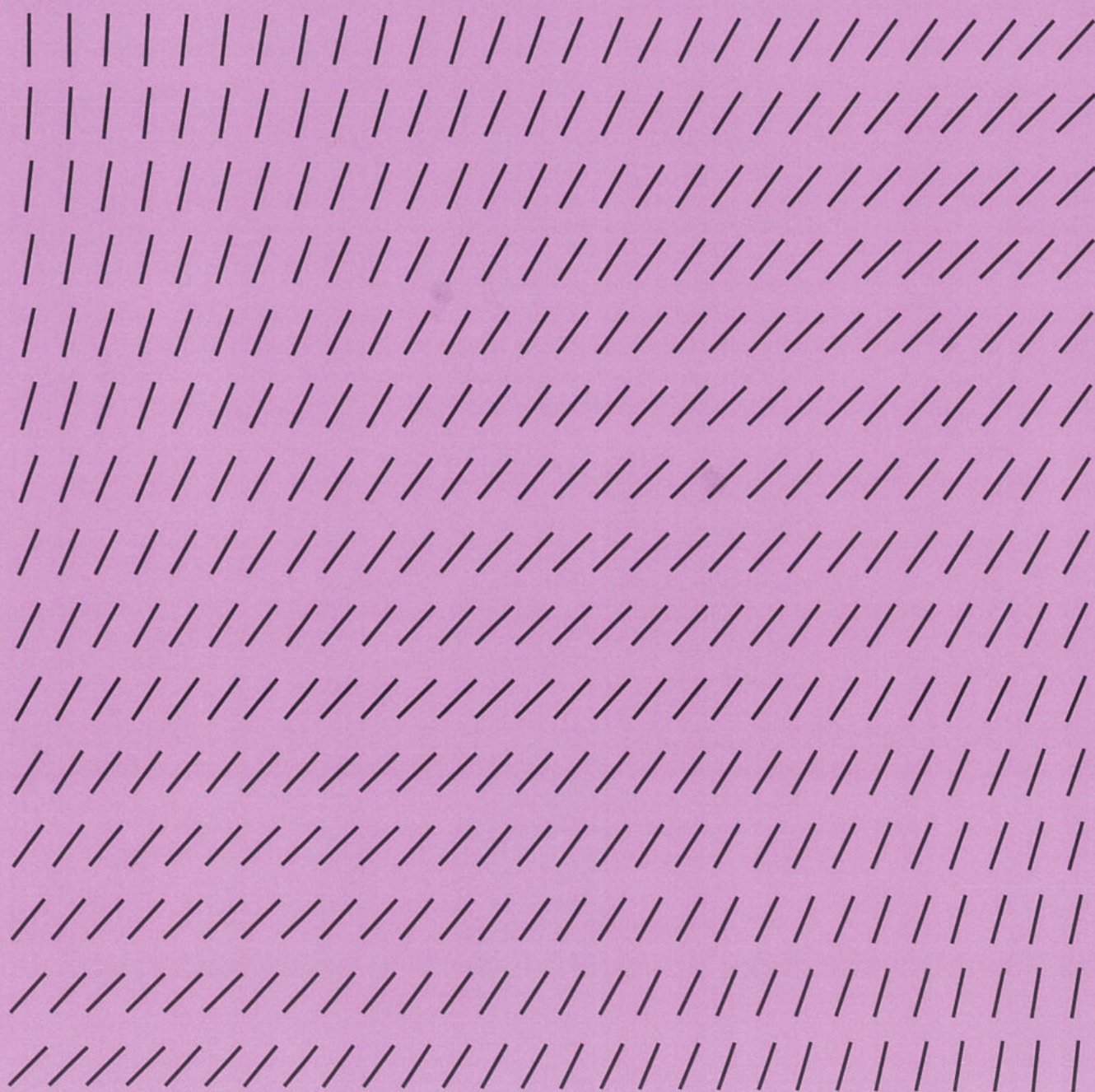


DutchCu|ture

|

Bestuursverslag 2021



Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Kwalitatieve beschrijving van de verrichte activiteiten	
2.1 Informatiepunt	5
2.2 Verbinder	9
2.3 Verkenner	12
2.4 Overige	14
2.5 Communicatie & Marketing	16
3. Financiering en continuïteit van de organisatie	
3.1 Resultaatbestemming	18
3.2 Toelichting bestemmingsreserves	19
3.3 Gebeurtenissen na balansdatum	19
3.4 WNT (Wet Normering Topinkomens)	20
4. Samenstelling bestuur en Raad van Toezicht	
4.1 Raad van Toezicht	22
4.2 Directie	22
5. Personeel en organisatie	
5.1 Organisatie	23
5.2 Personeel	24
5.3 Diversiteit	24
5.4 Risicoanalyse	24
6. Codes	
6.1 Code Diversiteit en Inclusie	25
6.2 Governance Code Cultuur	26
6.3 Fair Practice Code	26
Bijlage 1: Risicoanalyse	29
Bijlage 2: KPIs	31

1. Inleiding

2021 was het eerste jaar van de nieuwe beleidsperiode en daarin werd de veerkracht en inventiviteit van onze organisatie op verschillende fronten op de proef gesteld. Een van de uitdagingen die voorlag, was het zogeheten 'ja, mits', dat op advies van de Raad voor Cultuur aan ons activiteitenplan 2021–2024 werd verbonden. In de herziene uitwerking van het activiteitenplan heeft DutchCulture haar toegevoegde waarde voor het culturele veld nog eens kritisch doordacht en vertaald naar concrete initiatieven en voorbeelden. Daarmee zijn we erin geslaagd een overtuigende aanvulling op papier te zetten, die in november is beloond met een positief advies.

In 2021 werden we ook geconfronteerd met het vertrek of de afwezigheid van een aantal (deels ervaren en gezichtsbepalende) collega's. Hoewel het verloop op het personele vlak een gegeven is en vaak ook een gezonde ontwikkeling, was het vertrek van medewerkers uiteraard wel van invloed op de organisatie. Zo'n proces kost tijd, maar over de hele linie heeft DutchCulture zich op dit gebied flexibel en daadkrachtig getoond. De ontstane vacatures werden ingevuld en DutchCulture heeft zich kunnen versterken met nieuwe, energieke en deskundige talenten. We hebben het afgelopen jaar helder beleid geformuleerd ten aanzien van instroom-doorstroom-uitstroom, waarin de kaders van een gezonde loopbaanacyclus binnen DutchCulture zijn vastgelegd.

Een bijzondere situatie betreft de ziekte van directeur Cees de Graaff, die langdurig afwezig is. Het gemis is uiteraard groot, maar we zijn ook blij dat we vorig jaar in de persoon van Renilde Steeghs een betrokken waarnemend directeur hebben gevonden.

Ten slotte COVID-19, de pandemie die de wereld al twee jaar in haar greep houdt. Ook in 2021 was de impact daarvan groot; op de culturele sector in het geheel, maar zeker ook op de internationale culturele samenwerking. Enkele uitzonderingen daargelaten maakten de omstandigheden en daaruit voortvloeiende maatregelen reizen en fysieke bijeenkomsten goeddeels onmogelijk. Zo werd DutchCulture opnieuw gedwongen om haar traditionele activiteiten van (digitale) oplossingen en alternatieven te voorzien.

Onze organisatie heeft die opdracht het afgelopen jaar veelal met succes volbracht. Het is goed te merken dat we steeds beter en sneller op de effecten van de pandemie konden inspelen. We hebben geïnvesteerd in innovatieve platforms, zoals Airmeet, die de dynamiek en opzet van congressen en symposia digitaal nabootsen.

We gebruiken onze studio voor kleinere online evenementen en worden ook daar steeds bedrevener in. Zodoende is het digitaal denken en doen inmiddels onderdeel van ons instrumentarium geworden.

Terugkijkend op het afgelopen jaar zien we veel activiteiten waar we met recht trots op mogen zijn. De traditionele Ambassade Cultuurdagen bijvoorbeeld, werden succesvol online geproduceerd, voorzien van live elementen vanuit studio Desmet. Op deze omvangrijke productie ontvingen we positieve feedback, zowel van de opdrachtgevers bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken als van de deelnemers zelf. Een ander geslaagd voorbeeld is de Europadag, waarin we een groot publiek online bedienden met een aantrekkelijk, informatief programma. En zo zijn meer voorbeelden te noemen; van Infected Cities Europe tot de NewGen-meetings en de Russische museumconferentie Sustainable Dialogues, en van de landenbijeenkomsten tot de internationale bezoekersprogramma's (BBP's).

Dit en meer heeft DutchCulture met veel inzet, creativiteit en verantwoordelijkheid gerealiseerd. Daarbij worden wij ondersteund door een betrokken, deskundige Raad van Toezicht en profiteren wij ook van een constructieve samenwerking met de ministeries en ambassades. Maar boven alles worden wij geïnspireerd door de wendbare, creatieve en volhardende makers en culturele organisaties. Geen betere motivatie om de waarde en het belang van internationale culturele samenwerking ook dit jaar in beeld en in de praktijk te brengen.

– Conny Brak, Renilde Steeghs

2. Kwalitatieve beschrijving van de verrichte activiteiten

De kwalitatieve beschrijving van de activiteiten in dit hoofdstuk clusteren we in lijn met de drie rollen die wij voor de beleidsperiode 2021–2024 voor onszelf hebben geformuleerd en die in ons activiteitenplan zijn uitgewerkt:

- Informatiepunt
- Verbinder
- Verkenner

2.1 Informatiepunt

Wij ondersteunen de culturele sector, overheden en andere sectoren in hun internationale culturele ambities met informatie, advies en training. DutchCulture informeert en adviseert professionals en helpt hen daarmee verder in hun internationale culturele ambities. Wij zijn er voor makers die hun artistieke grenzen verkennen, steden die met internationale kunstenaars hun lokale gemeenschap willen versterken, festivals die cultureel divers programmeren, ambassades die met een cultureel programma bilaterale relaties willen verbeteren of buitenlandse makers die naar Nederland willen komen. Voor elke vraag en ambitie hebben we een passend advies. We delen onze kennis daarnaast met onze doelgroepen en partners via bijeenkomsten, educatie (workshops, trainingen en intensieve begeleiding), publicaties en andere instrumenten.

2.1.1 Internationaal Cultuurbeleid

Het internationaal cultuurbeleid (ICB) geeft extra context en lading aan culturele activiteiten en biedt kansen om meerwaarde te leveren aan maatschappelijke en geopolitieke uitdagingen. Het vergroten van de kennis van het ICB, vooral bij makers, was daarom ook vorig jaar weer van belang. Dit deden we onder meer door makers al in het begin van hun loopbaan te informeren over het Nederlandse ICB, bijvoorbeeld door middel van gastcolleges en het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten en workshops binnen het kunstvakonderwijs.

Om de kennis van het ICB te vergroten is ook DutchCulture on Tour in 2021 voortgezet met bezoeken aan Limburg, Zeeland, Flevoland en Oost-Nederland (Gelderland en Overijssel). De samenwerking met lokale partners heeft in praktisch en organisatorisch opzicht meerwaarde en zorgt bij DutchCulture voor meer inhoudelijke kennis over het regionale ICB. Ook is in 2021 een enquête gehouden onder grote steden en gemeenten, met als doel het beleid ten aanzien van internationale culturele samenwerking bij de decentrale overheden in kaart te brengen. Deze resultaten worden dit jaar via onze website gedeeld. Op de website is ook informatie te vinden over het internationale cultuurbeleid in andere landen. Dit is onder meer verkregen via EUNIC-NL waarbinnen DutchCulture als secretariaat een coördinerende rol speelt en via EUNIC Global waarvan de directeur-bestuurder van DutchCulture tot mei 2021 de rol van president vervulde.

2.1.2 *Focuslanden*

Met de verspreiding van COVID-19 over stedelijke gebieden wereldwijd, zagen In 2021 boden we actuele informatie en advies over de culturele samenwerking met alle 23 focuslanden in het internationaal cultuurbeleid aan onze verschillende doelgroepen: het culturele veld, het postennetwerk en de decentrale overheden. Om de Nederlandse samenwerking met de 23 landen inzichtelijk te maken en te stimuleren, hebben we voor elk land een nieuwe landenpagina gemaakt of de reeds bestaande landenpagina geactualiseerd in afstemming met de posten. Daarnaast hebben we de 23 COVID-landenpagina's doorlopend bijgehouden. Ook hebben we verschillende achtergrondartikelen gepubliceerd gerelateerd aan de focuslanden, waarin we bijvoorbeeld bijzondere programma's uitlichtten.

2.1.3 *Internationaal Cultureel Erfgoed*

In het eerste jaar van de nieuwe beleidsperiode, waarin het programma Shared Cultural Heritage is omgedoopt International Heritage Cooperation, ging er vanwege de pandemie nog veel aandacht uit naar uitgestelde projecten. Deze projecten konden eerder niet plaatsvinden of zijn op een andere manier afgerond dan in de aanvraag beschreven. Net als vorig jaar zijn wij hier coulant mee omgegaan. De projecten uit de vorige beleidsperiode die nog lopen, worden uiterlijk in 2022 afgerond. Ook verschillende buitenlandse bezoekersprogramma's konden geen doorgang vinden. Het Dutch Trading Post Heritage Network gaf te kennen dat een digitale bijeenkomst niet wenselijk was, waardoor dit bezoek is doorgeschoven naar 2022.

Vanwege de naamswijziging van en veranderingen in het programma organiseerden we informatiesessies om de posten bekend te maken met de nieuwe mogelijkheden. Ook is de door DutchCulture beheerde erfgoedwebsite geactualiseerd: er is een nieuw logo ontwikkeld dat past bij de nieuwe naam (International Heritage Cooperation) en de teksten zijn aangepast aan het nieuwe beleidskader. Aansluitend is de tweemaandelijks nieuwsbrief over internationale erfgoedsamenwerking – opgesteld in samenwerking met de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE), het Nationaal Archief (NA) en het Kenniscentrum Immaterieel Erfgoed Nederland (KIEN) – nieuw leven ingeblazen. De afrondende publicatie Shared Cultural Heritage 2017–2020 - looking back to look forward is medio 2021 opgeleverd en via de verschillende kanalen verspreid.

DutchCulture bleef nauw betrokken bij het periodieke coördinatieoverleg met RCE, NA, KIEN en de ministeries. Naast de agenda- en secretariaatsfunctie zijn er verschillende

inhoudelijke sessies georganiseerd over relevante erfgoedonderwerpen.

2.1.4 *Europe + Heritage*

Er vonden in 2021 personele wisselingen plaats: voor het Europe + Heritage programma werd een nieuwe medewerker aangenomen. In de tweede helft van het jaar is het programma weer volledig opgepakt en de communicatie is verhelderd. Zo zijn de teksten van de website en de regelingen herschreven en zijn de aanmeld- en eindrapportageformulieren geüpdatet. Het doel is om het zo makkelijk mogelijk te maken om informatie over het programma te vinden, een aanvraag in te dienen en een project te verantwoorden. Daarnaast hebben we verschillende presentaties gegeven aan het erfgoedveld over het programma om hier meer zichtbaarheid aan te geven. Ook artikelen en nieuws in het magazine van DutchCulture helpen om de meer aandacht te vragen voor het programma. We merken dat naar aanleiding hiervan adviesgesprekken worden aangevraagd.

In november 2021 organiseerden we een buitenlands bezoekersprogramma rond erfgoed (archieven) met een gast uit Estland en zes Hongaarse gasten. Helaas kon dat op het laatste moment niet doorgaan vanwege de aangescherpte COVID-19-maatregelen.

2.1.5 *Mobility Info Point*

Het Mobility Info Point (MIP) beheerde in 2020–2021 onder meer de COVID-19 Helpdesk van DutchCulture, waar iedereen met COVID-19 gerelateerde vragen terecht kon. Het MIP adviseerde culturele en creatieve professionals over hoe de maatregelen uitwerken op hun specifieke situatie, zoals de inreisbeperkingen en quarantaineverplichtingen (en de uitzonderingen hierop). Tegelijkertijd stond 2021 in het teken van de Brexit en informeerde het MIP over de nieuwe realiteit voor zowel Nederlandse professionals die in het Verenigd Koninkrijk willen werken als andersom. De focus lag op het informeren over de voorwaarden voor verblijf en werk in beide landen. Hierbij werd en wordt samengewerkt met onder meer de Nederlandse vertegenwoordiging in Londen, het Fonds Podiumkunsten en het Nederlands Filmfonds. Het doel is steeds om informatie te verstrekken en onzekerheden en onduidelijkheden over internationaal werken weg te nemen. Het MIP publiceerde in samenwerking met On the Move en TransArtists een nieuwe editie van de *Cultural Mobility Funding Guide 2021–2022*, met een geüpdatet overzicht van financieringsmogelijkheden voor internationale mobiliteit voor individuele makers en kleine organisaties.

2.1.6 *Creative Europe Desk NL*

Voor het Nederlandse culturele veld is samenwerking binnen Europa cruciaal. De Creative Europe Desk (CED) brengt de subprogramma's Cultuur en MEDIA onder de aandacht van het culturele veld en adviseert en begeleidt geïnteresseerden bij een aanvraag.

In 2021 ging het nieuwe Creative Europe programma 2021–2027 van start. Vanwege Brexit, corona en politieke ontwikkelingen kwam de publicatie van het programma en de eerste oproepen pas in de zomer op gang en werden enkele events geannuleerd of verplaatst. De aanlooperperiode naar het nieuwe programma stond in het teken van veel trainingen vanuit het Uitvoerend Agentschap EACEA over de nieuwe procedures en regels. Internationaal samenwerken en het professionaliseren en versterken van

de Europese culturele, creatieve en audiovisuele sector staan ook in het nieuwe programma weer centraal. Naar aanleiding van het nieuwe programma organiseerde de Creative Europe Desk de Europadag, met als doel om de sector te informeren over de thema's en doelstellingen van de subprogramma's, inclusief de bijbehorende regelingen. Op de Europadag van 2021 werd een video getoond waarin twee Cultuurprojecten en twee MEDIA-projecten werden uitgelicht en kreeg de sector de kans om vragen te stellen in de break-out sessies.

We versterkten in 2021 onze samenwerking met de contactpunten van andere Europese programma's, zoals Erasmus+ en Horizon Europe, en breidden ons netwerk in de journalistiek uit. Ook versterkten we de samenwerking met de creatieve industrie die met het New European Bauhaus meer aandacht krijgt vanuit Europa.

Bij het begin van het nieuwe programma keken we terug op de periode die werd afgesloten. In de publicatie Creative Europe 2014–2020 verzamelden we een aantal verhalen van deelnemers, projectleiders en partners van Nederlandse Creative Europe Cultuur en MEDIA projecten. Daarnaast analyseerden we de Nederlandse deelname aan Creative Europe in de afgelopen zeven jaar. Zo kwamen we erachter dat Nederlandse aanvragers het relatief goed doen, met hogere slagingskansen dan de Europese gemiddelden. De publicatie dient ter inspiratie voor toekomstige aanvragers en beleidsmakers, maar bevat ook waardevolle informatie om strategische keuzes te kunnen maken voor de toekomst van Creative Europe in Nederland.

2.1.7 *TransArtists*

De internationale, gecensureerde database met kunstenaarsresidenties van TransArtists is de grootste ter wereld. In 2021 hebben we onder meer de criteria aangescherpt en de gehele website gemigreerd en geüpdatet. Dankzij verbeteringen in de back-end is de efficiency verbeterd. Sinds de websitemigratie is de database uitgebreid met 110 nieuwe residentieprofielen in onder andere Oost-Europa en Rusland.

We hebben best practices en de positieve veranderingen zichtbaar gemaakt om bij te dragen aan bewustzijn van de noodzaak tot verandering die de pandemie heeft blootgelegd. Dit aan de hand van de online publicatie *On Affecting Change Through Artist-in-Residencies*, een gids met praktische handvatten voor residentieorganisatoren. De gids is het resultaat van het gelijknamige symposium uit 2020.

Daarnaast zijn we gestart met de serie *Restructure & Connect*, een (online) event dat actuele onderwerpen agendeert en dialoog binnen het werkveld faciliteert. Ook produceerde TransArtists in samenwerking met het Mobility Info Point de webinar *Cultural Exchange to the UK after Brexit - What Happens Next?*

Als partner van de tweede pilot van het mobiliteitsprogramma *i-Portunus* van de Europese Commissie organiseerden we, in samenwerking met Goethe Institut Brussel, het Institut Français and Izolyatsia, vier webinars en twee online evaluatiewerkshops.

Met 151 gepubliceerde artikelen op de website is de externe communicatie en zichtbaarheid verbeterd. Dankzij deelname aan online events en netwerktafels van partners en stakeholders is ons netwerk sterk uitgebreid in onder meer Slovenië, Rusland, Argentinië, Finland en Australië.

2.1.8 *Coaching Culturele Sector*

Het voornemen in 2021 te beginnen met een coachingtraject voor een vijftal makers

heeft geen navolging gekregen. Het op individuele basis scholen van makers binnen het culturele veld vraagt om specifieke educatieve en pedagogische kennis. Deze is bij DutchCulture onvoldoende aanwezig. Daarnaast zijn werkvormen als workshops, intervisies, stages en trainingen erg arbeidsintensief. Makers beter voorbereiden op internationale samenwerking wordt generiek gedaan via de beproefde instrumenten, waaronder het verlenen van informatie via de website, individuele adviesgesprekken en voorlichtingsbijeenkomsten, onder meer binnen het kunstvakonderwijs. Een van de beoogde doelen van het coachingtraject was om internationale samenwerking bij de tijd te houden en onze dienstverlening optimaal te laten aansluiten bij de behoefte van de sector. Om dit te bereiken richtten we in 2022 een adviesgroep op. Deze bestaat voornamelijk uit makers en producenten en fungeert als klankbord en gesprekspartner van DutchCulture.

2.2 Verbinder

Vanuit haar bovensectorale positie is DutchCulture in staat om verbinder te zijn. Verbinder tussen overheden, ambassades, makers, fondsen en organisaties. We bieden ze het juiste netwerk en ondersteunen een aantal andere netwerken. We brengen partijen bijeen om kennis uit te wisselen, programma's te ontwikkelen en te produceren. We ontwikkelen daartoe bijeenkomsten, organiseren netwerktafels en ondersteunen – op basis van behoeften en vragen – een aantal posten en makers intensief.

2.2.1 DutchCulture on Tour

De opzet van DutchCulture on Tour is om in samenwerking met lokale partners de verschillende cultuurregio's op een laagdrempelige manier van informatie en advies te voorzien. De provincies waar we ons op gefocust hebben, zijn Gelderland en Overijssel, Zeeland en Limburg. De kracht van dit concept is om met verschillende collega's vanuit DutchCulture en met medewerking van Rijksfondsen de makers en culturele organisaties op locatie een op maat gemaakt programma aan te bieden. Door corona hebben alle drie edities van DutchCulture on Tour in 2021 online moeten plaatsvinden en heeft de geplande editie in Flevoland een andere vorm aangenomen. Ondanks deze beperkende omstandigheden is het ons gelukt om op lokaal niveau in gesprek te gaan met de sector over onder meer de mogelijkheden om internationale netwerken te vergroten, subsidieprogramma's om internationale samenwerking aan te gaan en de rol die ambassades kunnen spelen. Om de mogelijkheden voor internationale culturele samenwerking in de breedte te laten zien, nodigden we medewerkers van onder andere het Fonds Podiumkunsten, Fonds voor Cultuurparticipatie en deBuren uit.

2.2.2 Buitenlandse Bezoekers Programma's (BBP's)

Ondanks de verschillende lockdowns faciliteerden we vorig jaar samen met vele partners uit de culturele sector weer een groot aantal fysieke uitwisselingen. Zo werd er naar aanleiding van de museumconferentie Sustainable Dialogues met vijf jonge museumprofessionals het gesprek gevoerd over internationale uitwisseling. Ook hebben we tijdens het initiatief Collecting the City vijf jonge, internationale en talentvolle cultuurprofessionals uitgenodigd, om de verhalen van Amsterdam te verzamelen vanuit hun lokale perspectief. Voorts zetten we samen met Museum 't Schip de eerste stappen voor een Amsterdamse-Schooltentoonstelling in het International Culture Centre Krakow in Polen.

In het programma *Sharing Culture Through Digital Means* keken we met bezoekers van over de gehele wereld naar inspirerende voorbeelden van hoe de Nederlandse cultuursector digitaal doorwerkt in een periode van lockdown. In samenwerking met de Dutch Design Week, Het Nieuwe Instituut en de Nederlandse ambassade in Brussel stelden we verschillende Belgische en Spaanse curatoren voor aan de Nederlandse designsector. Voorts verbonden we samen met het Amsterdam Museum performance artist Kubra Uzun uit Turkije aan verschillende Nederlandse activisten en kunstenaars. In totaal waren vorig jaar circa 60 bezoekers betrokken bij de door DutchCulture georganiseerde BBP's. Ook zijn er verschillende aanzetten van bezoeken geweest die we in 2022 verder zullen uitvoeren.

2.2.3 *AiR Platform NL*

De focus van AiR Platform NL (artists in residence) lag in het inzichtelijk maken en het in gesprek gaan over onderwerpen die in de nasleep van de pandemie spelen in de AiR-sector en de samenleving. AiR-organisaties zijn bezocht om het contact en de uitwisseling op te pakken tijdens een lange periode van lockdowns en isolatie.

Het online AiR-symposium *AiR Affecting Change*, georganiseerd met Kunsthuis SYB en Hotel Mariakapel, is afgerond. Uit dit symposium, een reactie op de urgentie en veranderingen die de pandemie met zich mee heeft gebracht in de culturele sector met betrekking tot inclusie, duurzaamheid en mobiliteiten, is de online publicatie *On Affecting Change through artist-in-residence program* gekomen. Deze bevat praktische handvatten voor AiR-organisaties en kunstenaars om de transitie op deze thema's aan te gaan.

2.2.4 *Ondersteuning posten*

Met de uitbreiding van het aantal focuslanden in het internationaal cultuurbeleid hebben wij in 2021 onze dienstverlening naar meer Nederlandse ambassades uitgebreid. We hebben een Focuslandendesk ingericht die elke post dienstverlening op maat biedt. Dit doen we samen met onze landen- en erfgoedadviseurs. Daarbij voorziet de desk in de algemene informatiebehoefte van het postennetwerk in de 23 focuslanden van het ICB onder meer in de vorm van mailings en informerende (digitale) sessies. Door overlap met het inwerkprogramma (zie ook: *Assignments en overige werkzaamheden*) voor cultureel attachés en de Ambassade Cultuurdagen in dezelfde periode, bleken er minder sessies nodig dan gepland. In 2021 kon het postennetwerk bij ons terecht voor advies-, matchings- of andersoortige verzoeken ten behoeve van de samenwerking. Voor die focuslanden waar specifieke landenexpertise van meerwaarde is hebben we landenadviseurs.

Daarnaast was DutchCulture actief betrokken bij de afronding van een aantal projecten die door posten financieel zijn ondersteund vanuit de programmamiddelen. Dit was het geval bij het omvangrijke project *NL-Kanto*, georganiseerd door de post in Tokio, en bij de post in Seoul waarvoor vanuit het thema *Co-Create Tomorrow* de coördinatie van drie projecten is gedaan. Tevens is meegewerkt aan de afronding van projecten in Zuid-Afrika (*Co-Create Identity*) en in Indonesië, vooral bij activiteiten rondom het jubileum van het Erasmushuis met onder meer een artikel en twee evenementen waarvan een met publiek: *Tong Tong meets Erasmushuis Jakarta*.

In 2021 gingen we aan de slag met het secretariaat voor de 23 landenteams die uit de posten en (een deel van) de andere uitvoerders van het ICB bestaan: de Focuslandendesk. We ondersteunden de posten bij de overleggen met de

landenteams. Daarbij droegen we onder meer zorg voor de planning, organisatie en verslaglegging. In onderlinge afstemming met een post faciliteerden wij ook expertmeetings over een specifiek onderwerp ter bevordering van de samenwerking met het focusland. Zowel van de mogelijkheid om een landenteam- als expertmeeting te houden werd in 2021 matig gebruik gemaakt, hoofdzakelijk door de voortdurende pandemie en reisbeperkingen die veel plannen bleven dwarsbomen.

Vorig jaar werd een tweetal publicaties uitgebracht, ter inspiratie en informatie van de posten. De eerste, Turn and face the strange, werd gemaakt op verzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het ministerie van Buitenlandse Zaken en bevatte de resultaten van een enquête, uitgezet onder de cultureel medewerkers van de posten in de focuslanden. Het doel was om best practices op het gebied van internationale samenwerking tijdens corona in kaart te brengen. De tweede publicatie, Information & Inspiration: Impact of Cultural Diplomacy, was een coproductie van het ministerie van Buitenlandse Zaken en DutchCulture, waarin tips en trucs en best practices werden belicht, die konden dienen als inspiratiebron voor culturele diplomatie. Deze voorbeelden illustreerden de verbinding tussen cultuur en de doelstellingen van het internationale beleid (HGIS).

2.2.5 *Internationale netwerken*

DutchCulture is actief in een aantal internationale netwerken en ondersteunt daarvan een aantal specifieke netwerken. Deze actieve participatie heeft een directe meerwaarde voor onze doelgroepen. Door de kennis- en informatie-uitwisseling binnen deze netwerken zijn we beter in staat makers, posten en overheden te adviseren. De contacten met collega's wereldwijd brengen veel informatie direct binnen handbereik. Zeker in tijden waarin de onzekerheid van COVID-19 aanhield is krachtenbundeling van en samenwerking met partners uit andere landen een noodzaak om bij te dragen aan de veerkracht van de sector. Daarom werd in 2021 opnieuw ingezet op een actieve participatie in en ondersteuning van deze netwerken.

On the Move

DutchCulture en het MIP maken deel uit van het Europese netwerk On the Move. Hierbinnen delen wij kennis en informatie over grensoverschrijdend werken in de culturele sector. Regelmatig verwijzen MIP's culturele en creatieve professionals naar elkaar door, als er behoefte is aan informatie over werken in een specifiek land.

Europaplatform

Het Europaplatform, waar DutchCulture onderdeel is van het kernteam, heeft actief richting het kabinet gelobbyd om tenminste twee procent van het Europees herstellfonds te reserveren voor de culturele en creatieve sector. Dit is in lijn met een motie van het Europees Parlement. Daarnaast is er onder andere een bijeenkomst voor Nederlandse culturele en creatieve instellingen georganiseerd om de relevantie van Cultural Deal for Europe te bespreken en in Nederlandse context uit te werken. Dit is een cultureel akkoord voor Europa, dat de centrale plek voor cultuur in de post-pandemische toekomst van de EU aangeeft.

Creative Holland

Om het bereik en de functiebekendheid van Creative Holland en de aangesloten partners, waaronder DutchCulture, te vergroten en publieke regelingen te promoten, was 2021 het pilotjaar voor Creative Holland Live. DutchCulture heeft hiervoor via een livestream een sessie gehost tijdens EuroSonic Noorderslag en een event op de DutchDesign Week gecreëerd.

Erfgoedplatform

We zijn lid van het Erfgoedplatform van Kunsten '92. Op de bijeenkomsten ontmoeten we het erfgoedveld, horen we wat er speelt en denken we mee over de lobby voor de erfgoedsector in Nederland. Dit is een waardevolle plaats van uitwisseling van kennis en nieuws.

EUNIC

Binnen de EUNIC-netwerken is DutchCulture actief geweest in zowel het lokale cluster als op Europees niveau in Brussel. Zo zijn er door EUNIC-NL vier gemeenschappelijke activiteiten georganiseerd, namelijk de European Literature Night, European Day of Languages, de opening van het Europe Readr-paviljoen en vier sessies over meertaligheid in Europa. DutchCulture heeft in een adviserende rol bijgedragen aan de totstandkoming van de EUNIC Global Fair Collaboration Toolkit. Onder de 21 gehonoreerde projecten binnen de zogeheten EUNIC Global's 'cluster fund call' zijn er vijf Nederlandse posten die deelnemen aan nieuwe EUNIC-projecten. Aan de ambassades in Santo Domingo en in Tokyo heeft DutchCulture het mandaat verleend om zich als volwaardig lid bij lokale EUNIC-clusters te voegen. Tenslotte is ook het onderzoek van belang naar de meerwaarde van EUNIC voor Nederlandse ambassades. Dit is gestart met een scan van het Nederlands lidmaatschap van EUNIC-clusters wereldwijd.

2.3 Verkenner

DutchCulture signaleert trends en ontwikkelingen, onder meer via de jaarlijkse resultaten uit de DutchCulture Database. We verkennen en onderzoeken thema's en nieuwe domeinen die relevant zijn voor de verdieping van succesvolle en duurzame internationale samenwerking. We richten Thema Teams in om samen met onze partners verder onderzoek te doen, programma's te ontwikkelen en te publiceren.

2.3.1 Thema NewGen (New Generations)

In 2021 is het themateam NewGen van start gegaan. Na een periode van onderzoek zijn door het team doelstellingen bepaald en is een inhoudelijke strategie ontwikkeld. NewGen onderzoekt in hoeverre de beroepspraktijk van jonge makers bepaald wordt door de grote sociaal-maatschappelijke en technologische veranderingen die onze tijd kenmerken. Heeft dit invloed op thema's waarmee zij werken? Hoe richten zij hun beroepspraktijk in en hoe kijken zij aan tegen internationale samenwerking? Wat zijn daarbij hun wensen en behoeften? Behalve dat NewGen jonge makers een platform biedt is het bovenal een onderzoeksproject dat DutchCulture beter zicht geeft op een nieuwe generatie makers. Dit is van belang om goed en gericht onze rol te blijven vervullen, ook voor het postennetwerk waar behoefte bestaat om gericht geïnformeerd te worden over nieuwe makers. Hiermee is een begin gemaakt tijdens de jaarlijkse Ambassade Cultuurdagen waarbij posten kennis maakten met het thema en met Lisette Ma Neza, Joya Mooi en Joosje Duk, drie uitgesproken jonge makers.

We organiseerden twee fysieke meet-ups waaraan 24 jonge kunstenaars deelnamen. Hieruit is een groep samengesteld die fungeert als klankbord voor toekomstige activiteiten. Ook horen zij over internationale culturele samenwerking. Jonge makers hierover informeren is immers een van de doelstellingen. De meet ups hebben geleid

tot twee verslagen en een zogeheten aftermovie. In ons magazine zijn vijf portretten verschenen van jonge makers. Vier vernieuwende jonge 'stadsmakers' en de jonge museumprofessional Stella Toonen zetten co-creatie op de agenda tijdens het symposium *Collecting the City*, georganiseerd met het Amsterdam Museum.

2.3.2 *Thema Fair (Fair International Cultural Cooperation)*

Onder het thema van Fair International Cultural Cooperation organiseert DutchCulture een reeks bijeenkomsten waarin op zoek wordt gegaan naar zowel de mogelijkheden als de uitdagingen van eerlijke internationale culturele samenwerking. Na in 2018, 2019 en 2020 respectievelijk de onderwerpen financiering, klimaatverandering en taal te hebben belicht, richtten we in 2021 de focus op mobiliteit.

Na een periode van onderzoek heeft het themateam vorig jaar een programma ontwikkeld rondom dit onderwerp waarmee in december een start is gemaakt. In samenwerking met het International Queer & Migrant Film Festival, was het eerste event de online artist talk rondom de vraag: *How fair is international artist mobility? The Queer Perspective*. Hierin hebben drie internationale kunstenaars uit de IQMF-community gereflecteerd op vragen als wat mobiliteit voor hen betekent, welke obstakels en mogelijkheden ze zien: waar kun je heen reizen als kunstenaar, wat is je motief voor reizen, wie stopt je en wat betekent mobiliteit voor jou?

Verder maakten we de opzet voor drie volgende evenementen die in 2022 plaatsvinden. Hierin besteden we achtereenvolgens aandacht aan de sub-onderwerpen Mobiliteit & Wederkerigheid, Mobiliteit & Politiek en Mobiliteit & Lokaliteit.

2.3.3 *Forum on European Culture*

Het Forum on European Culture vond niet plaats in 2021, maar in lijn met de wens om de programma's en concepten die zijn ontwikkeld tijdens de vorige editie te continueren en te verduurzamen, zijn in samenwerking met verschillende partners wel spin-offs gerealiseerd. Digitaal vonden twee sessies plaats van de Civic Council on European Democracy, te weten in Palermo (april) en in Warschau (juni). De aanbevelingen van deze bijeenkomsten tussen Europese burgers zijn samengebracht en verwerkt in een open brief, die we eind oktober publiceerden. Ter gelegenheid van de Leipziger Buchpreis zur Europäischen Verständigung vond er in de historische binnenstad van Leipzig een speciale presentatie plaats van de fototentoonstelling *Afropean Express*. Deze expositie is in 2020 ontwikkeld samen met Foam in het kader van het Forum. In mei 2021 is ook het project *The Island*, het geesteskind van Árpád Schilling, opnieuw uitgevoerd in samenwerking met Coventry UK City of Culture. Dit project is eveneens in 2020 ontwikkeld voor het Forum.

2.3.4 *Onderwijs en trainingen*

In 2021 zetten we de voortgang van ons (digitale) onderwijs- en trainingsaanbod over de praktijk en context van internationaal samenwerken, residenties en erfgoed voort. We droegen daarmee bij aan een omgevingsbewuste en internationaal bekwaame culturele sector. De voortdurende coronapandemie maakte dat het voor nieuwe samenwerkingen met kunstopleidingen nog te vroeg was. Ook bestaande samenwerkingen, zoals met de Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten, stelden een collegereeks die wij eerder verzorgden nog uit. Er was te weinig basis om een stevige (digitale) basismodule Internationale Culturele Samenwerking te kunnen ontwikkelen waarin de uitdagingen en alternatieven als gevolg van de COVID-19-crisis

voor internationale culturele samenwerking meegenomen konden worden, simpelweg omdat we er nog middenin zaten. Desalniettemin verzorgden we in 2021 een serie (digitale) gastcolleges door het land op verschillende kunstopleidingen en/of gerelateerde opleidingen, van de Universiteit van Amsterdam en de AHK tot de Fontys Hogeschool voor de Kunsten en de Rijksuniversiteit Groningen. Ook presenteerde en produceerde DutchCulture vorig jaar in samenwerking met de Boekmanstichting een podcastserie over 50 jaar internationaal cultuurbeleid.

Om studenten en/of kunstenaars aan het begin van hun loopbaan te informeren over de mogelijkheden van AiR-programma's, organiseerde TransArtists een workshop aan de Academie Minerva, waarin aan bod kwam hoe je als beginnend kunstenaar een AiR kunt vinden, hoe je hiervoor het beste kunt voorbereiden en hoe je een aanvraag kunt indienen.

Om professionals te informeren over specifieke regelingen en overkoepelende doelstellingen van het Creative Europe financieringsprogramma, organiseerde de Nederlandse Creative Europe Desk door het jaar heen meerdere informatiesessies. Deze sessies organiseerde de desk vaak in samenwerking met partners, zoals festivals, maar ook universiteiten of hogescholen. Concreet vallen deze informatiesessies onder te verdelen in gastcolleges, panelgesprekken, een-op-een gesprekken, of trainingen. Dit heeft als doel om ervaren, maar ook zeker startende professionals inzicht te bieden in de richtlijnen van de regelingen en concrete handvatten aanreiken – zoals het volgen trainingen – om zichzelf verder te professionaliseren, zodat zij in de toekomst financiering via het programma kunnen aanvragen.

2.3.5 *DutchCulture Database*

Ook in het jaar 2021 zorgde de pandemie voor een daling van het aantal Nederlandse activiteiten in het buitenland. Om de impact hiervan op internationale samenwerking in kaart te kunnen brengen, hielden we net als in 2020 ook de geannuleerde en de van fysiek naar digitaal getransformeerde activiteiten bij. Ondanks wereldwijde reisbeperkingen konden we circa 8000 culturele activiteiten volgen, een aantal vergelijkbaar met 2020. In totaal namen 2400 Nederlandse kunstenaars en/of organisaties deel aan activiteiten in 96 verschillende landen. De top tien landen met de meeste activiteiten bestond uit: Duitsland, Verenigde Staten, Frankrijk, België, Italië, Rusland, China, Zuid-Korea, Verenigd Koninkrijk en Japan. De resultaten van 2021 uit de database worden in het voorjaar van 2022 ontsloten en geduid. De resultaten over 2020 werden vorig bekend gemaakt in de publicatie *Riding the waves*.

2.4 Overige

2.4.1 *Assignments en overige werkzaamheden*

Naast de traditionele diensten en activiteiten voert DutchCulture specifieke opdrachten uit van overheden en andere partners. Ook ontwikkelen en/of produceren we projecten en programma's samen met partners. Deze opdrachten en samenwerkingsprojecten worden extern gefinancierd, dat wil zeggen: niet uit de basisfinanciering.

In opdracht van het ministerie van Buitenlandse Zaken organiseerden we in oktober de jaarlijkse Ambassade Cultuurdagen voor het postennetwerk van de 23

focuslanden. Ook deze vonden digitaal plaats. Naast de productie was DutchCulture verantwoordelijk voor een aantal inhoudelijke programmaonderdelen, bijvoorbeeld over NewGen, een van de thema's waaraan wij specifiek aandacht besteden.

In opdracht van het ministerie van Buitenlandse Zaken ontwikkelden we in 2021 tevens een inwerkprogramma voor medewerkers van posten in de focuslanden die beginnen als cultural officer. We informeren hen hiermee zo goed mogelijk over het Internationaal Cultuurbeleid, de verschillende partners binnen het ICB en de rol die DutchCulture hierin speelt. Naast het houden van een digitale voorlichtingsbijeenkomst hebben we een digitale module ontwikkeld waarmee nieuwe medewerkers zich kunnen scholen.

Begin oktober organiseerden we in samenwerking met van de ambassade in Moskou een nieuwe editie van Sustainable Dialogues, de tweejaarlijkse museumconferentie voor de Nederlandse en Russische museale sector. De conferentie vond geheel digitaal plaats. Gekoppeld aan Sustainable Dialogues vonden er vijf gerichte BBP's plaats.

2.4.2 *Europees Erfgoedlabel*

DutchCulture heeft de communicatie van het European Heritage Label in 2021 opgepakt door een communicatieplan te schrijven voor de komende jaren. Om de informatie over het European Heritage Label helder aan te bieden aan het Nederlandse publiek creëerden we een Nederlandstalige Wikipediapagina waarin ook de vier erfgoedlocaties met het label in Nederland worden gepresenteerd. Daarnaast zetten we in 2021 de eerste stappen voor een podcast over het label. In overleg met de erfgoedlocaties en de partners RCE en OCW is gekozen voor deze vorm die een jong publiek aanspreekt. Vanwege de COVID-19-crisis vonden de bijeenkomsten rond het label voornamelijk digitaal plaats.

2.4.3 *Ondersteuning- en reiskostenregeling*

De Ondersteuningsregeling en de Reiskostenregeling werden in 2021 slechts in beperkte mate aangevraagd. We ontvingen vijf aanvragen voor de Ondersteuningsregeling waarvan er vier zijn gehonoreerd (totaal € 20.000), voor de Reiskostenregeling zijn drie projecten aangevraagd en twee gehonoreerd (totaal € 500). Dit is voornamelijk te wijten aan COVID-19. Verschillende aanvragers hebben laten weten hun project of reis uit te stellen. We gaan hier coulant mee om. Net als in 2020 kon financiering aangevraagd worden voor online projecten en voor het COVID-proof maken van een project. In 2021 was het voor het eerst mogelijk om de Reiskostenregeling aan te vragen om een buitenlandse bezoeker naar Nederland te halen. Hier is nog geen gebruik van gemaakt. Op de website is dit nu meer benadrukt. Ook de mogelijkheid om vanuit het hele Koninkrijk der Nederlanden een aanvraag in te dienen, inclusief de Cariben, wordt nu nadrukkelijker gecommuniceerd.

2.4.4 *Matchingfonds Internationale Erfgoedsamenwerking en reiskostenregeling*

Met het ingaan van de nieuwe beleidsperiode is het voor alle ICB-landen mogelijk om een internationaal erfgoedproject te initiëren. Wij hebben verschillende matchingfonds-aanvragen ontvangen – en gehonoreerd – uit de 'nieuwe' landen. Uit de structurele overvraging van de regeling blijkt eens te meer de relevantie van het fonds. Een lid van de Programmaraad heeft vanwege zijn drukke agenda geen tijd meer voor deze nevenfunctie en is uit de raad gestapt. Op dit moment bestaat de

Programmaraad daarmee uit zes mensen. Het Prins Bernhard Cultuurfonds heeft een jubileumbijdrage gedaan aan het matchingfonds ter waarde van € 50.000. Deze komt bij voorkeur ten goede aan projecten rondom gebouwd erfgoed in Suriname en Indonesië. De beperkingen van COVID-19 zijn zeer goed te zien in het aantal aanvragen voor de Reiskostenregeling. Door de voortdurende onzekerheid zijn er zeer weinig verzoeken binnengekomen en gehonoreerd.

2.4.5 *Programmamiddelen*

DutchCulture was in 2021 actief betrokken bij het opzetten en uitvoeren van een aantal projecten die door posten werden opgezet en die vanuit de programmamiddelen door hen financieel werden ondersteund. Het betrof hier gelden uit de vorige beleidsperiode, die waren doorgeschoven naar 2021–2024. Mede dankzij intensieve steun van onze landenadviseurs is DutchCulture erin geslaagd al in 2021 een geschikte bestemming hiervoor te vinden, door middel van projecten in Japan, Zuid-Korea, Indonesië, Brazilië en Zuid-Afrika.

2.5 **Communicatie en marketing**

Het team Communicatie & Marketing (C&M) richtte zich in 2021 op de ontwikkeling en uitvoering van het communicatieplan 2021 – 2024, waarbij de doelstellingen en activiteiten van de organisatie worden ondersteund door en vertaald naar moderne, creatieve en middelenbrede (online) marketing en communicatie.

2.5.1 *Doelgroepen*

Een van de fundamenten onder de activiteiten van C&M is de focus op doelgroepen. Daar waar in het verleden in de communicatie nog te vaak 'met hagel werd geschoten', baseren we de verschillende activiteiten nu gericht op de in 2021 ontwikkelde doelgroepenmatrix, waarin is weergegeven welke doelgroep we op welke wijze en met welke middelen benaderen, variërend van prioriteit tot platform en van activiteit tot meetinstrument. Dit stelt ons in staat om communicatie en marketing per doelgroep concreet te differentiëren.

2.5.2 *Integrale communicatie & marketing*

In 2021 is een begin gemaakt met een integrale, centrale aansturing en uitvoering van alle marketing- en communicatieactiviteiten binnen DutchCulture. Dit houdt in dat we communicatie- en marketing-gerelateerde werkzaamheden die – historisch zo gegroeid – nog (deels) door inhoudelijke teams werden uitgevoerd, hebben overgeheveld naar team C&M. Op deze wijze creëerden we de randvoorwaarden voor een overkoepelende strategie en een eenduidige, herkenbare branding. Ook zorgden we zo voor cross-promotie, cross-referals en uitwisseling van content tussen de verschillende platforms.

2.5.3 *Metten en monitoren*

DutchCulture heeft zich in 2021 intensief gericht op het meten en monitoren van haar activiteiten. Dit kwam in de praktijk neer op de uitvoering van de verschillende elementen in het meetplan dat in samenwerking met het externe bureau Avance is opgesteld. Daarnaast is een samenwerking aangegaan met het externe bureau

Cigarbox, dat is gespecialiseerd in enquêtes en impactmeting door middel van een op maat gesneden dashboard. Andere onderdelen die in 2021 op dit gebied zijn voorbereid en in 2022 worden geïmplementeerd zijn onder meer: verdiepende interviews met makers, enquêtes, 'het duimpje' bij nieuwsartikelen op de website en kwalitatief en kwantitatief lezersonderzoek (website en nieuwsbrieven). Ook werd in 2021 actief gebruik gemaakt van het INTK-dashboard, met rapportage en analyses van de statistieken van websites en sociale media. Dit alles stelde ons in staat om onze communicatie en marketing nog beter en gericht te sturen, gebaseerd op datagedreven informatie.

| 3. Financiering en continuïteit van de organisatie

Inleiding

Het jaar 2021 was het eerste jaar van de vierjarige beleidsperiode en ook de eerste keer dat alle subsidie vanuit één bron, het ministerie van OCW, binnen kwam. De subsidie bestaat uit een Bis subsidie en een projectsubsidie. De projectsubsidie bestaat uit Matchingsgelden, Europa +Heritage gelden en ondersteuning voor Creative Europe en Promotie van het Europees Erfgoedlabel. Naast deze subsidie ontvangt DutchCulture een bedrag van de Europese Unie voor de Creative Europe Desk.

Aan het begin van een beleidsperiode is er altijd een opstartfase, waardoor er in het eerste jaar minder uitgegeven wordt. Daarom werd al in de begroting rekening gehouden met een reservering voor loon- en prijscompensatie voor de komende vier jaar. Want alleen over het Bis-gedeelte wordt loon- en prijscompensatie door het ministerie verleent. Daarenboven was het tot in oktober 2021 niet duidelijk of en hoe hoog en onder welke voorwaarden de subsidie voor de Creative Europe Desk zou worden toegekend. Doordat vacatures en ziekte niet onmiddellijk konden worden gevuld en doordat er compensatie kwam vanuit de ziekteverzuimverzekering bleef er salariskosten over. Ook kreeg DutchCulture voor het eerst extra opdrachten vanuit het ministerie van Buitenlandse Zaken. Gezamenlijk leverde dit een resultaat op van 387.070 euro.

3.1 Resultaatbestemming

Algemene reserve	€ 51.570
Bestemmingsreserve personeelskosten	€ 220.000
Bestemmingsreserve digitalisering	€ 100.000
Bestemmingsreserve programma en reiskosten	€ 40.000
Bestemmingsfonds Europa + Erfgoed	€ -33.500

3.2 Toelichting

- Een dotatie van 51.570 aan de algemene reserves.
- Een dotatie van 220.000 aan de bestemmingsreserve personeel te gebruiken in de komende beleidsjaren voor: de loon en prijscompensatie aan te vullen; werving voor nieuwe directie en hoofd financiën en organisatie; ter compensatie van de niet verzekerde loonkosten van langdurig zieken.
- Een dotatie van 100.000 euro aan bestemmingsreserve digitalisering. De komende jaren wordt er extra geïnvesteerd in het toegankelijk, inclusiever en gebruiksvriendelijker maken van de website. De huidige database en het crm-systeem wordt aangepast zodat het mogelijk wordt meerdere databases te kunnen maken. Zo staat de Mobility Info Guide als eerste op de rol. De afzonderlijke websites worden geïntegreerd.
- Een dotatie van 40.000 aan de bestemmingsreserve programma en reiskosten. Nu de pandemie hopelijk ten einde loopt, willen we het in de komende tijd voor medewerkers mogelijk maken om meer te reizen en om meer fysieke (en daarom duurdere) programma's te maken. Daarnaast wacht al drie jaar de Dutch Trading Post, een BBP uit Azië, om uitgevoerd te worden.
- Als laatste vervalt er 33.500 uit het bestemmingsfonds Europa +Erfgoed.

3.3 Gebeurtenissen na balansdatum

Op 3 maart 2022 heeft de Raad van Toezicht in vergadering besloten een nieuwe algemeen directeur te werven.

3.4 WNT (Wetsvoorstel Normering Topinkomens)

WNT verantwoording

	2021	2020
Naam	Cees de Graaff	Cees de Graaff
Functie	directeur-bestuurder	directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling	1.1 - 31.12	1.1 - 31.12
Deeltijd factor in fte	1,00	1,00
Dienstbetrekking	ja	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 105.024	€ 104.028
Beloning op termijn (pensioenbijdrage)	€ 11.703	€ 10.929
<i>Subtotaal</i>	€ 116.727	€ 114.957
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 209.000	€ 201.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	€ 116.727	€ 114.957

	2021	2020
Naam	Conny Brak	Conny Brak
Functie	directeur-bestuurder	directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling	1.1 - 31.12	1.1 - 31.12
Deeltijd factor in fte	0,95	0,80
Dienstbetrekking	ja	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 80.064	€ 67.104
Beloning op termijn (pensioenbijdrage)	€ 8.694	€ 6.833
<i>Subtotaal</i>	€ 88.758	€ 73.937
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 198.693	€ 160.800
Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	€ 88.758	€ 73.937

4. Samenstelling bestuur en Raad van Toezicht, Governance Code Cultuur

DutchCulture heeft – conform de eisen van de ministeries – gekozen voor een raad-van-toezicht-model en volgt de principes van de Governance Code Cultuur als houvast voor goed bestuur en toezicht.

De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden en voert haar taken onbezoldigd uit. Diversiteit, deskundigheid en onafhankelijkheid zijn belangrijke criteria bij de samenstelling van de Raad van Toezicht. Twee van de leden verlieten de raad omdat hun termijn verstreek. Twee nieuwe leden werden geworven.

De leiding van DutchCulture is in handen van een tweekoppige collegiale directie. Per 1 januari 2013 werd Cees de Graaff aan als algemeen directeur aangesteld. Op 1 september 2019 werd Conny Brak als zakelijk directeur toegevoegd. Begin van het jaar 2021 werd directeur Cees de Graaff ziek. Omdat het er niet naar uit zag dat hij snel weer zou herstellen, werd Renilde Steeghs benoemd tot waarnemend directeur. In oktober 2021 besloot de Raad van Toezicht dat DutchCulture na het vertrek wegens pensionering van de zakelijk directeur, per mei 2022, weer een eenhoofdige directie krijgt.

De bezoldiging van de directie valt ruimschoots binnen de WNT. De taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht en de directie zijn vastgelegd in het directiereglement. DutchCulture heeft een personeelsvertegenwoordiging (PVT) die regelmatig met de directie overlegt over de organisatie en de arbeidsomstandigheden. Ook heeft DutchCulture een externe vertrouwenspersoon, die eenmaal per jaar aan de Raad van Toezicht rapporteert.

Conform de richtlijnen had de Raad van Toezicht een gesprek met de accountant van de stichting, met de externe vertrouwenspersoon, het MT en de PVT.

De Raad van Toezicht vergaderde in 2021 op 23 maart, 16 juni, 26 augustus, 7 oktober en 22 december.

4.1 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht was per 31 december 2021 als volgt samengesteld:

- Arthur van Dijk, Commissaris van de Koning in Noord-Holland (29 oktober 2019 – 29 oktober 2023, einde eerste termijn)
- Marloes Krijnen voorzitter Amsterdam Art en stichting Unbound (26 aug 2021 – 25 aug 2025 eerste termijn)
- Hans van den Bunte Directeur Museum De Voorde (26 aug 2021 – 25 aug 2025 eerste termijn)
- Izaline Calister, singer-songwriter (2 september 2016 – 2 september 2020, einde eerste termijn)
- Marry de Gaay Fortman, advocaat en partner Houthoff (8 januari 2019 – 8 januari 2023, einde eerste termijn)

4.2 Directie

De directie vervulde in 2021 de volgende onbezoldigde nevenfuncties:

Cees de Graaff

- President van de board van EUNIC-Global tot juni 2021
- Member van de board van Eunic-Global
- Bestuurslid Stichting Museum of Tomorrow International
- Voorzitter bestuur Stichting Filmtheater Amsterdam tot oktober 2021
- Bestuurslid Stichting Dansmakers Amsterdam
- Bestuurslid Stichting Imperium

Conny Brak

- Penningmeester Stichting de Proeftuin
- Penningmeester Between Two Hands

Renilde Steeghs

- Geen nevenfuncties

| 5. Personeel & organisatie

5.1 Organisatie

In 2021 heeft de directie intensief aandacht besteed aan het welzijn van het personeel. Sinds maart 2020 is het maar beperkt mogelijk geweest om op het kantoor aan de Herengracht te werken. DutchCulture's digitale infrastructuur is volledig in de cloud gesitueerd, waardoor thuiswerken in deze hele periode technisch gezien heel goed mogelijk was.

Om de mentale druk die de pandemie en de lockdowns veroorzaakten bij het personeel te verlichten en de sociale cohesie te versterken zijn er (digitale) workshops, borrels, quizzes en wandelingen georganiseerd. En zodra dat door versoepelingen weer mogelijk was, is er in viertallen geluncht, zijn er teamuitjes georganiseerd en werd voor diegenen voor wie thuis werken moeilijk was, het kantoor weer opengesteld. Daarbovenop werd een quarantainebonus van €15 per maand uitgekeerd, vrij te besteden aan alles wat de medewerker zou kunnen troosten tijdens de pandemie.

De directeuren zijn alternerend voorzitter van het managementteam (MT). Het MT bestond in 2021 uit vijf leden: twee directeuren en de drie teamhoofden. De zakelijk directeur is tevens hoofd van het serviceteam. Het MT vergadert wekelijks.

DutchCulture telt de volgende teams:

- Team ICB & Coördinatie
- Team Mobiliteit & Advies
- Team Communicatie & Marketing
- Serviceteam

De Personeelsvertegenwoordiging (PVT) werd in 2021 uitgebreid en vernieuwd en bestond uit vijf leden, die regelmatig overleg hebben met de zakelijk directeur. Eenmaal per jaar schuift ook de algemeen directeur bij de vergadering aan. Dit jaar werd onder meer het nieuwe functiehuis en loongebouw en de opheffing van afdeling Campagne & Productie besproken. DutchCulture heeft een externe vertrouwenspersoon. Jaarlijks vinden functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers plaats. De Raad van Toezicht voert jaarlijks een beoordelingsgesprek met de directeuren en spreekt eenmaal per jaar met de controlerende accountant en de vertrouwenspersoon.

5.2 Personeel

DutchCulture heeft een eigen arbeidsvoorwaardenreglement, een functiehuis en loongebouw. In 2021 zijn het nieuwe functiehuis en loongebouw in werking getreden. Ook zijn we in 2021 gestart met een nieuwe gespreks- en beoordelingscyclus. Wekelijks komt de voltallige organisatie (digitaal) bij elkaar om ervaringen en verhalen uit te wisselen in het zogenaamde werkoverleg. Naast het werken in teams is er in 2021 gestart met het afdelingsoverschrijdend werken in teams.

In 2021 bedroeg het gemiddeld aantal medewerkers bij DutchCulture 43 personen waarvan 28 met een vast contract en vijftien met een tijdelijk contract, verdeeld over 28 FTE, en drie stagiair(e)s. In 2021 zijn er zeven medewerkers vertrokken. Er kwamen veertien medewerkers bij waaronder Marcel Feil en Jelle Burggraaff als respectievelijk teamhoofd ICB & Coördinatie en teamhoofd Mobiliteit & Advies. Voor de vervulling van vacatures werken we ook samen met het werkbedrijf Amsterdam en het UWV.

Het ziekteverzuim over 2021 bedroeg 8,4%. Dit is veel meer dan in 2020. Het hogere cijfer wordt verklaard uit het gegeven dat er vier langdurig zieke medewerkers waren. Twee medewerkers gingen met zwangerschaps- en ouderschapsverlof.

Leeftijdsindeling: 2021		Man	Vrouw	
<30	9	<30	3	6
30-44	22	30-44	9	13
45-59	10	45-59	3	7
>60	4	>60	1	3
Totaal	45			

5.3 Diversiteit

In 2021 is er een interne werkgroep opgericht om gevraagd en ongevraagd advies te geven over diversiteit en inclusie binnen onze organisatie. Deze groep heeft een strategische workshop van de Cultuurshifters gevolgd en een aantal verbeterpunten opgesteld. De Cultuurshifters hebben ook een quickscan uitgevoerd van al onze communicatiekanalen. Dit heeft geresulteerd in verbeterde vacatureteksten en een plan om de website toegankelijker en inclusiever te maken. Deze veranderingen zullen in 2022 geheel doorgevoerd worden.

5.4 Risicoanalyse

Om de verschillende relevante ontwikkelingen en processen binnen de organisatie te identificeren en hun impact op de organisatie te kunnen duiden, is er een risicoanalyse opgesteld waarin per risicogebied een inschatting van zowel impact als kans gemaakt is. Voor het volledige overzicht zie bijlage 1.

| 6. Codes

6.1 Fair Practice Code

DutchCulture onderschrijft de Fair Practice Code. We zien in de culturele en creatieve sector helaas nog steeds (te) veel voorbeelden van onderbetaling en overvraging van kunstenaars. Ook in internationale culturele samenwerking is niet altijd sprake van gelijkwaardige relaties.

DutchCulture neemt regelmatig deel aan overleggen en conferenties waarin gezocht wordt naar mogelijkheden om gelijkwaardigheid en duurzaamheid in werkgeverschap en samenwerkingen te verbeteren. Zo is DutchCulture medeverantwoordelijk voor de totstandkoming van de Europese toolkit Fairer International Collaborations. Tevens heeft DutchCulture Fair International Cultural Cooperation aangemerkt als een van de hoofdthema's voor de beleidsperiode 2021-2024. Ook organiseren we zelf evenementen en activiteiten rondom dit thema, veelal met medewerking van buitenlandse kunstenaars. Ook publiceerde DutchCulture een omvangrijke terugblik op wat er in de afgelopen vier jaar rond het onderwerp is geïnitieerd.

Dutchculture betaalt haar leveranciers en de aan onze activiteiten meewerkende moderators en kunstenaars een eerlijk honorarium voor hun werkzaamheden. Daarnaast ontwikkelt en verbetert DutchCulture ook de eigen organisatie op het gebied van werkgeverschap, inclusief een eerlijke beloning voor inhuur van freelancers en externen.

Sinds het ontstaan van DutchCulture wordt er gewerkt met een uitgebreide regeling van vastgestelde arbeidsvoorwaarden. In 2021 zijn de arbeidsvoorwaarden geactualiseerd en herzien, waarbij veranderingen in wet -en regelgeving zijn verwerkt. Verder is in 2021 een nieuwe beoordelingssystematiek ingevoerd en een vernieuwd functiehuis en loongebouw. Daarmee is een voor alle medewerkers transparante beoordelings- en beloningsstructuur ontstaan.

In 2021 namen wij het nieuwe functiehuis en loongebouw in gebruik. Het loongebouw werd al in 2020 getoetst en bijvoorbeeld in vergelijking met de rijksfondsen te laag bevonden. Bovendien ontvangt DutchCulture alleen voor het BIS- gedeelte van haar subsidie loon- en prijscompensatie waardoor het niet mogelijk is om deze aan alle medewerkers door te geven. Om die reden is er in de begroting een bedrag opgenomen

om de loon- en prijscompensatie aan te vullen en ongelijkheid te repareren. In 2021 is deze begrotingspost omgezet in een bestemmingsreserve voor loon- en prijscompensatie. Het beleid ten aanzien van vaste en flex-contracten is aangepast volgens de WAB.

6.2 Governance Code Cultuur

DutchCulture realiseert haar maatschappelijke doelstelling en opdrachten op een duurzame en verantwoordelijke wijze. In de statuten van de stichting is de rechtsvorm en het besturingsmodel vastgelegd.

DutchCulture heeft een bestuur en een Raad van Toezicht (RvT). De RvT bestaat uit vijf leden die afkomstig zijn uit diverse sectoren in de samenleving, provinciaal bestuur, bedrijfsleven en culturele sector. In deze sectoren hebben zij de volgende functies: Commissaris van de Koning, kunstenaar, oud-medeuimdirecteur, jurist en museumdirecteur. De leden worden geworven door middel van een transparante procedure en aangesteld voor vier jaar, met de mogelijkheid van een tweede termijn. Dit is vastgelegd in een rooster van aftreden. De RvT evalueert zichzelf eens per jaar.

De organisatie kent een open en integere cultuur en de bestuurders en toezichthouders dragen dit ook uit. De RvT zorgt dat zij vanuit het belang van de organisatie interne conflicten beheerst en oplost. De RvT heeft eens per jaar een overleg met de personeelsvertegenwoordiging en het managementteam. Een onafhankelijke vertrouwenspersoon voor het personeel brengt één keer per jaar verslag uit aan de RvT en Directie.

Het bestuur bestaat uit een algemeen en een zakelijk directeur. De taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in een directiereglement. Tevens zijn hierin de verhouding tot en de verantwoordelijkheid van het bestuur en de RvT vastgelegd, zoals elkaar gevraagd en ongevraagd informeren. Het bestuur vergadert minimaal viermaal per jaar met de RvT.

De RvT en het bestuur zijn er zeer alert op dat er geen ongewenste belangenverstremming ontstaat in de werkzaamheden van hun leden of van het bestuur. Daarvoor is een intern protocol opgesteld dat onderdeel uitmaakt van het opgestelde reglement van de RvT.

Het bestuur bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden; schept randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving en werkt met een managementteam en personeelsvertegenwoordiging; komt de gedragscodes Diversiteit & Inclusie en Fair Practice na en voert daartoe periodiek overleg met subsidiegevers en externe belanghebbenden.

6.3 Code Diversiteit & Inclusie

Als ondersteunende instelling voor internationalisering ondersteunt DutchCulture de waarden die zijn verbonden aan diversiteit en inclusie en draagt ze deze waarden intern en extern uit. Die overtuiging komt diagonaal door onze organisatie tot uitdrukking.

Personeel

Het personeelsbeleid van onze organisatie richt zich op een diverse samenstelling van

het personeel. Dit is vanaf de oprichting van DutchCulture impliciet en expliciet een van de fundamenten en heeft geleid tot:

- Een organisatie waar een diverse groep medewerkers werkt. Opvallend hierbij is het percentage medewerkers met een cultureel diverse achtergrond, dat met 40% in vergelijking tot de rest van de sector hoog is.
- Een jonge organisatie. Het percentage jonge medewerkers (tot dertig jaar) is ruim tweemaal zo hoog als het percentage boven de vijftig jaar (23%, resp. 10%).
- Extra inzet op mensen met meer afstand tot de arbeidsmarkt. Wij zetten nadrukkelijk ook het UWV in om mensen met uitdagingen rondom leeftijd, status of ziekte te betrekken bij DutchCulture, door bijvoorbeeld werkervaringsplekken en banen aan te bieden.

In 2021 hebben we ons beleid voortgezet en streven ten minste naar handhaving van de huidige diversiteit. We monitoren de personele samenstelling continu en we analyseren en nemen maatregelen indien de diversiteit afneemt.

De samenstelling van MT, directie en Raad van Toezicht is een punt van aandacht. Het MT is na enkele personeelwisselingen in 2021 minder divers geworden en ook de culturele diversiteit van het management en de RvT kan beter. Bij de vervulling van vacatures zal hier nadrukkelijk aandacht aan worden gegeven.

Programma

Er is door het bureau De Cultuurshifters een zogenoemde blinde vlek-scan uitgevoerd op al onze externe uitingen, zoals de website en de sociale media. Naar aanleiding daarvan zijn in 2021 diverse verbeteringen doorgevoerd. Overige aanbevelingen, vooral op het gebied van toegankelijkheid, worden verder onderzocht en in 2022 geïmplementeerd.

In onze programma's adresseert DutchCulture op verschillende manieren het belang van diversiteit en inclusie. Dit onder meer door:

- Verhogen van interculturele sensitiviteit
Wij informeerden en bevorderden het gesprek met de nieuwe generatie makers, cultuurmanagers en medewerkers van de posten over intercultureel werken en de sensitieve houding die daarvoor nodig is. Daarnaast organiseerden wij bijeenkomsten en publiceerden wij over het thema Fair International Cultural Cooperation. Dit om het bewustzijn van (de gevolgen van) machtsstructuren in internationaal werken te verhogen. Deze activiteiten worden voortgezet.
- Ontwikkelen van internationale good practices
Samen met partners ontwikkelden we meerdere programma's met een focus op diversiteit en inclusie, waaronder museumconferenties in samenwerking met Russische musea, het programma Holland-Kanto in Japan en conferenties en seminars over gedeeld erfgoed.
- Ruimte geven aan divers talent
Diversiteit en inclusie zijn niet enkel onderwerp van gesprek, maar ook een leidend principe bij de selectie van sprekers, programmeurs en bezoekersprogramma's.
- Wij vatten diversiteit breder op en ontwikkelden in 2021 plannen en programma's gericht op sociale en regionale inclusie.

Publiek

DutchCulture richtte zich in 2021 met de verschillende activiteiten op een zeer divers publiek. Dit kwam terug in onder meer:

- **Geografische spreiding van onze bezoekers**
We bedienen behalve de Randstad ook de overige regio's, wat terug te zien is in de locaties van onze activiteiten en de bezoekers van onze kanalen en platforms.
- **Publiek met verschillende culturele achtergronden**
Wij bereiken verschillende publieksgroepen vanuit de inhoud en via communicatie. In onze programmering en ons online magazine stellen we deze doelgroepen centraal, wat leidt tot een divers publiek.
- **Campagnestrategieën**
Door gerichte online marketing en verspreiding via relevante inhoudelijke partners slagen wij erin om per activiteit een divers publiek te bereiken.
- **We zijn in 2021 gestart met monitoren en segmenteren.** We maken daardoor inzichtelijk waar we verder kunnen verbeteren. We monitoren door diversiteit in ons doelgroeponderzoek op te nemen, bijvoorbeeld door bij de (anonieme) enquêtes over een programma vrijblijvend te vragen naar kenmerken van diversiteit. Ook segmenteren we doelgroepen. Dit doen we onder meer door data en de resultaten uit doelgroeponderzoek te vertalen naar een meer diverse en inclusieve propositie.

Partners

Wij werken samen met een breed scala aan nationale en internationale partners om onze doelstellingen op het gebied van diversiteit en inclusie te bereiken. Meer specifiek hebben we in 2021:

- **Ons partnernetwerk verder verbreed:**
We werken samen met partners als The Black Archives, Indisch Herinneringscentrum, Anadolu Kültür (TR), Switch2Move, International Queer & Migrant Film Festival en het Nationaal Paralympisch Comité.
- **Het bereik onder regionale doelgroepen vergroot:**
Dit doen wij samen met een groot aantal organisaties/partners, onder wie Eurosonic Noorderslag, KunstLoc, Het Huis, de Gemeente Enschede, Productiehuis De Oost en BrabantStad.
- **Kennis ontwikkeld ten behoeve van diversiteit in de sector:**
Dit doen wij samen met partners als Fonds voor de Podiumkunsten en EUNIC.



Bijlage 1: Risicoanalyse

Datum: 23-02-2022

Risico	Invloed Score 1-5: 1= laag 5= hoog	Kans Score 1-5: 1 = laag 5 = hoog	Tot. score	Beheersmaatregel
Intern				
Directie	5	5	10	Per 1 mei na de pensionering van de zakelijk directeur wordt er overgegaan op een eenkoppige directie. Overgebleven directeur is langdurig ziek en de waarnemend directeur vertrekt per 1 juni.
Managementteam	5	3	8	De afdelingen ICB, M&A en C&M zijn weer volledig bemand. Een nieuw hoofd F&O wordt gezocht.
Personeel	4	3	7	Het personeel blijft hoge prioriteit houden. Het MT zal zich blijven richten op alle aspecten van instroom, doorstroom en uitstroom om het verloop te verminderen. In 2021 is er een MTO uitgevoerd onder het personeel.
Ziekteverzuim	4	1	5	Het ziekteverzuim was in 2021 hoog, veroorzaakt door vier langdurig zieken en COVID-19.

Bijlage 1: Risicoanalyse

Datum: 23-02-2022

Risico	Invloed Score 1-5: 1= laag 5= hoog	Kans Score 1-5: 1 = laag 5 = hoog	Tot. score	Beheersmaatregel
Website	3	3	6	De website heeft voortdurende aandacht, upgrade en onderhoud nodig. In 2022 zal de website opnieuw aangepast worden.
Huisvesting	1	1	2	Dutchculture heeft een nieuw huurcontract tot en met 2024 afgesloten met de verhuurder PBCF. De zolderverdieping is onderverhuurd.
Veiligheid	2	1	3	De kantoorruimtes zijn geheel corona-proof ingericht. Er is een stoelreserveringssysteem is ingevoerd. Het BHV-team is op sterkte.
Extern				
AVG	1	1	2	In 2021 is het nieuwe CRM-systeem in gebruik genomen tbv de meting van de impact. Daarvoor zijn duidelijke AVG-regels afgesproken.
Subsidie	1	0	1	Subsidie voor de beleidsperiode '21-'24 is verleend. Europese subsidie voor CED is verleend voor twee jaar.

Risico	Invloed Score 1-5: 1= laag 5= hoog	Kans Score 1-5: 1 = laag 5 = hoog	Tot. score	Beheersmaatregel
Fraude	1	1	2	Interne procedures en werkbeschrijvingen liggen vast in de administratieve organisatie. Prioriteit laag.
Schade gebouw of inventaris	1	1	2	Beveiliging , brandmelderinstallatie, inboedelverzekering.
ICT, servers down website onbereikbaar, virus	3	1	4	We zijn overgegaan op Microsoft365 en werken volledig in de cloud. De servicedesk, het onderhoud en de beveiliging zijn uitbesteed bij een extern ICT-bedrijf.

Bijlage 2: KPIs

KPI richtlijn 2021	totaal aantal	totaal gerealiseerd
bijeenkomsten	125	169
adviezen*	3.410	1.900
abonnees nieuwsbrieven	20.000	21.289
educatieactiviteiten**	34	14
publicaties	101	149
deelnemers aan educatieactiviteiten***	880	236
bezoekers van bijeenkomsten	9.000	8.357
unieke bezoekers websites	541.150	433.321
volgers sociale media	98.062	97.871
gerealiseerde netwerken	17	10
activiteiten in database	7.100	8.000
deelnemers buitenlandse bezoekers programma's	210	225

Toelichting

* Het lagere aantal adviezen is ingegeven door het feit dat het Creative Europe programma 2021-2027 pas in oktober bekend werd. Ook werd in 2021 een toenemend aantal generieke adviezen gegeven in de vorm van webinars. Daarnaast werd het aantal beïnvloed door de gevolgen van Corona, die met name een grote impact hadden op de activiteiten en mogelijkheden in de cultuursector.

** Het lagere aantal educatieactiviteiten hangt samen met het feit dat universiteiten en hogescholen als gevolg van Corona in 2021 grotendeels gesloten bleven. Dit verklaart tevens het lagere aantal deelnemers aan educatieve activiteiten (***).

DutchCu | ture

Herengracht 474
1017 CA Amsterdam
T +31 (0)20 616 4225

dutchculture.nl