toezicht vanuit de werkgeversverantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht de directeur-bestuurder gesproken.

Tenslotte heeft de raad van toezicht meermaals contact gehad met de ondernemingsraad, zowel in formele als informele setting.

De Raad van Toezicht constateert dat 2019 een goed jaar is geweest voor de Lindenberg en kijkt met vertrouwen naar de toekomst. Onder meer de strategische koers, de huisvesting en de omgang met de corona-pandemie zullen de agenda voor 2020 e.v. bepalen. Ook zal in 2020 een vijfde toezichthouder geworven worden, omdat voorzitter Van Lent in januari 2020 de Raad van Toezicht heeft verlaten.

Nijmegen, mei 2020

E. van Aalzum, voorzitter
C. Arends
W. Mariman
K. van der Wielen

10. Ondernemingsraad

De ondernemingsraad (OR) van de Lindenberg functioneert volgens de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Eens per drie jaar worden de OR-leden door de medewerkers gekozen.
De OR-leden hebben een vastgesteld aantal uren ter beschikking voor deze taak en laten zich regelmatig bijscholen.
De OR van de Lindenberg volgt actuele beleidszaken op de voet. Doel hierbij is om de belangen van alle medewerkers en de organisatie optimaal te behartigen.

De OR bestaat uit de volgende leden: Hiek Sparreboom (voorzitter), Hans Rademaker (vicevoorzitter), Corrie Geurts (secretaris), Wilco Meijerman, Matthias Löffler, Lisette Wolters, Milou Hijmans.
Milou Hijmans is op 12 april toegetreden tot de OR ter vervanging van Guido Dijkmans.
De OR heeft in 2019 uit financiële overwegingen geen ambtelijk secretaris. De notulen worden verzorgd door extern medewerker Rosanne Langendijk. In december 2019 hebben er sollicitatiegesprekken plaatsgevonden voor het aanstellen van een ambtelijk secretaris.

De OR overlegt regelmatig in eigen kring en met de directeur-bestuurder Teddy Vrijmoet. Minimaal vier maal per jaar heeft de gehele OR overleg met de directeur-bestuurder in de Overlegvergadering. Deze vergaderingen hebben in 2019 plaatsgevonden op 30 januari, op 7 juni, op 4 oktober en op 29 november. Tijdens de Overlegvergadering van 7 juni zijn 2 leden van de Raad van Toezicht aanwezig geweest als toehoorder, namelijk de voorzitter en de vicevoorzitter.
De OR vergadert 1 x per maand. Voorafgaande aan de maandelijkse OR-vergadering hebben de voorzitter en vicevoorzitter overleg met de directeur-bestuurder om actuele zaken te bespreken.

De OR heeft in 2019 geen contact gehad met de bedrijfsarts. Het contact met de bedrijfsarts vindt normaal gesproken één maal per jaar plaats. In 2020 zal dit contact vervolgd worden.

De OR behandelt reguliere zaken zoals financiën, waarmee de Financiële commissie speciaal is belast, huisvesting, Arbozaken, waarmee de Arbocommissie speciaal is belast, personeelszaken en sociaal beleid.

De volledige OR is in 2019 1x een dag geschoold, namelijk op 24 mei.
De Arbocommissie is in 2019 1x geschoold, namelijk op 25 januari.

In 2019 zijn met name onderwerpen als AVG (algemene verordening gegevensbescherming), cao-harmonisatie (beloningsverschillen bij gelijke functies door verschillende cao's), preventiemedewerker en plan van aanpak RI&E, medewerkersonderzoek, personeelshandboek, VOG (verklaring omtrent gedrag), huisvesting en strategische beleidsvisie 2020-2024 aan de orde geweest, alsmede het generatiepact.

Voor de OR is 2019 van belang geweest om de kennis rond het OR-werk te vergroten, kritisch te zijn op ontwikkelingen en een goede vertegenwoordiging te zijn van alle medewerkers van de Lindenberg.

11. Financiën

Het boekjaar 2019 is het vierde en laatste jaar van de meerjarige budgetsubsidie-overeenkomst met de gemeente Nijmegen 2016-2019.

In tegenstelling tot 2018, waar tijdelijk kostenbesparende maatregelen genomen waren vanwege eerdere interne perikelen is in 2019 ingezet om minimaal het bestaande beleid te handhaven waarbij ondertussen kleine stapjes konden worden gezet om de organisatie weerbaarder te maken. Zo werd ingezet om structureel projectactiviteiten middels fondsen en subsidies binnen te halen, en met succes. Een groot deel van de projecten hebben in 2019 een start gemaakt. Verder zijn de in 2018 aangekondigde vacaturestops in 2019 ingevuld om de bedrijfsvoering op niveau te brengen. In 2019 zijn wederom zwarte cijfers geschreven en is bovendien voldaan aan de kwantitatieve doelstellingen rondom de budgetafspraken.

Begroting 2019
De opdracht voor 2019 was om te werken met een positieve begroting. Dit was met name belangrijk vanwege de beperkte eigen vermogenspositie. Door strak te monitoren is het gelukt de ambitie nagenoeg te behalen.

Balans
Het beperkte positieve resultaat uit 2019 wordt aan de algemene reserve toegevoegd per 31 december 2019.
De stijging van de bestemmingsfondsen wordt veroorzaakt door nog uit te voeren projectactiviteiten zoals hierboven vermeld. Deze bestemmingsfondsen zijn in die zin dus beklemd en kunnen niet structureel aan het eigen vermogen worden toegerekend, omdat ofwel de uitvoering van het project nog moet plaatsvinden, ofwel – bij niet uitvoering van het project – de fondsen recht op retour van de beschikte middelen hebben.
De onttrekking uit de bestemmingsreserve is besteed aan de ontwikkeling en uitvoering van de strategie van de organisatie.
De daling van de post voorzieningen wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door onttrekkingen ten behoeve van het groot onderhoud pand Ridderstraat.
Langlopende leningen zijn in 2019 volledig afgelost.

Exploitatie
De staat van baten en lasten sluit qua resultaat nagenoeg aan op de werkbegroting. De loonkosten stijgen ten opzichte van de begroting door de uitvoering van projectactiviteiten. Voor verdere informatie verwijzen wij naar de begroting en jaarrekening 2019.

Toekomst
Het meerjarenbeleidsplan 2020-2024 laat in 2020, door te investeren in de nieuwe visie, een eenmalig negatief exploitatieresultaat zien. Deze investering maakt het mogelijk dat vanaf 2021 en verder, met positieve exploitatiebegrotingen kan worden gewerkt in combinatie met de uitwerking van de visie. Op deze wijze kan aan een structureel jaarlijkse groei van het eigen vermogen worden gebouwd opdat dit als weerstandsvermogen kan worden ingezet om eventuele risico's op te vangen.