

LINDENBERG

- CULTUURHUIS -

Jaarverslag 2022



Inhoudsopgave

1	Inleiding	Pag. 2
2	Cultuur en maatschappij	Pag. 4
3	Lindenberg op school onderwijs	Pag. 5
4	Lindenberg in de vrije tijd cursussen	Pag. 7
5	Lindenberg op het podium programmering	Pag. 8
6	Lindenberg in de stad gezamenlijk	Pag. 9
7	Lindenberg in de stad toegankelijk	Pag. 10
8	Marketing en communicatie	Pag. 12
9	Medewerkers en organisatie	Pag. 13
10	Huisvesting	Pag. 15
11	Bestuur en bijdrage Raad van Toezicht	Pag. 16
12	Bijdrage Ondernemingsraad	Pag. 20
13	Financien	Pag. 21

1. Inleiding

Een tijd van veranderingen

Als men zegt dat we in tijden van grote veranderingen zitten, dan kunnen wij die bewering vanuit onze optiek beamen. Dat waarvan je lang dacht dat het op een zekere mate van zekerheid gestoeld was, blijkt dat niet te zijn. Oorlog in Oekraïne, klimaatveranderingen, pandemiemaatregelen: allemaal ontwikkelingen die zorgen voor ongerustheid, twijfel, afvragingen en voor prijsstijgingen of gemiste omzet. Geopolitieke invloeden laten zich opeens in negatieve zin door-vertalen in lokale bedrijfsvoeringen, en dus ook in de onze.

Wat vooral geldt is dat je op deze ontwikkelingen vanuit de eigen organisatie geen – of slechts een fractie – invloed hebt *du moment* dat het speelt. We nemen de onzekerheid dus vanaf nu als zekere factor en zorgen dat we er op voorbereid zijn. Daarmee is de verrassing, de schok en de onzekerheid geen risico meer op zichzelf, en zijn we beter voorbereid op de plotselinge verandering, kijken we vooral naar de middellange termijn en bezien we telkenmale opnieuw waar onze opdracht ligt en hoe we onze omgeving kunnen versterken. Of anders gezegd, maatschappelijke thema's die gelieerd zijn aan ons aanbod worden urgenter in de verbinding met bewoners.

Van onzekerheid tot groei: een jaar vol tegenstellingen

Cultuureducatie en -participatie *an sich* zit in de lift. We zien – om tal van redenen - toenemende belangstelling voor specifiek dat wat wij doen. Dit lijkt een landelijk fenomeen waar ook wij de vruchten van plukken.

Het eerste kwartaal van 2022 ondervinden we nog hinder van de lockdown vanwege corona: in het onderwijs en met onze cursussen mogen we wel al aan de slag, maar ons café en theater moet nog dicht blijven. Na het eerste kwartaal gaat het snel: de cursisten schrijven zich volop in, de voorstellingen verkopen rap hun tickets, vanuit het onderwijs is de vraag om kunstvakdocenten groot en de (domein overstijgende) samenwerking met partners neemt toe.

Er zijn echter ook kanttekeningen. De krapte op de markt maakt dat kunstvakdocenten schaars zijn, juist de jonge makers verkopen hun voorstellingen amper, amateurs komen moeizaam op gang na corona en de dreigende energieprijsstijging en inflatiekosten zorgen voor spannende doorrekeningen die qua kostenverhoging soms nauwelijks te bevatten en te behappen zijn.

Met de huurverlaging van de gemeente inzake de gemiste inkomsten en doorlopende kosten door corona in het eerste kwartaal, realiseren we geen afwijking op de begroting.

Maatschappelijke rol vanuit cultuur

De maatschappelijke ontwikkelingen stemmen niet gerust, schreven we vorig jaar. En dit blijft een urgent aandachtspunt. Als Lindenberg Cultuurhuis dragen wij een steentje bij vanuit cultuur als het gaat om het begrijpen, ervaren en hervinden van waarden als vrijheid en welzijn. Grote thema's waar iedere speler in het veld een klein rolletje en deelopdracht in heeft. Met ons aanbod helpen wij mensen bij hun persoonlijke ontwikkeling en met het



vinden van aansluiting bij een complexe leefwereld, want cultuureducatie en -participatie biedt handvatten om de wereld tegemoet te treden. De vraag naar ons aanbod neemt toe en we worden gezien als speler in de domein-overstijgende samenwerking. We pakken deze rol graag en structureel op.

2022

STRATEGISCH KADER 2020 - 2024

LINDENBERG CULTUURHUIS

ONZE DOELSTELLINGEN VANUIT HET STRATEGISCH KADER 2020 -2024

- **Doelstelling Groei:**
we behouden onze huidige deelnemers en groeien in het aantal mensen (leerlingen) dat gebruik maakt van cultuureducatie
- **Doelstelling Kwaliteit:**
we zorgen dat professionaliteit leidend is in onze organisatie en in ons aanbod
- **Doelstelling Duurzame bedrijfsvoering:**
we zorgen voor een duurzame, bedrijfsmatige continuïteit
- **Doelstelling Verander:**
we zetten de stakeholder centraal door flexibel, eenvoudig en besluitvaardig te zijn.

De doelstellingen gelden voor een periode van 5 jaar. In de bijlage overzicht prestatieafspraken wordt eveneens een langere periode, en wel van 4 jaar, gezien. In dit verslag kijken we voornamelijk naar het betreffende verslagjaar, te weten 2022.

Leeswijzer

In dit jaarverslag blikken we terug op 2022 en op de resultaten van onze drie primaire bedrijfsvoeringen: het bereik van onze activiteiten op de scholen, de aantallen cursisten in de vrije tijd (in de disciplines muziek, dans, theater, beeldend en schrijven) en het aantal bezoekers van onze professionele en amateurprogrammering.

Daarnaast kijken we terug op hoe onze organisatie de primaire processen ondersteunt met marketing en communicatie, vanuit HR en met de (extra) activiteiten in het café en de zalen.

En we beschouwen onze opdracht in ruimere zin, geheel in lijn met onze strategische beleidsvisie 2020 -2024. Wat leveren onze activiteiten de stad op? Waar versterken we de stad middels samenwerking? Hoe dragen we bij aan een diverse en meer inclusieve samenwerking, hoe verbinden we participatie aan educatie, en leggen we linkjes van onze stad met de regio?

Vragen en opmerkingen inzake dit verslag of over de Lindenberg? Wij zijn uiteraard bereikbaar.

Namens alle medewerkers wensen wij u veel leesplezier,

mevr. drs. Teddy Vrijmoet
directeur-bestuurder

2. Cultuur en maatschappij

In 2022 hebben we een aantal vervolgstappen gezet waarbij we vanuit cultuur domein- overstijgend meedenken- en werken in de stad. We doen mee of zijn kartrekker van projecten, we zijn gesprekspartner in de sociale basis en we ontwikkelen nieuwe vormen van aanbod die verbindingen maken in de stad.

Vanuit de Alliantie Cultuur en Welzijn zijn – naast de lopende projecten zoals Cultuur op Recept – het project van de Cultuurcarrusel en het project Koken, Kunst en Cultuur gestart. De eerste als kennismakingsrondes met divers aanbod van theater tot dans in een aantal wijken: de toeloop van de bewoners is groot en het project wordt doorgezet. Het tweede project verbindt verschillende doelgroepen over de generaties heen: jongeren gaan in gesprek met ouderen en zetten een favoriet recept van vroeger om in een kunstuiting. De projecten waarin we samenwerken met Bindkracht10, Sterker en Bibliotheek Gelderland Zuid zijn succesvol en we betrekken er net zo vaak andere organisaties in de stad bij.

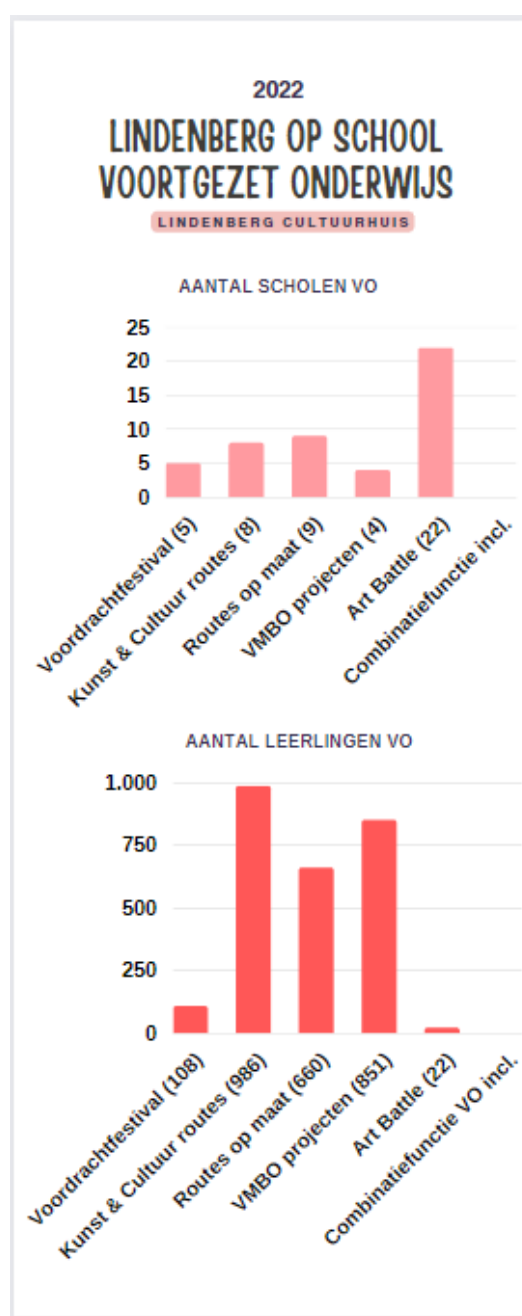
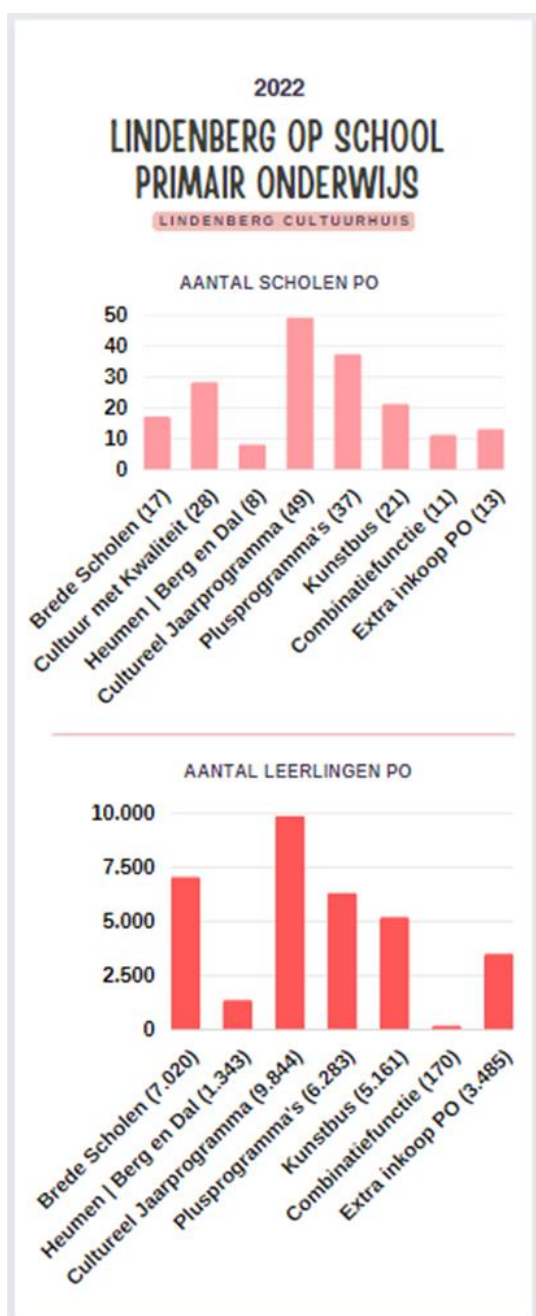
De gemeente heeft het gesprek gelanceerd – vanuit welzijn – over de Sterke Sociale Basis. Wij mogen bij dat gesprek aansluiten als kernpartner. Bijzonder, en een uitnodiging die we met twee handen aannemen en heel serieus nemen: we zijn voornemens om hier in 2023 FTE voor aan te trekken binnen onze bedrijfsvoering.

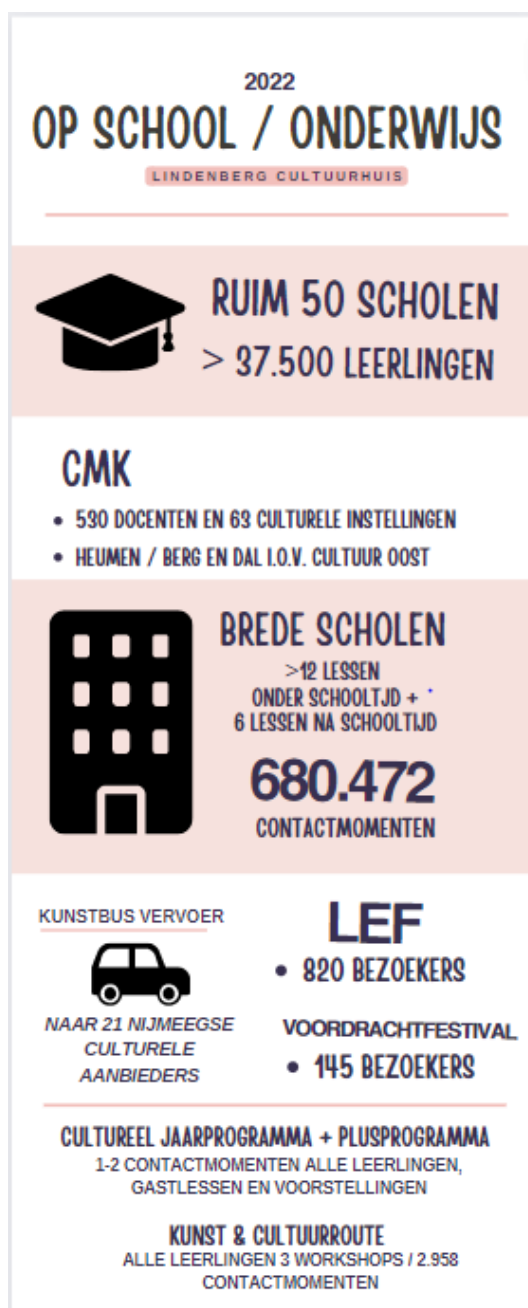
Het Doe-het-Zelf Podium verbindt ons op tal van nieuwe manieren met de stad: bewoners die ons eerst niet wisten te vinden komen nu naar ons toe met mooie en onverwachte vragen waar we vervolgens uitvoering aan kunnen geven. Ook door onze positionering – waarbij we stellen dat we zelf de vraag ook niet altijd kennen – vinden bijzondere ontmoetingen plaats waar sterke concepten uitrollen. We voelen dat we er nog niet zijn, maar dat we wel op de goede weg zijn.



3. Lindenberg op school | onderwijs

We presenteren dit jaar voor het eerst onze *totale* bereikcijfers, niet alleen het bereik dat we genereren met de budgetsubsidie. Zo laten we zien dat we met de gemeentelijke subsidie een groter bereik genereren dan alleen dat deel dat we met deze subsidie realiseren. Met de gemeente spraken we een ambitie af om 50 scholen en 37.500 leerlingen per jaar te bereiken. Dit bereiken we ruimschoots. Onderstaande cijfers laten zien dat vrijwel ieder kind in Nijmegen in ieder geval in het primair onderwijs cultuureducatie geniet.

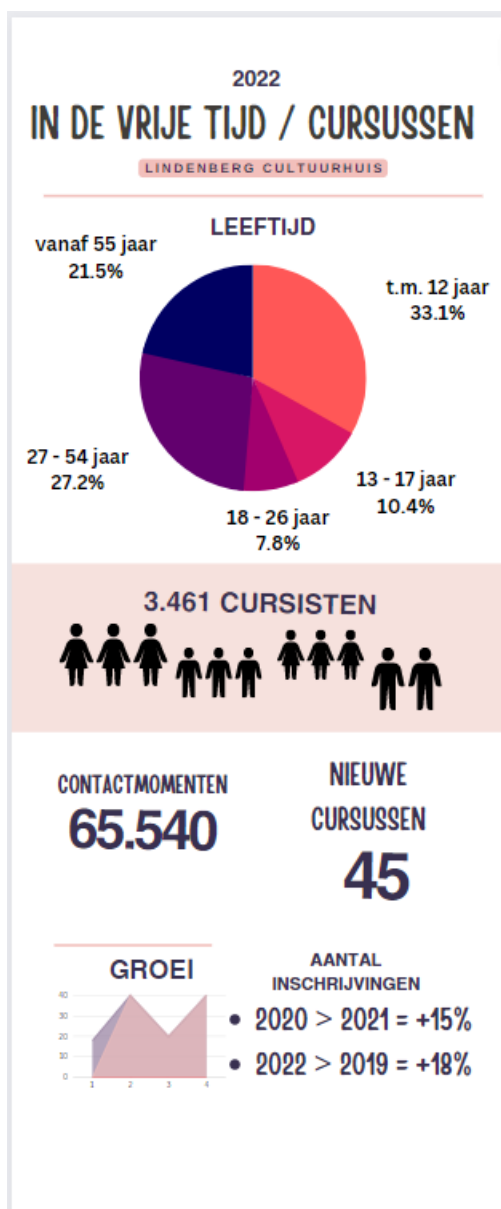




Aandachtspunt voor de toekomst is de gewenste structurele afspraak met het primair onderwijs zodat we verder kunnen bouwen aan doorgaande leerlijnen en docenten kunnen vasthouden. Daarnaast is er veel aandacht besteed aan maatregelen om de krapte op de arbeidsmarkt wat betreft docenten het hoofd te bieden, en we hebben dringende gesprekken gevoerd met aanbieders over de gestegen tarieven (o.a. busvervoer).

4. Lindenberg in de vrije tijd | cursussen

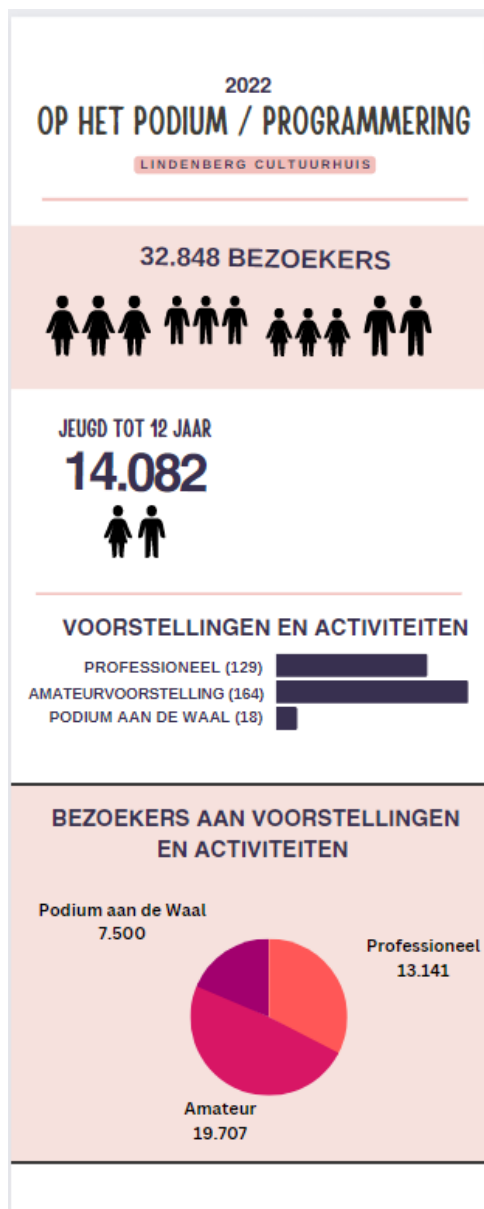
In dit hoofdstuk presenteren we voor het eerst de cijfers over waar onze cursisten vandaan komen, d.w.z. waar ze opgeven dat hun adres is. Dit zegt niet alles omdat het om een factuuradres kan gaan, of over kinderen die meerdere woonadressen hebben. Leuk om een beeld bij te krijgen en te zien waar we kunnen inzetten op een grotere aansluiting.



De toename van het aantal inschrijvingen is verspreid over alle disciplines, m.u.v. schrijven. Die discipline blijft achter. Er is zowel een toename onder jeugdige als volwassen cursisten. De gemeentelijke subsidie is toegewezen aan cursisten tot 18 jaar. Als we erg hard groeien met jeugdige cursisten ontstaat daar een perverse prikkel die we tijdig met elkaar bespreken.

5. Lindenberg op het podium | programmering

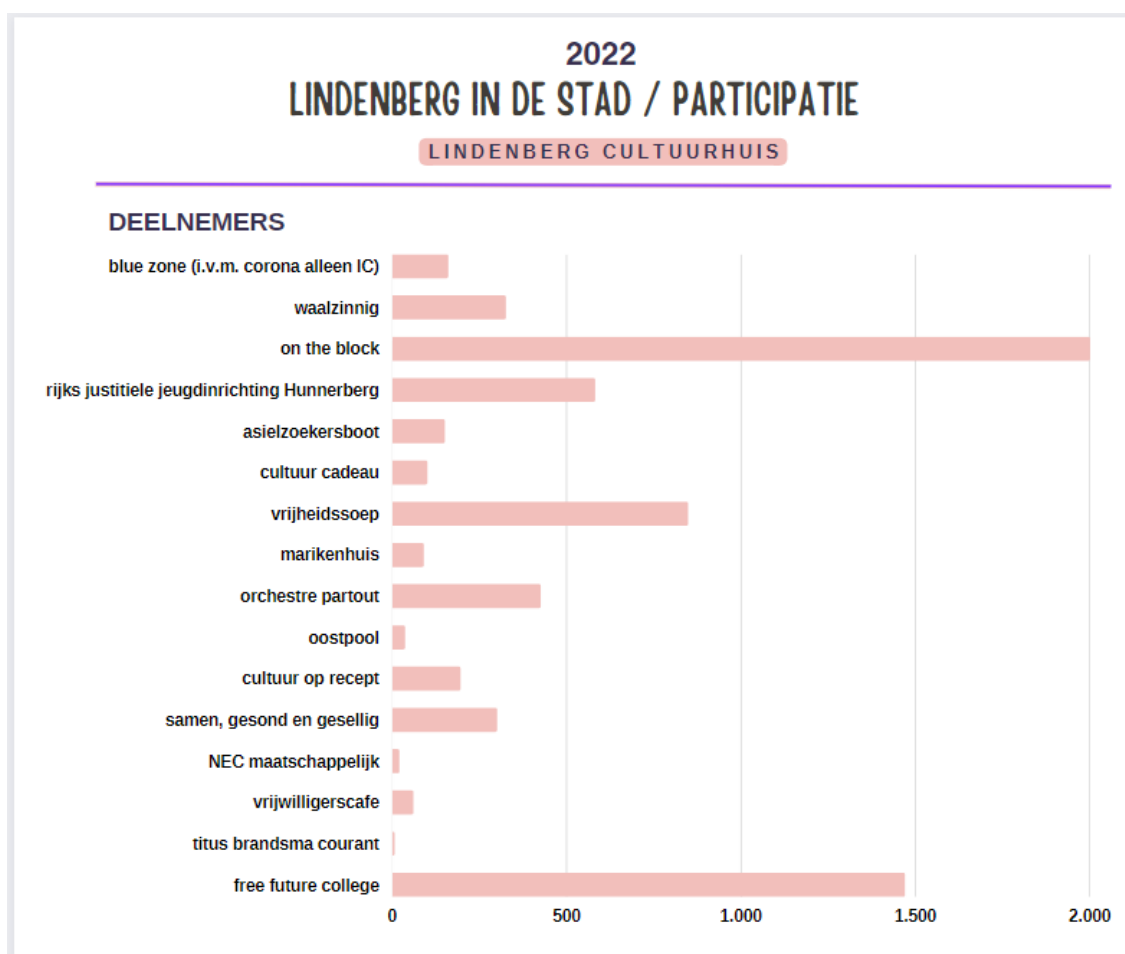
Met inachtneming van de coronabeperkingen in het eerste kwartaal zitten we ruim boven de bijgestelde prestatieafspraken: 120% van het aantal bezoekers en 106% van het aantal voorstellingen en activiteiten.



We geven steeds meer podium aan maatschappelijke vragen vanuit de stad. De koppeling met kunst en cultuur geeft thema's vaak een handvat om het zichtbaar of bespreekbaar te maken. Ook nieuwe makers kiezen vaak een sociale context als vertrekpunt. Kunst en technologie maken als onderwerpen fijne combinaties. Waar het heen gaat? Er wordt volop aan gewerkt, ontwikkeld en ontdekt. Zie ook het volgende hoofdstuk.

6. Lindenberg in de stad | gezamenlijk

De ambitie om tot 15 samenwerkingen in de wijk, 5 innovaties op duurzaamheid en 5 innovaties op diversiteit te komen wordt gerealiseerd. We hebben een groeiend bereik met cultuurparticipatie. Er zijn steeds meer activiteiten op dit vlak, met een geweldige overlap die ontstaat met de reguliere activiteiten bij onderwijs, cursussen en programmering. Denk bijvoorbeeld aan het Doe-Het-Zelf-podium: daar ontstaat een bijzondere keten, waarbij na kennismaking vanuit cultuurparticipatie regelmatig een zelfstandige – door ons met kennis ondersteunde - culturele activiteit van een diversiteit van mensen uit de stad volgt.



We werken voor deze projecten onder andere samen met Radboudumc, Bindkracht10, Sterker, OBGZ, Talis, COA, Nijmegen Klinkt, Vierdaagsefeesten, Rotary Rijk van Nijmegen, Rozet Arnhem, Nationaal Comité 4 & 5 mei, Beatwise, Basis, Doornroosje, Marikenhuis, Vereniging, AZC, Oostpool, NEC, Canisius College, Huis voor Compassie, Vrijheidscollege, Rainbow Collective, Gemeente Nijmegen, Provincie Gelderland en 10 Gelderse Scholen.

Sommige projecten zijn intensief en gedurende een langere periode met een kleiner clubje deelnemers (Oostpool, Waalzinnig, Blue Zone, Titus Brandsma Courant), anderen zijn kort en intensief (Free Future College en Vrijheidssoep) en weer andere zijn beiden: gedurende een langere periode en intensief (On the Block en Hunnerberg en Cultuur op Recept).

7. Lindenberg in de stad | toegankelijk

Thema's als social return en diversiteit hebben een vaste plek in de afwegingskaders voor de uitvoering. Inclusiviteit en toegankelijkheid zijn daarmee een vast onderdeel in de planvorming. De ambitie blijft om tot normalisering te komen. We volgen de Code Diversiteit en Inclusie.



Op het gebied van duurzaamheid genieten we in de horeca nog steeds van onze kruidentuin waarvoor we onze stoeptegels hebben verwijderd. Daarnaast bloeien de wilde bloemen in plaats van het vergeelde gras langs het gebouw. Onze horeca werkt met het vorig jaar ontwikkelde lokaal, no-waste concept, met veel vegetarische en vegan recepten. Daarnaast is de verduurzaming van het gebouw – voor zover mogelijk in het kader van de nieuwe huisvesting – afgerond.

2022

DIVERS EN INCLUSIEF

TOEGANKELIJKHEID LINDENBERG CULTUURHUIS

SOCIALE TOEGANKELIJKHEID EN BESTRIJDING VAN ONGELIJKHEID

- liaison projectleider
- prikkelvrij aanbod
- programmering anderstaligen
- cursussen anderstaligen
- penvoerder projecten bijzondere doelgroepen
- instroommogelijkheden medewerkers bijzondere doelgroepen
- advisering onafhankelijke doelgroep
- ieder kind krijgt cultuureducatie op school

PROJECTEN VOOR DIVERSE DOELGROEPEN

- Waalzinnig
- Justitiele Inrichting Hunnerberg
- Pluryn
- Dansles met Down
- Vrijheidssoep
- Programma voor bijzondere doelgroepen
- Oostpool
- Koken, Kunst en Cultuur
- On the Block
- Tarcisiusschool
- BlueZone
- Doe-Het-Zelf
- HipHopAlliantie
- Global Arts
- Cultuur op Recept
- Cultuurcarrousel

FYSIEKE TOEGANKELIJKHEID INCLUSIEF VOORZIENINGEN

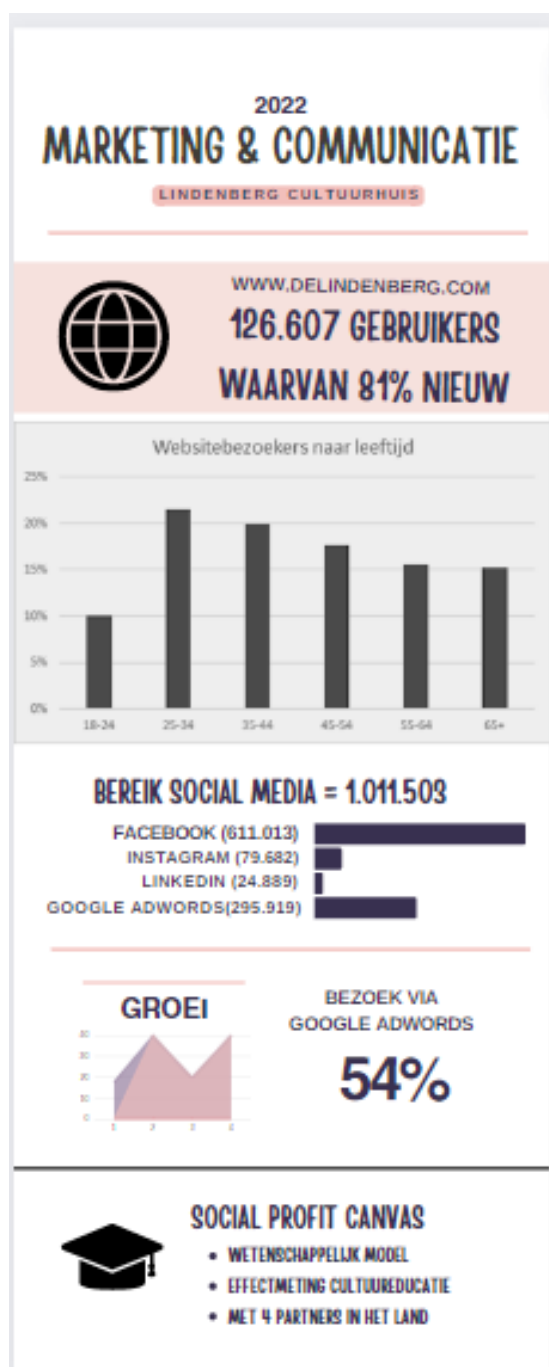
- ringleiding slechthorenden
- liften en rolstoelbanen
- rolstoelplaatsen theaterzalen
- invalidetoiletten
- nieuwe huisvesting
- parkeergarages nabij
- openbaar vervoer nabij
- gratis parkeren Aldenhof
- gelegenheid invalideparkeren en aangepaste fietsen
- inpanidige bewegwijzering rolstoelgebruikers

INFORMATIEVE EN DIGITALE TOEGANKELIJKHEID

- receptie dagelijks bezet
- telefonisch en fysiek bereikbaar
- engelstalige website
- website in eenvoudige taal
- brochures in print
- online lessen en cursussen
- online programma
- aanbod via diverse sociale media

8. Marketing en communicatie

De afdeling marketing en communicatie wordt steeds vaker bevraagd daar waar het de vertaling van visie en beleid en de uitwerking daarvan op de afdelingen betreft. De vertaling vervolgens naar middelen, uitingvormen en mediakanalen volgt als vanzelf en werpt zijn vruchten af als je kijkt naar het aantal (nieuwe) gebruikers van de website en de verdeling van de gebruikers over de leeftijdsgroepen (veel relatief jonge gebruikers). Het bereik op social media is groot, en de inzet van google adwords is de moeite waard. In 2022 is gestart met het Social Profit Canvas inzake effectmeting van cultuureducatie. In 2023 vindt doorontwikkeling plaats.



9. Medewerkers en organisatie

Werkgelegenheid

Ondanks de onzekere start van het jaar 2022, waarin afwisselend geen activiteiten of activiteiten in aangepaste vorm konden plaatsvinden vanwege de coronamaatregelen, heeft er een groei van ons medewerkersbestand plaatsgevonden. Om te kunnen beantwoorden aan de vraag die ontstond ‘toen alles weer kon’ kwamen er veel vacatures en uren-uitbreidingen onder zittende medewerkers. Deze groei zorgde voor een uitbreiding van het aantal medewerkers met een dienstverband, maar ook voor meer ZZP’ers. Een groot aantal medewerkers uit deze laatste groep maakte tijdens de coronaperiode in 2020/2021 geen gebruik van ons aanbod om een deel van de geplande werkzaamheden door te betalen waardoor er een grote toename in FTE onder de ZZP’ers zichtbaar is in 2022, het jaar waarin weer grotendeels normaal kon worden gewerkt en gefactureerd.

In 2022 werden 25 vacatures extern uitgezet. Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt lukte het uiteindelijk om de meeste vacatures met geschikte kandidaten in te vullen, waarbij vooral voor verschillende vacatures in de ondersteunende functies het aantal reacties opvallend groot was. Het vinden van gekwalificeerde docenten op de verschillende vakgebieden is, met name voor het onderwijs, minder eenvoudig.

In het onderstaand overzicht wordt de groei in 2022 ten opzichte van 2021 weergegeven:

	2022		2021	
	Aantal medewerkers	Aantal FTE	Aantal medewerkers	Aantal FTE
Arbeidsovereenkomst	140	74	129	67,9
ZZP’ers met overeenkomst	70	6,5	61	3,9

Vertrouwenspersoon

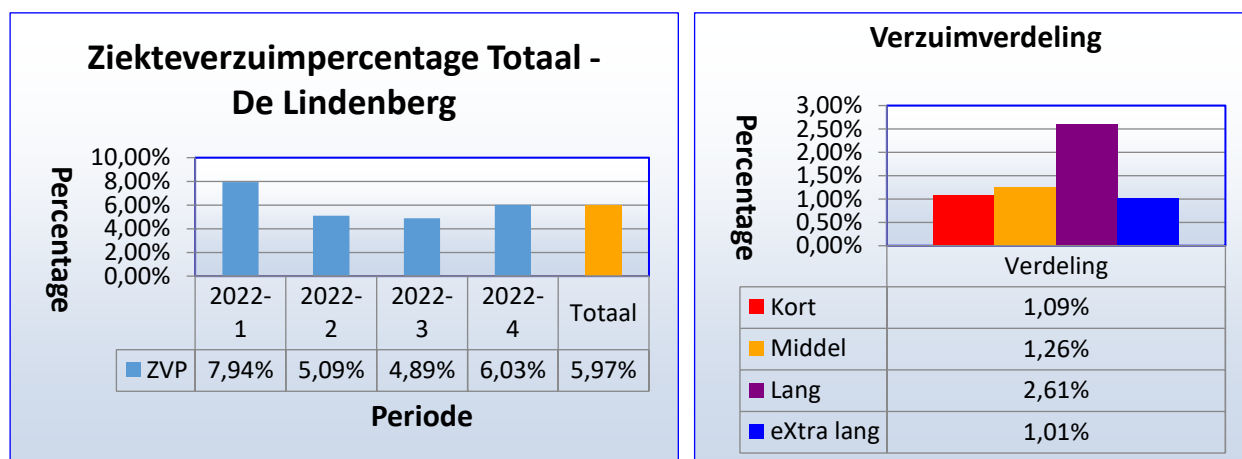
Voor meldingen van medewerkers inzake ongewenste omgangsvormen zoals pesten, (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld, en ter voorkoming van integriteitsincidenten of misstanden maken wij gebruik van een externe vertrouwenspersoon. In 2022 heeft onze HR functionaris een opleiding tot vertrouwenspersoon gevolgd zodat we de kennis ook binnenshuis hebben en zodat ook gebruikers van onze diensten – zoals bijvoorbeeld onze cursisten – zich kunnen wenden tot een vertrouwenspersoon. De externe vertrouwenspersoon blijft overigens ook aan.

Arbeidsvoorwaarden en ontwikkelingen HR

Vanuit de cao Kunsteducatie werd een nieuw generiek functiehuis ontwikkeld voor de sector. Om alle functies van Lindenberg Cultuurhuis op de juiste plek in het functiehuis te kunnen plaatsen vond er groot onderhoud plaats aan de functiebeschrijvingen. Het resultaat is dat per einde jaar alle medewerkers werkzaam in de cultuureducatie een hernieuwde functiebeschrijving ontvingen en geplaatst zijn in een eenduidig en helder functiehuis waarin waar mogelijk perspectief voor groei in de functie is opgenomen. Voor onze horecamedewerkers vindt eenzelfde exercitie begin 2023 plaats.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage in 2022 is een half procent gestegen ten opzichte van het jaar 2021 (5,45%). Deze stijging zit met name in het kort en middellang verzuim en is te herleiden naar het hoge verzuimpercentage in het eerste kwartaal 2022. De uitval in dit kwartaal werd gedomineerd door corona-gerelateerde klachten en nam na de winterperiode af. De percentages lang en extra lang verzuim daalden licht.



Certificering

De Lindenberg heeft in 2020 het officiële kwaliteitscertificaat ontvangen van de Certificeringsorganisatie Bibliotheekwerk, Cultuur en Taal (CBCT). Hiermee voldoet de organisatie aan belangrijke kwaliteitsnormen die gelden voor bibliotheek- en cultuurorganisaties. Het certificaat is vier jaar geldig. Een belangrijk onderdeel van de toetsing is het maatschappelijke effect en de toekomstbestendigheid.

AVG

Stichting Lindenberg Cultuurhuis heeft in 2022 verdergaande aandacht gegeven op het gebied van privacy en informatiebeveiliging door het aanvullen en verbeteren van het privacy beleid medewerkers, het actualiseren van de verwerkingsregisters en de autorisaties. Er wordt gewerkt aan de hand van een AVG-jaarplanning. In augustus heeft er een privacy awareness presentatie plaatsgevonden onder de medewerkers waarmee de aandacht voor het belang van werken volgens de AVG-richtlijnen gevraagd blijft worden. We blijven ons komende tijd inspannen door het uitvoeren van de adviezen en aanbevelingen, onder andere van onze externe functionaris gegevensbescherming, om op risico-gebaseerde wijze aan te kunnen tonen dat we voldoen aan de AVG.

10. Huisvesting

De aandacht die er in de voorgaande jaren al was voor de (her)huisvesting van Lindenberg Cultuurhuis kreeg in 2022 meer vorm. Met het opstellen van een startdocument, het vaststellen van de voorlopige kaders voor huisvesting en het aantrekken van een adviseur huisvesting maakten we de eerste voorzichtige stappen om tot een concreter beeld te komen van wat we nodig hebben.

Parallel aan het interne proces hebben we het gesprek gevoerd met partijen waarmee 'samenwonen' op een andere locatie wellicht tot de mogelijkheden zou kunnen horen. Verkennende gesprekken met organisaties uit verschillende sectoren droegen bij aan de gedachtenvorming over huisvesting; zowel in wat we willen alsook in wat minder passend lijkt.

Om in 2023 voortvarend gevolg te kunnen geven aan de ontwikkelingen die zich in het proces huisvesting voor gaan doen trekken we een directeur huisvesting aan. Met deze aanvulling hopen we het komend jaar te komen tot een concreet vooruitzicht op onze huisvesting voor de nabije toekomst.



11. Bestuur en bijdrage Raad van Toezicht

Bestuur

Mw. T. Vrijmoet, directeur bestuurder

Raad van Toezicht

Dhr. E. van Aalzum, lid, voorzitter (auditcommissie, huisvestingscommissie)

Dhr. W. Mariman, lid, vicevoorzitter (auditcommissie)

Dhr. H. Ait Oumghar, lid (remuneratiecommissie, commissie kwaliteit)

Mw. I. Hol, lid (remuneratiecommissie, huisvestingscommissie)

Mw. L. Gijsbers, lid (huisvestingscommissie, commissie kwaliteit)

Nevenfuncties

Mw. T. Vrijmoet:

- Voorzitter Stichting Quiet
- Voorzitter Stichting Vrienden van Hospice Bethlehem
- Voorzitter Stichting Cultuur Netwerk Nijmegen (*functie gerelateerd*)
- Voorzitter Stichting Nijmegen Klinkt (*functie gerelateerd*)
- Voorzitter a.i. Stichting Schakel25/Cultuur Academy (*functie gerelateerd*)
- Bestuurslid Stichting Volwassenenfonds Sport en Cultuur (*functie gerelateerd*)
- Bestuurslid Stichting Literaire Activiteiten Nijmegen (*functie gerelateerd*)
- Bestuurslid Stichting Handboek Evenementen Veiligheid

Dhr. E. van Aalzum (Interimmanager en adviseur)

- Geen

Dhr. W. Mariman (Gemeentesecretaris Gemeente Mook en Middelaar)

- Geen

Mw. J. Hol (Directeur Regionaal Werkbedrijf Rijk van Nijmegen)

- Lid Raad van Toezicht ACBN/Vierdaagsefeesten
- Bestuurslid Stichting Dagloon

Mw. L. Gijsbers (waarnemend bedrijfsleider Radboudumc & mede-eigenaar Xenario)

- Geen

Dhr. H. Ait Oumghar (Interimmanager onderwijs en organisatieontwikkeling)

- Lid geschillencommissie Passend Onderwijs.

Bezoldiging RVT

Voor de bezoldiging van de leden van de raad van toezicht wordt de 'Beloningsleidraad directeur/bestuurder kunsteducatie' gebruikt van de branche organisatie Cultuurconnectie. De leden van de raad van toezicht ontvingen in 2022 een kostenvergoeding die gebaseerd is op de maximaal toegestane jaarlijkse vrijwilligersvergoeding t.b.v. €1.800, met uitzondering van de voorzitter die een kostenvergoeding van €2.340,- 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. Zie verder bijlage II.

Bijdrage Raad van Toezicht

Het verslagjaar 2022 was een dynamisch jaar. De twee jaren ervoor - 2020 en 2021 – stonden in het teken van maatregelen in verband met Covid 19. Gelukkig heeft het jaar 2022 in het teken mogen staan van creativiteit, (live!)ontmoeting en groei van activiteiten. Voor onze cursisten, onze scholieren en voor onze theater- en horecabezoekers. We hebben weer kunnen genieten van gevulde theaterzalen, van volle klassen op school en in wijkcentra en van vele cursisten en bezoekers op de locaties van De Lindenberg.

We kijken met trots terug op het jaar 2022, vol met activiteiten. Trots op de activiteiten voor scholieren, zoals Free Future College, waarin het thema vrijheid en onvrijheid centraal stond. Of de Lindenberg op School, waar scholieren zich leren in te leven, te verbeelden en zich te presenteren, via de kunstlessen en activiteiten.

Trots op de vele theater- en toneelvoorstellingen en lezingen, zoals de Lindenberg Presenteert met haar improvisatietheater of LEF met de geweldige ‘Reis naar de Regenboog’.

De vele cursussen, workshops en de daaraan verbonden activiteiten, zoals de Lindenberg Take Over Waalhalla, waar jongerenbands hun talenten tonen.

En dan niet te vergeten de Lindenberg-festivals! Trots op jongeren, die via het Voordrachtfestival hun creativiteit kunnen laten zien in voorstellingen met muziek, dans of beeldende kunst, gebaseerd op thema's uit literaire teksten en gedichten. Waanzinnig. Of beter gezegd: Waalzinnig, ons ‘art inclusive’ festival, waarbij we verbinding zoeken tussen mensen met en zonder kwetsbaarheid.

Door middel van al deze activiteiten ambiëren we kunst en cultuur toegankelijk te maken voor iedereen in de samenleving, vanuit de overtuiging dat het een onlosmakelijk onderdeel is van ieders persoonlijke ontwikkeling.

We spreken onze waardering uit voor de medewerkers van de Lindenberg, die al deze pracht hebben verzorgd. Daarbij hoort ook trots op de ontwikkelingen en groei, die de Lindenberg als organisatie doormaakt. Een nieuw functiehuis, eenduidige arbeidsvoorwaarden, ICT-verbeteringen, werken aan verbetering dienstverlening zijn hier allemaal voorbeelden van. Maar ook voor de aandacht, die uitgaat naar alle mooie samenwerkingspartners van de Lindenberg in de sectoren onderwijs, zorg en welzijn en cultuur en de bezoeken die de Lindenberg heeft mogen ontvangen. De interesse van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen en lokale bestuurders in dit kader waren bijzonder.

In het jaar 2022 hebben ook thema's – gericht op de toekomst – centraal gestaan. Nadenken over en handelen naar nieuwe huisvesting van de Lindenberg en de Lindenberg op Mars. Hierbij staat de vraag centraal welke maatschappelijke en technologische ontwikkelingen zich voordoen over 10-15 jaar in Nederland en hoe deze van invloed zijn op de rol van kunst en cultuur in de samenleving. En dat allemaal in een jaar, waarin we moesten werken aan financiële stabiliteit (na de coronajaren) en duurzaamheid (waaronder energiebesparende activiteiten).

Onze leidraad

We gebruiken de Code Cultural Governance (CCG) als leidraad bij ons functioneren. Naast deze CCG werken we met een toezichtkader, waarmee we de voortgang op de strategische thema's monitoren. Thema's, die voortvloeien uit de missie, de waarden en de kerncompetenties van De Lindenberg. Voorbeelden van deze thema's zijn:

- Diversiteit en Inclusie (het behouden en vergroten van de deelname aan cultuureducatie en culturele activiteiten, vanuit diverse culturele achtergronden)
- De Lindenberg in 2030 (welke vormen van aanbod, welke activiteiten, welk type huisvesting etc.)
- Professionaliteit en kwaliteit voorop (aandacht voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van onze professional)

Onze vergaderingen

Tijdens het verslagjaar hebben we periodiek vergaderd, in aanwezigheid van de directeur-bestuurder. De stukken, waarop we goedkeuring hebben verleend zijn op de website van de Lindenberg te vinden. Er is goedkeuring verleend aan de jaarrekening en jaarverslag 2021, het jaarplan 2022 en 2023, de (werk)begrotingen en organisatieverslagen. Het thema Governance staat altijd op de agenda, zoals de benoeming en bemensing van de commissies.

Frequent is gesproken over het thema (her)huisvesting van de Lindenberg, waaronder de aanstelling van een directeur Bouw. Een haalbaarheidsonderzoek en mogelijke scenario's worden uitgewerkt en zullen in 2023 verder beslag krijgen.

We hebben in 2022 regelmatig de ondernemingsraad ontmoet en kijken uit naar de ontmoetingen in 2023. Ook naar de inspiratiesessies met partners in de culturele sector (waaronder onderlinge kennisuitwisseling met raden van toezicht) kijken we uit.

Onze samenstelling

Het hele jaar 2022 hebben we mogen werken met een goede bezetting van de raad van toezicht. Er zijn geen nieuwe toezichthouders toegetreden of herbenoemd. De rollen binnen de commissies van onze raad van toezicht zijn belegd en deze draaien op volle toeren. Voor de individuele leden van de Raad van Toezicht geldt dat zij niet meer dan één vergadering hebben gemist.

Onze manier van werken

Om de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van de Lindenberg te monitoren heeft de raad van toezicht meerdere mogelijkheden. De mondelinge en schriftelijke informatie vanuit de directeur-bestuurder is er één. Eens per zes weken hebben de leden van de raad van toezicht met de directeur-bestuurder overleg gevoerd, aan de hand van een agenda en bijbehorende stukken.

Daarnaast worden er door de leden van de raad van toezicht gesprekken gevoerd met diverse gremia in en rond De Lindenberg, zoals de ondernemingsraad, leden van het managementteam, het stadsbestuur, de controller en de accountant.

In het verslagjaar heeft er een informele, online-bijeenkomst met medewerkers plaatsgevonden.

De raad van toezicht werkt met de volgende commissies: de auditcommissie, de remuneratiecommissie, de commissie huisvesting en de commissie kwaliteit. Van de vergaderingen van de commissies worden verslagen gemaakt en deze worden ter informatie aan de gehele raad aangeboden. De commissie kwaliteit heeft tot taak de kwaliteitsontwikkelingen binnen de Lindenberg te volgen en bevordert een goede en systematische informatievoorziening aan de RvT.

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. In de auditcommissie wordt gewerkt aan een kader om de financiële mogelijkheden inzake huisvesting van de Lindenberg inzichtelijk te maken.

De remuneratiecommissie van de raad van toezicht heeft in het verslagjaar - vanuit de werkgevers-verantwoordelijkheid van de Raad van Toezicht - de directeur-bestuurder gesproken.



12. Bijdrage 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. De OR heeft per aanvang 2020 een ambtelijk secretaris tot zijn beschikking.

De OR overlegt regelmatig in eigen kring en me

t de directeur-bestuurder. Minimaal viermaal per jaar heeft de gehele OR/overleg met de directeur-bestuurder in de Overlegvergadering. Deze vergaderingen hebben in 2022 plaatsgevonden op 4 februari, 8 april, 3 juni (art.24), 8 juli, 14 oktober en op 2 december. Tijdens de Overlegvergadering van 2 juni zijn twee leden van de Raad van Toezicht aanwezig geweest als toehoorder.

De reguliere OR-vergadering vindt een keer per maand plaats. Voorafgaande aan de maandelijkse OR-vergadering hebben de voorzitter en een wisselend lid van de OR een vooroverleg met de directeur-bestuurder om actuele zaken te bespreken. De vergaderingen hebben in 2022 deels online plaatsgevonden vanwege het coronavirus.

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 OR-scholing heeft in 2022 één keer scholing gehad. Onze ambtelijk secretaris heeft de scholingsbijeenkomst verzorgd. Op 16 september 2022 heeft de OR scholing gehad met als thema evaluatie en toekomst OR. Ook is er op 11 oktober een teambuilding dag geweest.

De OR heeft in 2022 onderwerpen als AVG (algemene verordening gegevensbescherming), Functiehuis, Huisvesting, PSA (psychosociale arbeidsbelasting) en Thuiswerkbeleid behandeld.

Instemming is gegeven aan de volgende onderwerpen:

- Generatiepactregeling
- Inzake seizoenrooster 2022-2023 + Structurele weken
- Verplichte vrije dagen 2023
- Procedureregeling Functiehuis
- Premieverdeling pensioenoverstap

(Nog) geen instemming is gegeven aan het PSA beleid en het Thuiswerkbeleid

Informatie is verkregen over het functiehuis en de functieprofielen, AVG, strategisch HR beleid, pensioenen en communicatie met medewerkers daaromtrent en voortgang van de huisvesting.

13. Financien

Begroting 2022

We hebben net als in 2021 met een jaarbegroting gewerkt waarin we onze ambitie vertaalden naar een jaar alsof corona geen invloed had. Het voorop stellen van de ambitie in plaats van te werken vanuit een worst case scenario, terwijl we tegelijkertijd de realiteit goed monitoren, maakt dat we ons bedrijfsvoering niet lamleggen. In de begroting is rekening gehouden met een bijdrage inzake de coronamaatregelen.

Jaarrekening 2022

Ook dit jaar hebben we een gat in de exploitatie door de coronamaatregelen in Q1 2022 waardoor een deel van onze bedrijfsvoering stil werd gelegd. De gemeente heeft ons in de gelegenheid gesteld om een verzoek tot huurverlaging in te dienen – die inmiddels is toegekend - ter hoogte van het exploitatietekort dat is ontstaan door de coronamaatregelen. Het tekort dat is ontstaan is groter dan de gevraagde uiteindelijke bijdrage omdat we gedurende het jaar het tekort deels ingelopen hebben.

Algemene reserve 2022

De gemeente heeft ons eenmalig een weerstandsbijdrage verleend. Het doel van de bijdrage is om de weerbaarheid op peil te brengen en de continuïteit te waarborgen. Dit stelt ons in staat om meer te investeren in personeel, bedrijfsvoering, productontwikkeling, fondsenwerving en marketing. De weerstandsbijdrage kan de komende jaren ingezet worden om:

1. kosten te maken om te investeren in extra personeel voor onderwijs, innovatieve en duurzame bedrijfsvoering, marketing voor nieuwe doelgroepen en fondsenwerving, zodat er
2. meer inkomsten gerealiseerd gaan worden, zodat de Lindenberg
3. structureel het eigen vermogen op peil kan brengen.

De bijdrage aan de weerbaarheid is de aanzet om te kunnen bouwen aan een groter weerstandsvermogen. Bij het begin van de volgende subsidieperiode 2025 tot en met 2028 betreft de gemeente het weerstandsvermogen bij het verlenen van de subsidie.

De stijging van de algemene reserve van (-6K naar +825K) heeft – naast de bijdrage aan het weerstandsvermogen - te maken met het feit dat in de meerjarenbegroting 2022 t.m. 2026 (per ultimo 2021 opgesteld) rekening werd gehouden met een negatief exploitatieresultaat in 2021 wat doorwerkt in de algemene reserve van de meerjarenbegroting per 31/12/2022. Uiteindelijk heeft de huurverlaging voor de jaren 2020 en 2021 ervoor gezorgd dat de algemene reserve per 31/12/2021 op niveau werd gebracht.

Inflatie en energiekostenstijging

In 2022 hadden we nog een vast contract en dus nog geen last van stijgende prijzen. Eind 2022 hebben we diverse doorrekeningen gemaakt voor scenario's in het kader van de energiekostenstijging. Aan de hand van de scenario's en met ondersteuning van een tweetal experts zijn we de onderhandelingen gestart met energieleveranciers opdat we de kosten van de energie kunnen dragen in de toekomst.

De kosten van de inflatie hebben we vanaf het voorjaar van 2022 meegenomen in de prognoses op het resultaat voor 2022.