

Jaarverslag Stichting Art-up 2023

1. Bestuursverslag

1.1 Activiteiten

Art-up Incubator

In 2023 organiseerde Art-up drie incubatorprogramma's. Een programma 'oude stijl' dat liep van november 2022 tot en met februari 2023, en twee compacte programma's die liepen een van september 2023 - december 2023 en november '23 tot - maart '24

Om verschillende redenen - met als belangrijkste de financiering en de toegankelijkheid van het programma - besloten we in 2022 om de incubator vanaf 2023 in meer compacte vorm aan te bieden. Hiertoe hebben we het eerste halfjaar van 2023 uitgetrokken aan doorontwikkeling en werving en de uitvoering iets vertraagd. Het compacte programma lijkt in opzet sterk op het eerste gedeelte van het originele incubatorprogramma. De werkwijze die we hanteren zijn ook in dit programma learning by doing, iteratief werken en peer-to-peer learning. Doordat het programma in zekere zin dus voortbouwt op de eerste drie incubators hoefden er relatief weinig extra uren te worden besteed aan de ontwikkeling van het programma.

Deze compactere versie van de incubator bestaat uit trainingen die focussen op de onderwerpen missie en doelstellingen, doelgroep & waardepropositie, businessmodel, persoonlijke leiderschap en groei & verkoop. Ook is er voor alle deelnemers individuele business coaching beschikbaar, zijn er intervisiesessies en zijn er tussentijdse contactmomenten in de vorm van online check-ins.

Deelnemers Art-up Incubator november '22

ARTMSTRS

The Hmm

ROEF

Komvoor

Festival Cement/ SLUMBER

Deelnemers Art-up incubator september '23

Mooiedingenmakers

Fiber

FAAM

Studio Immersief

Willow Art Space

Deelnemers Art-up incubator november '23

Sectie C
Studio Wildvreemd
Wild Lam
.ZIP
Landscape

Alumninetwerk

In de Art-up Incubator ontmoeten ondernemers elkaar die met innovaties in de cultuursector bezig zijn. Het intensieve groepsprogramma maakt dat er sterke connecties ontstaan en dat men veel met en van elkaar leert. Er is behoefte om ook na het programma met elkaar in contact te blijven en samen te blijven leren. En om de verbinding te leggen tussen de verschillende incubatorgroepen. Van daaruit is de ambitie voor een Art-up alumninetwerk ontstaan.

In 2022 kwamen we een aantal keer met oud incubatordeelnemers bijeen om wensen en behoeften in kaart te brengen. In 2023 hebben we al deze richtingen en ideeën getoetst en hebben we in de praktijk onderzocht waar de grootste behoeftes lagen. Dit past goed in de innovatieve aanpak die wij als organisatie zelf voorstaan: het ontwikkelen van een netwerk op een iteratieve manier, door diverse experimenten te doen. De netwerkfunctie is daarin de basis; hierin participeren alle leden. De overige activiteiten zijn 'opt-in'; leden kunnen aangeven aan welke experimenten / activiteiten ze willen deelnemen en welke ze zelf willen helpen ontwikkelen.

Platform ACCT ondersteunde het pilotjaar van het alumninetwerk met een bijdrage voor 'leernetwerken'. Gaandeweg het jaar kwamen we erachter dat het lastig was om met de alumni activiteiten van de grond te krijgen. Op de vraag of men activiteiten interessant vond, was vrijwel altijd het antwoord volmondig: "Ja!". Toch bleef het animo als de activiteiten concreet werden in onze ogen ietwat beperkt. Hier blijken een gebrek aan geld en tijd de belangrijkste drempels. Daar komt bij dat het netwerk nog relatief klein is met een grote spreiding over het land. Hoewel deelnemers een duidelijke voorkeur hadden voor fysieke bijeenkomsten, bleek de reistijd die velen hierbij hadden een belemmering voor participatie.

Het pilotjaar van het alumninetwerk startte medio 2023. In 2023 organiseerden we de volgende activiteiten:

Intervisie

In alle incubatorprogramma's werd peer-to-peer learning als erg waardevol ervaren, het was dan ook een no brainer dat we in het alumninetwerk ruimte voor onderlinge reflectie zouden creëren. Dit deden we in de vorm van een intervisiegroep. Een werkvorm die uitnodigt om te reflecteren op uitdagende werksituaties en helpt om tot praktische oplossingen te komen. De groep kwam drie keer samen, waarvan 2 bijeenkomst in 2023 plaatsvonden.

Training onderhandelen

Uit de input die voorafgaand aan de start van het alumninetwerk was opgehaald middels een werksessie en na een tussentijdse inventarisatie in het najaar van 2023 bleek dat er veel behoefte was bij de alumni aan het verbeteren van hun zakelijke vaardigheden. In samenwerking met leiderschapscoach en trainer Jeanine Jansen (werkzaam bij Remember the Talent en Nyenrode Universiteit) ontwikkelden we daarom een training onderhandelen.

De vraag die daarbij centraal stond was: hoe bewust en effectief onderhandel jij als leider in jouw organisatie? In deze training oefenden deelnemers onder leiding van Jeanine hoe ze resultaten boeken in onderhandelingen, met behoud van de relatie. Hoe doe je dat als er diverse belangen, meningen of emoties spelen? Welke stijlen zijn er mogelijk, en wat past bij jou? Zo gingen deelnemers naar huis met concrete feedback en handvatten voor pittige gesprekken. De training werd ook opengesteld voor andere cultureel ondernemers.

Business coaching

Tijdens de incubator hebben alumni gewerkt aan hun waardepropositie, businessmodel en zakelijke strategie, maar dit is natuurlijk nooit af. Met alle dagelijkse beslommeringen is het soms moeilijk voor cultureel ondernemers om uit te zoomen en te bepalen waar je nu staat en waar je heen zou willen. Daarom boden we alumni businesscoaching aan. En we hielpen hen zo met een update van hun zakelijke strategie.

Netwerkborrels

We organiseerden één netwerkborrel.

Whatsapp groep

Naast het organiseren van trainingen en borrels werd er ook nagedacht over een communicatietool waarmee de deelnemers van het alumninetwerk op een laagdrempelige manier met elkaar in verbinding kunnen staan. Na een inventarisatie bij het netwerk werd gekozen voor een Whatsapp-groep. De groep wordt gebruikt om updates, artikelen, nieuws en (organisatorische) vraagstukken te delen met elkaar. Na afronding van iedere Incubator worden deelnemers toegevoegd aan deze groep.

Volgende stap

We namen ons voor om de sector te stimuleren om meer in gezamenlijkheid te werken aan innovatie; om samen tot concrete oplossingen te komen voor breed gedragen problemen. Belangrijke eerste stap hierin is naar ons idee bewustwording van het nut en de noodzaak van innovatie bij beslissingsmakers in de sector. We startten dit proces door belangrijke spelers als Platform ACCT en Cultuur+Ondernemen (C+O) aan te haken. In gezamenlijkheid organiseerden we begin oktober een verkennend gesprek rondom dit thema tussen een afvaardiging van het culturele en creatieve start-upveld en de belangrijkste stakeholders (in de culturele en creatieve sector) op het gebied van innovatie, beleid en ondernemerschap. Tijdens de bijeenkomst zetten we uiteen wat voor culturele en creatieve start-ups er zijn en waar ze zich bevinden, wat hun positie is binnen het ecosysteem, en wat er nodig is om deze groep beter in beeld te krijgen en beter te ondersteunen.

Er was veel animo voor de bijeenkomst; vrijwel alle uitgenodigde stakeholders waren aanwezig en gaven achteraf aan het een leerzame en waardevolle bijeenkomst te vinden en interesse te hebben in een vervolg. In vervolg op het verkennende gesprek zijn met diverse aanwezige stakeholders verdiepende gesprekken gevoerd om mogelijke vervolgstappen te verkennen. Niet eerder zijn er op dit niveau (beleids)discussies gevoerd over innovatie en start-up beleid in de cultuursector. De zichtbaarheid van culturele start-ups is toegenomen en hun uitgangspositie voor de toekomst is versterkt.

Kennisdeling

Gedurende het jaar deelden we kennis- en inzichten in onze nieuwsbrief, artikelen op onze website en onze LinkedIn pagina. We zagen een groei in het aantal volgers op LinkedIn en abonnees op de nieuwsbrief en tegelijk een consistent hoog engagement (bijv. gemiddeld 65% open rate nieuwsbrief)

1.2 Bedrijfsvoering

Juli 2022 hebben Jon Heemsbergen en Anne Houwing training en adviesbureau Art-up B.V. opgericht en is een samenwerking aangegaan tussen Stichting Art-up en Art-up B.V. Dit is het gevolg van een zorgvuldig proces waarin diverse malen overlegd is tussen de bestuurders en de raad van toezicht, om tot een zuivere, transparante en efficiënte manier voor samenwerking te komen.

De samenwerking zoals die in 2022 is opgezet is in 2023 gecontinueerd. Art-up B.V. heeft de expertise, personele capaciteit en faciliteiten om een belangrijk deel van de uitvoering van de incubators en andere projecten van de stichting op zich te kunnen nemen. Dit gebeurt op offertebasis, waarbij Art-up B.V. per project een offerte uitbrengt aan de stichting, die altijd door de raad van toezicht moet worden goedgekeurd, met oog op de belangen die de bestuurders van de stichting hebben in Art-up B.V.

Deze constructie betekent dat de stichting 'lean' kan blijven en ze nauwelijks vaste lasten heeft, waardoor de risico's beperkt blijven, ook als er minder omzet gemaakt wordt.

Stichting Art-up blijft daarnaast samenwerken met andere leveranciers en diverse freelance trainers en coaches.

1.3 Bestuur

Bestuurders van de stichting zijn Jon Heemsbergen (voorzitter) en Anne Houwing. Zij ontvangen voor hun bestuurstaken geen vergoeding.

Daarnaast worden zij via inhuur van Art-up B.V. ingezet voor het management en een deel van de uitvoering van de programma's.

1.4 Codes

1.4.1 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.

In de samenwerking tussen de stichting en Art-up B.V. is sprake van overlappende belangen bij beide directeur-bestuurders. Deze overlappende belangen zijn in het voordeel van de stichting, die hierdoor veel slagkracht heeft en nauwelijks vaste kosten heeft. De raad van toezicht geeft goedkeuring op elke overeenkomst en offerte van de BV aan de Stichting, waarmee wordt gezorgd dat de overlappende belangen nooit conflicterend worden. Zie ook onder '1.2 Bedrijfsvoering'.

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 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.

De directeur-bestuurders vervullen hun rol in nauwe samenwerking met elkaar en verdelen taken op een ad-hoc basis, dit is passend bij de omvang en ontwikkelfase van de stichting.

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.

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. Binnen deze beperkte samenstelling wordt gestreefd naar een diverse samenstelling. Deskundigheid en onafhankelijkheid zijn belangrijke criteria voor werving van nieuwe leden. .

1.4.2 Fair Practice Code

De organisatie volgt de Fair Practice Code en streeft naar een eerlijke vergoeding en goede werkomstandigheden voor alle betrokkenen.

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. In de werving van deelnemers voor onze programma's zoeken we nadrukkelijk naar partijen die zich richten op het verbeteren van diversiteit, inclusie en toegankelijkheid van de cultuursector.

De organisatie heeft geen personeel in loondienst, maar streeft wel naar diversiteit in de externe inhuur. Op het vlak van gender is de diversiteit goed, op het vlak van culturele achtergrond is deze op dit moment nog te uniform. Ook binnen de samenstelling van de raad van toezicht is culturele diversiteit een aandachtspunt.

2. Verslag van de raad van toezicht

De raad van toezicht bestond in 2023 uit:

- Willem Jaap Zwart, voorzitter
- Esther Kwaks, algemeen lid
- Karin Sommerer, algemeen lid, afgetreden per 25 november 2023

De raad hield in 2023 drie officiële vergaderingen. Al deze vergaderingen waren gecombineerde vergaderingen van bestuur en raad van toezicht. Daarnaast waren er gedurende het jaar diverse informele overlegmomenten tussen raad van toezicht onderling en met het bestuur over de samenstelling van de raad van toezicht, en het werven van nieuwe leden voor de 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.

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.

De raad van toezicht heeft in 2023 geen officiële zelfevaluatie gehouden, wel zijn er gedurende het jaar verschillende onderlinge overleggen gevoerd, waarin ook de eigen positie en het functioneren aan de orde is gekomen. In 2023 liepen de termijnen van twee toezichthouders af. Er is binnen de raad overleg geweest over het al dan niet verlengen van deze termijnen. Karin Sommerer besloot bij het aflopen van haar termijn niet op te gaan voor herbenoeming, de vacature die hierdoor ontstaan in januari 2024 vervuld. Esther Kwaks besloot dat zij niet op wilde gaan voor herbenoeming voor een termijn van vier jaar. In verband met continuïteit binnen de raad is haar termijn wel met enkele maanden verlengd, waarna ook zij werd vervangen.

Het voornemen is om in de toekomst jaarlijks een zelfevaluatie te houden.

3. Financiële realisatie

Op de volgende pagina's wordt de beknopte jaarrekening van Stichting Art-up weergegeven. Om de volledige jaarrekening op te vragen, stuur een mail naar info@art-up.nl

BALANS PER 31 DECEMBER 2023

(na resultaatverdeling)

		31 december 2023		31 december 2022	
		€	€	€	€
ACTIVA					
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen					
Debiteuren		9.922		1.500	
Omzetbelasting		-		9.675	
Overige vorderingen en overlopende activa	1	-		45	
			9.922		11.220
Liquide middelen	2		43.316		8.954
			53.238		20.174

		31 december 2023		31 december 2022	
		€	€	€	€
PASSIVA					
STICHTINGSVERMOGEN					
Stichtingskapitaal	3		2.190		2.796
KORTLOPENDE SCHULDEN					
Crediteuren		20.497		-	
Omzetbelasting		219		-	
Overlopende passiva	4	30.332		17.378	
			51.048		17.378
			53.238		20.174

STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023

		Realisatie 2023		Realisatie 2022	
		€	€	€	€
Baten	5				
Subsidies	6		90.000		97.000
Eigen inkomsten	7		79.774		43.012
			<u>169.774</u>		<u>140.012</u>
Lasten					
Directe lasten	8	93.650		69.760	
Productiekosten	9	5.307		8.741	
Managementkosten	10	47.840		26.880	
Huisvestingskosten	11	3.500		5.221	
Verkoopkosten	12	15.218		25.320	
Algemene kosten	13	4.865		2.013	
			<u>170.380</u>		<u>137.935</u>
Som der bedrijfslasten					
			-606		2.077
Bedrijfsresultaat					
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	14		-		13
			<u>-606</u>		<u>2.090</u>
Netto resultaat					
			<u>-606</u>		<u>2.090</u>
Resultaatbestemming					
Stichtingskapitaal			<u>-606</u>		<u>2.090</u>

Bijlage A: overzicht nevenfuncties december 2023

Jon Heemsbergen

Voorzitter bestuur

- DGA, Art-up B.V.
- DGA, Jon Heemsbergen Management & Advies B.V.
- Voorzitter bestuur, Stichting doubleA, Amsterdam
- Voorzitter raad van toezicht Stichting Muziekschool Amsterdam en Stichting Muziekschool Amsterdam Noord

Anne Houwing

Algemeen lid bestuur

- DGA, Art-up B.V.
- DGA, Future Culture Holding B.V.

Willem Jaap Zwart

Voorzitter raad van toezicht vanaf december 2022

- DGA, Nescio Ludens B.V.
- Directeur-bestuurder a.i., Oyfo Hengelo
- Bestuurslid, Booster Festival
- Bestuurslid, Leergeld Enschede
- Voorzitter raad van toezicht, PLANETART
- Bestuurder stichting Cultuurinnovaties
- Voorzitter adviesraad Cultuur van Deventer en Apeldoorn
- Voorzitter Stichting Leergeld Enschede en Jeugdfonds Sport en Cultuur Enschede
- Voorzitter Cultuureducatie Enschede

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

Bijlage B: rooster van Aftreden december 2023

Naam	Benoeming	Einde termijn	Status
Willem Jaap Zwart	20-12-2022	20-12-2026	eerste termijn, eenmaal herbenoembaar
Esther Kwaks	25-11-2019	25-11-2027	tweede termijn, niet herbenoembaar
Karin Sommerer	25-11-2019	25-11-2023	Afgetreden per 25-11-2023