

# Jaarverslag Stichting Art-up 2019-2020

30 juni 2021

## Inhoudsopgave

<b>1 Bestuursverslag .....</b>	<b>2</b>
1.1 Inleiding .....	2
1.2 Activiteiten.....	2
1.3 Bedrijfsvoering.....	3
1.4 Bestuur.....	4
1.5 Financiële realisatie.....	4
1.6 Codes .....	4
1.6.1 Governance Code Cultuur.....	4
1.6.2 Fair Practice Code .....	6
1.6.3 Code Diversiteit en Inclusie.....	6
<b>2. Verslag van de raad van toezicht.....</b>	<b>7</b>
<b>Bijlage A: overzicht nevenfuncties .....</b>	<b>8</b>

# 1 Bestuursverslag

## 1.1 Inleiding

Dit is het eerste jaarverslag van Stichting Art-up. De stichting is opgericht op 25 november 2019 en kent een verlengd boekjaar 2019-2020.

Het verslag heeft betrekking op het eerste ruime jaar van de stichting, dat met name in het teken stond van de opstart en de realisatie van het Art-up Incubator Pilotprogramma.

## 1.2 Activiteiten

Van januari t/m september 2020 liep het Pilotprogramma van de Art-up Incubator. De voorbereidingen voor het programma waren al in 2018 gestart door bestuurders/oprichters Jon Heemsbergen en Anne Houwing. Al snel bleek dat een stichting de meest passende juridische vorm was om de maatschappelijke doelstellingen die zij voor ogen hadden te realiseren. Met de oprichting van de stichting is echter gewacht tot geschikte partners gevonden waren voor de realisatie van de pilot. Een groot deel van de voorbereiding vond dus plaats vanuit de 'stichting in oprichting'.

Wat ons dreef bij de start van dit project, was de overtuiging dat er meer innovatie nodig is de cultuursector. We legden ons oor te luisteren bij sectoren die succesvol innoveren en zagen dat de vernieuwing in deze sectoren voornamelijk van onderaf op gang wordt gebracht. Nieuwkomers worden er open armen ontvangen, het zijn immers dit type bedrijven die radicaal nieuwe inzichten op tafel gooien en andere verbindingen leggen tussen product en markt. Succesvol of niet, in alle gevallen wordt door deze bedrijven aan de poorten van de gevestigde orde geschud. Het is deze beweging die Art-up in de cultuursector wil aanjagen. Het ontwikkelen van de eerste incubator voor de cultuursector, was een belangrijke eerste stap in die richting.

Na de daadwerkelijke oprichting van de Stichting kon dan ook al snel de financiering rondgemaakt worden en de werving en selectie gestart voor het pilotprogramma.

Voor de uitvoering werkten we nauw samen met Impact Hub, ontwikkelaar van incubators en accelerators voor sociale ondernemingen. Impact Hub ondersteunde bij de ontwikkeling en samenstelling van het programma en leverde een aantal trainers via hun netwerk, onder wie hoofdtrainer Tijmen Rümke. Creatief digitaal bureau GRRR werd partner op het gebied van branding en digitale vraagstukken. Zij leverden een training branding en creative director Rolf Coppens begeleidde de deelnemers bij de doorontwikkeling van hun digitale- en merkstrategieën. Voor de financiering van het traject werkte Art-up samen met Gemeente Amsterdam CTO Innovatieteam (in het kader van Agenda Digitale Stad), het Amsterdams Fonds voor de Kunst, VSB Fonds en BankGiro Loterij Fonds (Stichting DOEN). Startup Amsterdam leverde als facilitair partner ruimtes en catering en gaf een financiële bijdrage voor het onderdeel kennisdeling.

Het programma was gericht op organisaties die werken aan schaalbare en duurzame oplossingen voor problemen in de cultuursector op het gebied van publieksbereik, financiering, inclusie en maatschappelijke relevantie. Binnen deze doelgroep werd gezocht naar ondernemende initiatieven. We zochten dus naar initiatieven die vernieuwden op twee niveaus: enerzijds op het niveau van de problemen die ze wilden tackelen, anderzijds op het niveau van de manier waarop ze zich organiseerden.

Deelnemers aan het Pilotprogramma waren Club Goud, Art Rocks, De Ontmoeting, Prospect Eleven / Eleven Inc., Wat Telt! en Heelal BV.

Het incubatorprogramma liep in de periode januari t/m september 2020. We organiseerden 10 trainingen, zes intervisiebijeenkomsten, diverse individuele coachinggesprekken en we faciliteerden doorlopend contact tussen de deelnemers en hun mentoren.

Het traject eindigde met een eindpresentatie, 'Demoday', op 11 september 2020. Dit was een hybride event dat live plaatsvond in het Compagnietheater in Amsterdam en werd gestreamd via YouTube. We bereikten hiermee in totaal 350 mensen.

Het incubatorprogramma werd zeer goed gewaardeerd door de deelnemers (gemiddelde beoordeling een 8,7 uit 10) en werd goed ontvangen door alle partners en financiers.

Naast de hoofdactiviteit, het incubatorprogramma, organiseerden we in 2020 enkele aanvullende activiteiten:

- Op 23 september organiseerden we de eendaagse workshop Cultuur Coronaproof, waar 10 startende cultureel ondernemers een dag lang begeleid werden in het vormgeven van hun strategie.
- In de periode september t/m december organiseerden we een begeleidingsprogramma voor Cultuur Innovatiefonds Provincie Utrecht, bestaande uit een tweetal trainingen en een tweetal intervisiebijeenkomsten.

Naast onze programma's is kennisdeling een belangrijk onderdeel van onze bezigheden. Art-up stelt zich ten doel kennis over innovatie en ondernemerschap in het culturele veld te vergroten, bij ondernemers, instellingen, financiers en beleidsmakers.

Dit hebben we op de volgende manieren bewerkstelligd:

- Gedurende het jaar schreven en deelden we artikelen, interviews, blogs, nieuwsbrieven en social posts om alle opgedane kennis te delen met het werkveld. Onze nieuwsbrief heeft een bereik van 450 professionals in de culturele en creatieve sector.
- We organiseerden een livecast in samenwerking met Pakhuis de Zwijger en ondersteund door Startup Amsterdam over digitale verdienmodellen voor cultuur onder de titel 'Online cultuur verdient beter'
- We creëerden een vierdelige podcastserie over innovatie in de cultuursector samen met Stichting Erlenmeyer en Dag & Nacht Media.
- We organiseerden diverse expert meetings en rondetafelgesprekken rondom onderwerpen als de impact van cultuur, diversiteit en inclusie, financiering. Met als doel het debat binnen de sector te stimuleren en kennisdeling en samenwerking te bevorderen.
- Daarnaast werden we regelmatig door fondsen, overheden, koepel- en belangenorganisaties en instellingen uitgenodigd om een bijdrage te leveren aan hun bijeenkomsten en evenementen, onder andere in de vorm van inspiratietalks, als gespreksfacilitator of als deelnemer aan rondetafelgesprekken en brainstormen.

### 1.3 Bedrijfsvoering

Stichting Art-up had in 2019/2020 geen personeel in loondienst. De organisatie werd geleid door de tweekoppige directie, bestaande uit oprichters Jon Heemsbergen en Anne Houwing. Zij werden op tijdelijke basis ingehuurd, aangezien structurele activiteiten en -financiering vooralsnog ontbreken. Voor de realisatie van het incubatorprogramma werd samengewerkt met Impact Hub, zij leverden o.a. trainers, coaches en facilitators.

Voor ondersteunende taken zoals tekstschrijven en productie van de Demoday werden incidenteel freelancers ingezet. Daarnaast werden freelance trainers en facilitators ingezet.

## 1.4 Bestuur

Stichting Art-up hanteert een raad-van-toezichtmodel en richt zich naar de Governance Code Cultuur (zie ook 1.6.1 *Governance Code Cultuur*)

De tweekoppige directie vormt tevens het statutair bestuur van de Stichting. Jon Heemsbergen is voorzitter en Anne Houwing is algemeen bestuurslid. Zij ontvangen voor hun bestuurswerkzaamheden geen vergoeding. Wel ontvangen zij een (minder dan marktconforme) vergoeding voor hun directiewerkzaamheden. De directie/het bestuur overlegt onderling op wekelijkse basis. Besluiten worden altijd in unanimititeit genomen.

Er vonden in 2019 één en in 2020 vier officiële vergaderingen van het bestuur met de raad van toezicht plaats (zie ook 2. *Verslag van de raad van toezicht*). Daarnaast informeerde het bestuur minimaal op maandelijks basis de raad van toezicht over de voortgang binnen de stichting en vond er op diverse momenten informeel overleg plaats tussen het bestuur en een of meerdere leden van de raad van toezicht over diverse actuele onderwerpen.

## 1.5 Financiële realisatie

De financiële realisatie verliep conform begroting. Het incubatorprogramma werd financieel afgesloten met een minimaal positief resultaat. Door de aanvullende activiteiten werd over het verlengde boekjaar 2019/2020 een positief financieel resultaat van € 563 gerealiseerd. Dit is toegevoegd aan het stichtingsvermogen, waarmee een minimale buffer is gecreëerd passend bij de fase van de organisatie. De financiële ontwikkeling van de organisatie en het aanleggen van een gezonde buffer zal de komende jaren een aandachtspunt zijn voor bestuur en raad van toezicht

## 1.6 Codes

### 1.6.1 Governance Code Cultuur

Het bestuur richt zich in haar werk naar de Governance Code Cultuur. Hieronder gaan we kort in op de toepassing van de acht leidende principes uit de code.

#### Principe 1

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

De gerealiseerde activiteiten sluiten nauw aan op de stichtingsdoelstelling zoals geformuleerd in de statuten. Het bestuur is in doorlopend contact met externe stakeholders zoals partners en financiers over de realisatie van deze doelstellingen.

#### Principe 2

**De organisatie past de principes van de Governance Code Cultuur toe en licht toe hoe zij dat heeft gedaan ('pas toe én leg uit'). De organisatie volgt de aanbevelingen op en wijkt daar alleen gemotiveerd van af ('pas toe óf leg uit').**

In deze paragraaf lichten wij toe hoe we de principes van de code invullen en gaan we in op de aanbevelingen wanneer we hiervan afwijken. Als startende en snel ontwikkelende organisatie vinden we het van belang om met regelmaat te reflecteren op de code. Dit gebeurt in de bestuurs- en raad-van-toezichtvergaderingen.

### Principe 3

**Bestuurders en toezichthouders zijn onafhankelijk en handelen integer. Zij zijn alert op belangenverstrengeling, vermijden ongewenste belangenverstrengeling en gaan op een transparante en zorgvuldige wijze om met tegenstrijdige belangen.**

Bij de samenstelling van bestuur en raad van toezicht is aandacht geweest voor mogelijke belangenverstrengeling. Er is een actueel overzicht van nevenfuncties van bestuurders en toezichthouder. Elke wijziging in nevenfuncties wordt direct door bestuurders en toezichthouders gemeld. In bestuurs- en raad-van-toezichtvergaderingen is regelmatig aandacht voor interne en externe ontwikkelingen die mogelijk in de toekomst overlappende of tegenstrijdige belangen kunnen veroorzaken bij bestuurders en toezichthouders.

Het merk Art-up is eigendom van de eenmanszaak van Jon Heemsbergen (die het eigendom informeel deelt met Anne Houwing). Hij geeft het merk in licentie aan de stichting, voor gebruik conform de doelstellingen van de stichting, zonder dat daar een vergoeding tegenover staat. Momenteel wordt gewerkt aan een formalisering van deze licentie middels een licentieovereenkomst. De eenmanszaak van Jon Heemsbergen (of een toekomstige voortzetting hiervan in andere rechtsvorm) zal ook andersoortige activiteiten onder de naam Art-up organiseren. Over de verhouding tussen de activiteiten van de stichting en het overige gebruik van de merknaam vindt intensief overleg plaats tussen bestuur en raad van toezicht. Dit alles zal in 2021 verder worden geformaliseerd in overeenkomsten en reglementen.

In alle gevallen waar het afspraken tussen de stichting en de eenmanszaak van Jon Heemsbergen betreft, bijvoorbeeld over het gebruik van het merk, treedt de raad van toezicht op als vertegenwoordiger van de stichting, teneinde elke mogelijke vorm van belangenverstrengeling te vermijden.

Voor een overzicht van nevenfuncties van de bestuurders en toezichthouders, zie Bijlage A

### Principe 4

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

In de statuten staan de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van bestuur en raad van toezicht helder omschreven. De organisatie handelt naar hetgeen in de statuten omschreven is. Het komende jaar zal aanvullend op de statuten een reglement voor directie, bestuur en raad van toezicht worden opgesteld, waarin deze afspraken in meer detail worden uitgewerkt.

Het bestuur informeert de raad van toezicht gevraagd en ongevraagd over alle zaken die voor hen relevant zijn. De raad van toezicht stelt zich actief op en vraagt regelmatig om updates en aanvullende informatie.

### Principe 5

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

Zoals eerder in dit verslag beschreven zijn beide directeur-bestuurders tot nu toe de enige doorlopend betrokken krachten. Naast de vervulling van hun bestuurlijke taken hebben zij de leiding over alle aspecten van de organisatie en voeren daarnaast veel van de taken uit. Voor de komende jaren is de ambitie dat naarmate de organisatie groeit, de directeur-bestuurders zich meer kunnen toeleggen op hun bestuurs- en directietaken en de uitvoering van de werkzaamheden in toenemende mate wordt gedelegeerd aan medewerkers en/of externen. De bestuurders hebben op wekelijkse basis contact over de onderlinge verdeling van taken en informeren de raad van toezicht geregeld over deze taakverdeling die nog doorlopend in ontwikkeling is.

#### Principe 6

##### **Het bestuur gaat zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de organisatie.**

De organisatie heeft nog geen personeel. Bij de inzet van externen richten we ons naar de principes van de Fair Practice Code. Ook de code Diversiteit en Inclusie vormt een richtlijn voor de organisatie. Op dit moment werkt de organisatie op projectbasis en is het bestuur verantwoordelijk voor realisatie van de activiteiten conform de jaarbegroting en projectbegrotingen. Risico's worden op projectniveau afgewogen en besproken met de raad van toezicht. Naarmate de organisatie verder groeit en de risico's toenemen, zal risicobeheersing meer aandacht krijgen.

#### Principe 7

##### **De raad van toezicht voert zijn toezichthoudende, adviserende en werkgeversrol op een professionele en onafhankelijke wijze uit.**

De drie leden van de raad van toezicht zijn zich bewust van de verantwoordelijkheden en bevoegdheden die zij volgens de statuten hebben en van hetgeen de Governance Code Cultuur van toezichthouders verwacht. Binnen de raad is ruim voldoende toezichthoudende ervaring aanwezig. Naast de formele, toezichthoudende taken, stelt de raad van toezicht zich op als een actieve adviseur van de directeur-bestuurders.

De raad van toezicht bepaalt de voorwaarden waaronder de directeur-bestuurders werken, waaronder het aantal uren dat vergoed wordt en het uurtarief.

#### Principe 8

##### **De raad van toezicht is verantwoordelijk voor zijn samenstelling en waarborgt daarbij deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.**

De raad van toezicht bestaat momenteel uit drie leden. De ambitie is om 2021/2022 uit te breiden naar een aantal van vijf leden. Hierbij is, naast deskundigheid, netwerk en onafhankelijkheid, de diversiteit van de leden op diverse vlakken een aandachtspunt. Zie ook het verslag van de raad van toezicht.

#### 1.6.2 Fair Practice Code

De organisatie volgt de Fair Practice Code en streeft naar een eerlijke vergoeding en goede werkomstandigheden voor alle betrokkenen. Gezien de beperkte financiële middelen hebben de directeur-bestuurders hun werk in 2019/2020 nog voor een aanzienlijk deel onbetaald gedaan. De ambitie is om in 2021 toe te groeien naar een situatie waarin zij voor hun directiewerkzaamheden een eerlijke vergoeding krijgen.

Extern ingehuurd personeel ontvangt altijd een eerlijke en marktconforme vergoeding. Dit is een belangrijk uitgangspunt voor directie en bestuur, in lijn met de doelstelling van de stichting om de cultuursector zakelijk weerbaarder te maken (*practice what you preach*).

#### 1.6.3 Code Diversiteit en Inclusie

De organisatie streeft ernaar te handelen volgens de Code Diversiteit en Inclusie. Binnen het incubatorprogramma waren de thema's diversiteit, inclusie en toegankelijkheid prominent aanwezig; veel van de deelnemende initiatieven waren expliciet op deze doelen gericht, zoals Wat Telt! (toegankelijkheid van cultuur voor doven en slechthorenden en hun emancipatie op de arbeidsmarkt), Prospect Eleven / Eleven Inc. (arbeidskansen in de cultuursector voor jongeren met een bi-culturele achtergrond) en Club Goud (participatie van ouderen in de maatschappij d.m.v. cultuur).

De diversiteit in de organisatie is op het vlak van gender goed, op het vlak van culturele achtergrond is deze op dit moment nog te uniform. Bij de voorgenomen uitbreiding van de raad van toezicht is het bevorderen van culturele diversiteit dan ook een prioriteit.

Bij het inzetten van extern personeel wordt veel aandacht besteed aan diversiteit en het werven buiten het eigen netwerk. Wanneer de organisatie eigen personeel gaat aantrekken, zullen diversiteit en inclusie een centrale positie krijgen binnen het aanname- en personeelsbeleid.

## 2. Verslag van de raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2019/2020 uit:

- Koen van Vliet, voorzitter
- Esther Kwaks, algemeen lid
- Karin Sommerer, algemeen lid

De raad kwam in 2019 eenmaal en in 2020 viermaal in vergadering bijeen. Al deze vergaderingen waren gecombineerde vergaderingen van bestuur en raad van toezicht.

De voorzitter van de raad van toezicht stelt de agenda van de vergadering op in overleg met de voorzitter van het bestuur en leidt de vergaderingen. Het bestuur zorgt voor verslaglegging van de vergaderingen. De verslagen worden na goedkeuring ondertekend door alle aanwezigen.

Naast deze formele vergaderingen was er op verschillende momenten overleg tussen de leden van de raad van toezicht buiten aanwezigheid van het bestuur. Ook was er geregeld tussentijds overleg tussen een of meerdere leden van de raad van toezicht en de directeur-bestuurders. De leden van de raad waren aanwezig bij belangrijke bijeenkomsten zoals de Demoday waarmee het incubatorpramma eindigde.

De raad van toezicht is tevreden over de informatievoorziening vanuit de directeur-bestuurders. De raad beschikt over actuele informatie en is in staat haar toezichthoudende en adviserende taken goed te vervullen.

Voor de beginfase van Stichting Art-up is gekozen voor een compacte raad van toezicht bestaande uit drie leden. In een volgende fase zal de raad worden uitgebreid met twee extra leden, waarbij naast deskundigheid, netwerk en onafhankelijkheid ook diversiteit op diverse vlakken, waaronder culturele diversiteit, de aandacht heeft.

De raad van toezicht komt minstens eenmaal per jaar onderling bijeen om het eigen functioneren en de samenwerking met het bestuur te evalueren.

## Bijlage A: overzicht nevenfuncties

### **Jon Heemsbergen**

#### *Voorzitter bestuur*

- Zelfstandig ondernemer, Jon Heemsbergen, Amsterdam
- Algemeen lid bestuur / voorzitter bestuur (a.i.), Stichting DoubleA, Amsterdam
- Adviseur, Fonds Podiumkunsten, Den Haag (t/m november 2020)

### **Anne Houwing**

#### *Algemeen lid bestuur*

- Directeur Stichting Cinecrowd
- Penningmeester Stichting De Theaterstraat
- Bestuurslid Stichting Circus Treurdier

### **Koen van Vliet**

#### *Voorzitter raad van toezicht*

- Adviseur, KplusV
- Voorzitter bestuur Stichting Het eerste Uur
- Penningmeester Stichting Theater Groep Kwatta

### **Karin Sommerer**

#### *Algemeen lid raad van toezicht*

- Lid raad van toezicht Stichting Vis à Vis
- Zelfstandig ondernemer, Karin Sommerer, Amsterdam

### **Esther Kwaks**

#### *Algemeen lid raad van toezicht*

- Lid Raad van Toezicht Publieke Omroep Amsterdam
- Lid Raad van Toezicht AVROTROS
- Lid Raad van Commissarissen Theater- en Congrescentrum Orpheus
- Voorzitter Raad van Toezicht De Nieuwe Cultuur Stichting
- Lid Bestuur Vereniging van Vrienden van het Frans Hals Museum