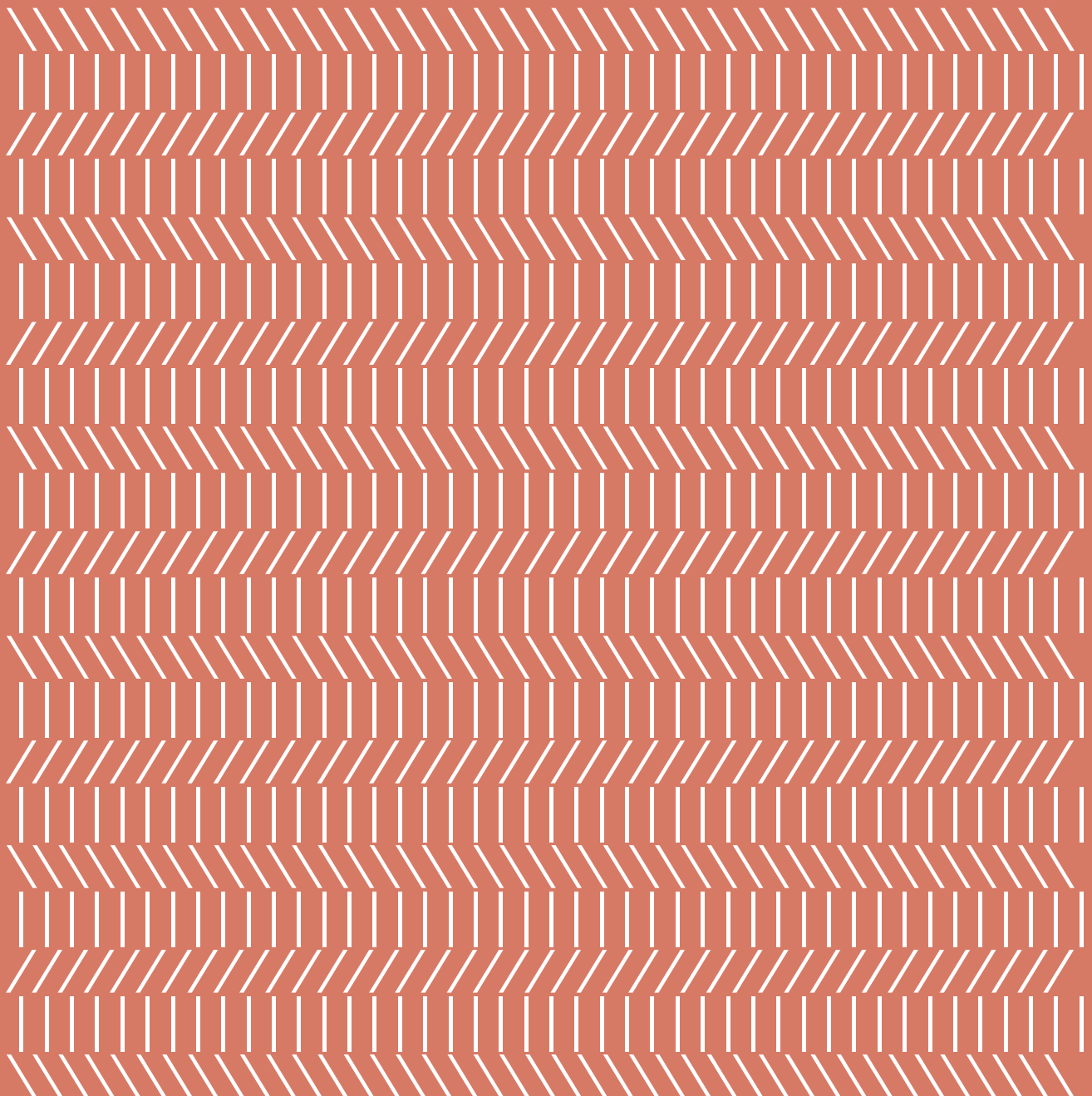


DutchCu|ture

Bestuursverslag 2022



# Inhoud

1. Inleiding	3
2. Missie, visie, rollen en doelstellingen	5
3. Kwalitatieve beschrijving van de verrichte activiteiten	6
3.1. Makers & organisaties	6
3.2. Postennetwerk	13
3.3. Overheden	14
3.4. Partners & netwerken	16
3.5. Thema's	18
3.6. Communicatie & marketing	20
4. Financiering en continuïteit van de organisatie	22
4.1. Resultaatbestemming	23
4.2. Toelichting bestemmingsreserves	23
4.3. Gebeurtenissen na balansdatum	23
4.4. Wet Normering Topinkomens (WNT)	23
5. Samenstelling bestuur en Raad van Toezicht	25
5.1. Raad van Toezicht	26
5.2. Directie	26
6. Personeel en organisatie	27
6.1. Organisatie	27
6.2. Personeel	28
6.3. Risicoanalyse	28
7. Codes	30
7.1. Fair Practice Code	30
7.2. Governance Code Cultuur	31
7.3. Code Diversiteit en Inclusie	32
Bijlage 1: Risicoanalyse	35
Bijlage 2: KPI's	37

# 1. Inleiding


2022 was een jaar vol verandering voor DutchCulture. Een jaar dat in het teken stond van de omschakeling van thuiswerken naar hybride en uiteindelijk weer terug naar kantoor. Een jaar waarin er langzaam maar zeker gelukkig weer gereisd kon worden. En ook een jaar waarin er intern het nodige veranderde. Zo nam DutchCulture afscheid van waarnemend directeur Renilde Steeghs en ging zakelijk directeur Conny Brak met pensioen.

Per oktober 2022 ben ik begonnen als nieuwe directeur van DutchCulture. Ik volgde Cees de Graaff op, van wie bekend werd dat hij wegens ziekte niet terug zou keren als directeur. Nadat hij de laatste maanden van het jaar gebruikte om te herstellen, hebben wij onlangs tijdens een feestelijke bijeenkomst op passende wijze afscheid van hem kunnen nemen. We zijn Cees zeer dankbaar voor zijn niet aflatende inzet ter bevordering van de internationale culturele samenwerking. In die rol heeft hij bijna tien jaar lang een belangrijke bijdrage geleverd aan DutchCulture en het Nederlandse culturele veld.

In 2022, het tweede jaar van de lopende beleidsperiode, heeft DutchCulture zich als vanouds ingezet voor makers, organisaties, posten en overheden. We kijken tevreden terug op een jaar waarin er eindelijk weer een [Indonesia Now](#) georganiseerd kon worden in de Brakke Grond; een geslaagde bijeenkomst die evenals de voorgaande edities buitengewoon positief werd gewaardeerd door de bezoekers. Ook vond de [Creative Europe Day](#) plaats, die dit jaar in het teken stond van duurzaamheid. Met deelnemers die zowel online (vanuit onder meer Brussel en Curaçao) als live vanuit broedplaats Lab111 deelnamen aan paneldiscussies en interactieve workshops, was het een bruisende dag die de aanwezigen volop aanknopingspunten bood voor praktische vervolgstappen.

Met DutchCulture on Tour trokken we ook dit jaar weer door het land, met edities in [Noord-Nederland](#), [Noord-Brabant](#) en [Utrecht](#). Zo slaagden we erin om vele makers en cultuurprofessionals in deze regio's op laagdrempelige wijze van informatie en advies te voorzien, in samenwerking met lokale partners, zoals culturele organisaties, gemeenten en provincies. Ook reisden we af naar [Aruba](#), [Bonaire](#) en [Curaçao](#) om lokale makers en organisaties te informeren en zo hun kansen op het gebied van internationalisering te vergroten.

Het jaar 2022 markeerde uiteraard ook de *full scale invasion* van Rusland in Oekraïne. DutchCulture reageerde onder meer met de oprichting van een [informatiepunt](#) voor makers en organisaties en het bieden van praktische ondersteuning aan Oekraïense



kunstenaars op het gebied van residenties. Nadat de overheid in november besloot om Oekraïne focusland te maken binnen het internationaal cultuurbeleid, organiseerde DutchCulture in samenwerking met Cultural Emergency Response (CER) een bezoekersprogramma voor zeven museumprofessionals, dat in februari/maart 2023 werd gehouden.

Het bezoek maakte diepe indruk, zowel op de gasten uit Oekraïne als de Nederlandse deelnemers. Daarnaast vervulde DutchCulture een rol in het voorbereiden van de missie naar Suriname die het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in 2023 (de start van het Herdenkingsjaar Slavernijverleden) wil organiseren. Hiervoor heeft DutchCulture in 2022 een programma voor tien Surinaamse bezoekers verzorgd.

Kortom, DutchCulture blikt terug op een productief 2022 en kijkt vooruit naar een jaar waarin de nieuw ingezette koers verder zal worden uitgebouwd. Wij verheugen ons op voortzetting van de constructieve en complementaire samenwerking met ministeries, Europese Commissie, posten, partners en niet in de laatste plaats met de makers en organisaties: zij zijn en blijven de grootste bron voor internationale culturele samenwerking.

Die samenwerking blijft bitterhard nodig, in een wereld die letterlijk en figuurlijk in brand staat. De ruimte voor activisten, journalisten én makers wordt in veel landen met de dag kleiner. Daarnaast heeft de oorlog in Oekraïne pijnlijk duidelijk gemaakt dat vrede ook in Europa verre van vanzelfsprekend is, en dat cultuur daarbij niet wordt gespaard. Daarom nemen wij ook in 2023 een actieve agenderende rol in, rond thema's als fair practise, inclusie en duurzaamheid. Zo zetten we de impact van onze activiteiten nog meer kracht bij.

Dit alles doen we met een bevlogen en getalenteerd team van denkers en doeners, ondersteund door een zeer betrokken Raad van Toezicht. Samen gaan we in 2023 op zoek naar een nieuwe huisvesting voor DutchCulture, van waaruit we blijven vechten voor betekenisvolle samenwerking, wereldwijd.

Kirsten van den Hul

## 2. Missie, visie, rollen en doelstellingen

### Wij geloven in de kracht van cultuur.

Internationale culturele samenwerking stevig verankeren in het DNA van makers, organisaties, instellingen en overheden; daar is het ons allemaal om te doen. Want wij zijn ervan overtuigd dat internationale culturele samenwerking en uitwisseling drijvende krachten zijn voor artistieke en professionele ontwikkeling, voor internationale relaties en voor het realiseren van duurzame ontwikkelingsdoelen.

Onze visie is: een wereld waarin internationale culturele samenwerking en uitwisseling de samenleving verrijken.

Onze missie is: professionals een stap verder brengen in hun internationale culturele ambities.

Vragen over culturele diplomatie, residenties, mobiliteit of Europese subsidiemogelijkheden voor cultuur of media? DutchCulture is de autoriteit. Makers en organisaties, partners, posten en decentrale overheden wisten ons ook in 2022 te vinden om hun internationale culturele ambities een stap verder te helpen.

DutchCulture opereert vanuit haar drie verschillende rollen:



#### **Informatiepunt**

Wij ondersteunen de culturele sector, overheden en andere sectoren in hun internationale culturele ambities met informatie, advies en training.



#### **Verbinder**

Wij weten wat in binnen- en buitenland speelt, wij verbinden overheden, makers, organisaties en netwerken met elkaar en koppelen ze aan internationale partners.



#### **Verkenner**

Wij verkennen en onderzoeken thema's en nieuwe domeinen die relevant zijn voor succesvolle samenwerking. We brengen de verworven kennis en inzichten terug naar het veld en op de mondiale podia waar wij actief zijn.

In alles wat we doen is de Fair Practice Code Cultuur voor ons een belangrijk kompas en we laten ons leiden door onze kernwaarden: wederkerigheid, inclusie, diversiteit en duurzaamheid.

# |

## 3. Kwalitatieve beschrijving van de verrichte activiteiten

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van onze dienstverlening en activiteiten in 2022. We geven per service aan wat onze speerpunten zijn en waarom we deze activiteiten ondernemen. We ordenen ze aan de hand van vier clusters, verspreid over onze belangrijkste doelgroepen en stakeholders: makers & organisaties, het posten-netwerk, overheden en partners & netwerken.

### 3.1 Makers & organisaties



#### Mobility Info Point (MIP)

DutchCulture's [Mobility Info Point](#) helpt makers en organisaties die vastlopen bij het ontwikkelen en uitvoeren van hun internationale plannen. De kracht van het MIP zit in het een-op-een verstrekken van advies over concrete vraagstukken en het inspelen op actuele ontwikkelingen rondom internationale culturele mobiliteit.

Direct na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne hebben wij een speciaal informatiepunt voor culturele samenwerking opgezet. Daarmee helpen we makers met vragen over de mogelijkheden op het gebied van internationale culturele samenwerking met Oekraïne.

Ook beantwoordden we in 2022 weer dagelijks vragen op het gebied van mobiliteit. Of het nu ging om werkvisa of om belastingen, via ons MIP hebben we makers telkens weer op weg kunnen helpen. DutchCulture is hiervoor de uitgelezen organisatie omdat we snel kunnen schakelen met onze adviseurs en de posten in de focuslanden. Voor vragen over het financieren van internationale reis- en verblijfskosten werd gebruik gemaakt van de [Cultural Mobility Funding Guide](#), die we met het netwerk On the Move samenstelden.

Via dit netwerk hebben we ook veel contact met de Mobility Info Points in andere landen. Deze contacten gebruiken we voor het delen van informatie met het veld. Nadat we zelf eerder de Podcast [Tips en tricks voor werken in het Verenigd Koninkrijk](#) hadden gelanceerd, hebben we als follow-up bijvoorbeeld de [Arts Info Point UK Visa Guide](#) op onze website gedeeld.



#### Creative Europe Desk NL

Voor het Nederlandse culturele veld is samenwerking binnen Europa cruciaal. DutchCulture heeft daarom de [Creative Europe Desk](#) in huis waarmee het subsidie-

programma Creative Europe breed onder de aandacht van het culturele veld wordt gebracht. Ook voeren we gratis een-op-een adviesgesprekken en begeleiden we veel aanvragers van een eerste advies tot het uiteindelijk indienen. Een analyse van de jaarcijfers van 2021 laat zien dat de Nederlandse culturele sector de weg naar het programma bijzonder goed heeft weten te vinden: Nederlandse aanvragers noteerden binnen het sub-programma Cultuur een slagingspercentage van 34% ten aanzien van de populaire European cooperation call. Veertig projecten werden geselecteerd voor steun vanuit het sub-programma MEDIA.

Naast het promoten van de trainingen vanuit het Uitvoerend Agentschap EACEA van de Europese Commissie over de subsidieoproepen binnen de sub-programma's Cultuur, MEDIA en cross-sectoraal, gaf de Desk, vaak samen met andere desks of belangenverenigingen, ook diverse workshops. Voorts werkten we actief samen met de contactpunten van andere Europese programma's zoals Horizon Europe, Erasmus+ en CERV. Door het presenteren van good practices hebben we het programma inzichtelijker kunnen maken voor het veld.

Speciale aandacht was er voor de thema's inclusie en diversiteit, toegespitst op gendergelijkheid en de verduurzaming en vergroening van de sector. We waren daarnaast ook betrokken bij het onderzoek [Beter is nog niet goed: vrouwen in de Nederlandse film- en televisiesector](#). De [Creative Europe Day](#) stond in het teken van duurzaamheid met inspirerende voorbeelden van ecomanagement op de werkvloer. Verder hebben we de sector kennis laten maken met de CCS Garantie Faciliteit van Triodos, die overbruggingskredieten verstrekt aan producenten van bioscoopfilms en documentaires.

Ons bezoek aan Aruba, Bonaire en Curaçao heeft DutchCulture meer inzicht gegeven in de lokale culturele infrastructuur. Dit heeft mede geleid tot een extra top-up voor de reiskosten van makers uit deze regio die deelnemen aan het mobiliteitsprogramma Culture Moves Europe. Ook heeft de eerste Caribische partij die aan een aanvraag wil werken voor Creative Europe Cultuur zich na ons bezoek gemeld. Deze zullen we verder begeleiden. Daarnaast zijn makers uit deze regio op het Nederlands Film Festival geadviseerd over de financiering van hun filmprojecten en hebben we deelgenomen aan de EU Fondsenweek van het Caribisch gebied.

Op het gebied van communicatie is er onder andere met behulp een user experience designer een traject ingezet om de website toegankelijker en overzichtelijker te maken. Daarnaast is er voor de audiovisuele sector een flyer ontworpen met alle Creative Europe MEDIA regelingen, die we uitdelen op (internationale) festivals.



#### TransArtists & AiR Platform NL

[TransArtists](#) geeft adviezen aan organisaties over het starten en ontwikkelen van residentieprogramma's, begeleidt kunstenaars die op zoek zijn naar residenties en geeft workshops bij kunstenaarsacademies. Daarnaast lag in 2022 de focus van veel activiteiten op Oekraïne. We organiseerden diverse (deels besloten) bijeenkomsten met netwerken als Artists at Risk, On the Move, Artist at Risk Connection, Swedish Residency Network, Res Artis en ICORN. Elke bijeenkomst had een ander onderwerp, variërend van hulp bieden aan kunstenaars uit risicogebieden, lobbyen en zoeken naar financiering, tot ondersteuning aan residentie-organisatoren in hun voorbereiding op het ontvangen en helpen van kunstenaars uit betrokken gebieden. Via [AiR Platform NL](#) zijn we erin geslaagd Oekraïense en dissidente Russische

kunstenaars die in Nederland aankwamen te helpen op het gebied van werk en onderkomen. We maakten een lijst van artist in residence-plekken die op korte termijn ruimte konden bieden en stemden dat af op de wensen van de kunstenaars. Na deze intense tijd, waarin residenties en kunstinstellingen in Nederland de hand reikten om hun collega's te ondersteunen, organiseerden we een informele residency-bijeenkomst in Tetterode, M4 gueststudio in Amsterdam, om een veilige ruimte te bieden aan de organisaties (inclusief Vlaamse) om ideeën en ervaringen te delen. Het online webinar [Hospitality in times of crisis](#) was een voortzetting van deze bijeenkomst, waarbij verschillende belangrijke residenties en netwerken zoals Artists at Risk, Cité Internationale des Arts en SWAN werden samengebracht om inzicht te geven in hoe zij kunstenaars uit Oekraïne en andere conflictsituaties ondersteunen.

Als wereldwijde expert op het gebied van residenties bleef TransArtists in 2022 werken aan het verbeteren van de positie (financieel, arbeidsomstandigheden, mobiliteit) van kunstenaars en AiR's door deel te nemen aan panels en het geven van (online) workshops op evenementen in Taiwan, Verenigde Staten, Finland en Slovenië. Tevens namen we deel aan de conferentie AIR on air! in Kyoto, georganiseerd, door de Nederlandse ambassade in Japan, het Goethe Instituut en het Institut Français. Om ook de relaties in het Nederlandse veld goed te onderhouden, heeft AiR Platform NL in 2022 verschillende artist-in-residences bezocht.

### Internationaal Cultuurbeleid (ICB)



Het vergroten van kennis over het internationaal cultuurbeleid bij vooral de makers binnen het culturele veld was voor DutchCulture ook in 2022 een belangrijke doelstelling. Het ICB geeft immers context en meerwaarde aan het werk van makers en biedt hen de mogelijkheid specifieke projecten te ontwikkelen. Behalve dat er gerichte voorlichting en advies over het ICB gegeven zijn, zocht DutchCulture de maker ook op. Een belangrijk instrument daartoe is DutchCulture on Tour waarbij we door onze aanwezigheid op locatie in de regio veel toegankelijker zijn voor lokale culturele spelers.

Wij bereikten ook veel (toekomstige) makers door gericht in te zetten op het geven van voorlichting en workshops binnen het kunstvakonderwijs, onder meer door gast-colleges over het ICB en de wijze waarop dit beleid een rol kan spelen in de beroepspraktijk van makers. Naast deze actieve rol wordt ook veel informatie over het ICB gegeven via de website van DutchCulture. Daar wordt tevens informatie aangeboden over het internationale cultuurbeleid van andere Europese landen. Deze informatie is veelal verkregen uit het EUNIC-netwerk waarin DutchCulture participeert en waarvan wij als het secretariaat voor EUNIC-NL een coördinerende rol hebben.

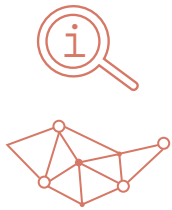
### Focuslanden



In 2022 gaven wij actuele informatie en advies over de culturele samenwerking met de 23 [focuslanden](#) (nu 24) waarop het internationale cultuurbeleid van Nederland zich richt. Dit gebeurde vooral in vele op maat gesneden adviesgesprekken die onze landenadviseurs voerden met makers. Daarnaast maken de landenpagina's op onze website de mogelijkheden tot samenwerking met deze landen inzichtelijk. Deze landenpagina's zijn in overleg met de post in het betreffende land geactualiseerd en voorzien van recente voorbeelden van samenwerkingsprojecten. Zo wordt niet alleen geïllustreerd welke mogelijkheden er zijn, maar is de landenpagina ook een inspiratiebron.



2020 was een vruchtbaar jaar voor de culturele samenwerking met Marokko, met onder meer twee [bezoekersprogramma's](#) en een [succesvolle tentoonstelling in het Cobra Museum](#) die werd gekoppeld aan een landen- en netwerkbijeenkomst. De inval van Rusland in Oekraïne in februari 2022 had verstrekkende gevolgen voor internationale samenwerking. DutchCulture reageerde onder meer met de oprichting van het 'Infopoint Dutch cultural cooperation with Ukraine', met als doel makers en organisaties hierover te informeren en hun vragen te beantwoorden. Ook de mogelijkheid tot samenwerking met Rusland werd sterk beïnvloed door de oorlog en het Nederlandse standpunt ten aanzien van samenwerking met dit focusland. In oktober heeft DutchCulture op verzoek van de het ministerie van Buitenlandse Zaken aangegeven op welke wijze DutchCulture een rol kan spelen in de versterking van het culturele veld in Oekraïne. Dit heeft geleid tot de opdracht een [bezoekersprogramma](#) te organiseren, dat in de februari 2023 plaatsvond. In november besloot de Nederlandse overheid Oekraïne focusland te maken.



### DutchCulture on Tour

Met DutchCulture on Tour hebben we makers in verschillende cultuurregio's weer op laagdrempelige wijze van informatie en advies voorzien. We deden dit in samenwerking met lokale partners, zoals culturele organisaties, gemeenten en provincies. DutchCulture is de aangewezen partij om deze reeks te organiseren omdat wij sectorbreed alle opties voor internationalisering in beeld hebben en makers snel en eenvoudig kunnen doorverwijzen naar de posten, Rijkscultuurfondsen en netwerken waarmee we in nauw contact staan.

We startten deze sessies telkens met korte presentaties over het internationaal cultuurbeleid, Creative Europe, TransArtists en het Mobility Info Point. Makers kregen zo een goed beeld van de verschillende mogelijkheden van internationale culturele samenwerking. Na deze introductie was er ruimte voor individuele adviesgesprekken, waarbij we op specifieke vragen van makers konden ingaan.

Vanuit onze relaties met de Rijkscultuurfondsen nodigen we ook altijd een fonds uit om tijdens onze tour meer te vertellen over de internationale subsidieregelingen die dat betreffende fonds in huis heeft. Door dit jaar Noord-Nederland, Noord-Brabant en Utrecht te bezoeken, hebben we in deze regio's de kennis over de mogelijkheden voor internationale culturele samenwerking vergroot en nieuwe doelgroepen weten te bereiken.



### International Heritage Cooperation (IHC)

Ook in 2022 speelde DutchCulture een verbindende en coördinerende rol binnen de [internationale erfgoed samenwerking](#), onder meer door het organiseren van het periodieke coördinatieoverleg met erfgoedpartners KIEN, Rijksdienst Cultureel Erfgoed (RCE), Nationaal Archief (NA) en het ministerie van OCW en de Eenheid Internationaal Cultuurbeleid (ICE).

De internationale erfgoed samenwerking heeft vanuit DutchCulture vruchten afgeworpen in de vorm van verschillende succesvolle projecten, waaronder diverse buitenlandse bezoekersprogramma's. Ook zijn er nieuwe banden gesmeed met museumprofessionals uit Marokko, voor wie DutchCulture een bezoekersprogramma organiseerde in samenwerking met erfgoedpartner RCE en de Reinwardt Academie. Het programma heeft interessante gesprekken losgemaakt over het behouden van

erfgoed en het gebruiken van erfgoed voor het ondersteunen van hedendaagse vragen en dialogen.

Ook vond in 2022 in Amsterdam een publieke bijeenkomst plaats van het [Dutch Trading Post Heritage Network](#) dat met een bezoekersprogramma Nederland aandeed en hier hun jaarlijkse netwerkbijeenkomst hield. DutchCulture heeft hiervoor een aansprekend en relevant programma ontwikkeld. Belangrijk waren de onderlinge gesprekken die zorgden voor nieuwe inzichten over beheer en ontsluiting van erfgoed en methodes om nieuwe doelgroepen aan te spreken en erfgoed levend te houden.

Daarnaast vervulde DutchCulture een rol in het voorbereiden van de missie naar Suriname die het Ministerie van OCW in 2023 wil organiseren. Hiervoor heeft DutchCulture een programma voor tien Surinaamse bezoekers georganiseerd. Hart van het bezoek waren rondetafelgesprekken waarvan er een geheel gewijd was aan erfgoed: van beheer tot ontsluiting en van opleidingen tot financiering.



### Matchingfonds en Reiskostenregeling International Heritage Cooperation

Het Matchingfonds was in 2022 zeer succesvol en ontving opnieuw structureel meer aanvragen dan gehonoreerd konden worden. Het soort projecten waarvoor aanvragen werden ingediend, bleef zeer divers. Noemenswaardig is dat er meer aanvragen voor projecten zijn binnengekomen die compleet digitaal zijn of een digitale component hebben. Dit is waarschijnlijk een effect van de pandemie en toont aan hoe makers op andere manieren zijn gaan werken.

In totaal werden dertig aanvragen ingediend verdeeld over twee rondes (maart en oktober), waarvan achttien aanvragen zijn gehonoreerd. Verder was de Reiskostenregeling ook erg populair: makers en experts waren zeer enthousiast over de mogelijkheid om elkaar weer te ontmoeten. Ook werd gebruik gemaakt van de uitbreiding van de regeling die aan het begin van deze beleidsperiode is doorgevoerd. Zo hebben we een aantal aanvragen om vanuit een partnerlanden naar Nederland te reizen ondersteund. Voor deze reiskostenregeling zijn veertien aanvragen ingediend waarvan elf aanvragen werden gehonoreerd.



### Europe + Heritage programma (E + H)

In 2022 werkten wij aan het vergroten van de zichtbaarheid van het [Europe + Heritage](#) programma, onder meer door het bezoeken van bijeenkomsten van de erfgoedsector en artikelen in verschillende tijdschriften (interview in DEAL!). Door het jaar heen is een campagne ingezet op de kanalen en platforms van DutchCulture.



Het erfgoedveld weet ons steeds beter te vinden voor advies over internationale samenwerkingen. Samen met de betreffende landenadviseur maakten wij het programma voor twee buitenlandse bezoekersprogramma's op Europees erfgoedgebied in 2022: een bezoek van verschillende Hongaarse archiefspecialisten en een bezoek van Poolse museummedewerkers in het teken van maritiem erfgoed. Door deelname aan het New Generations themateam heeft de adviseur van het programma erfgoed ook onder een brede doelgroep van jonge makers en culturele (erfgoed)professionals meer onder de aandacht gebracht en advies gegeven.



## Ondersteunings- en Reiskostenregeling Europe + Heritage

In 2022 hebben we ons actief ingezet voor de bekendheid van de Europe + Heritage regelingen, en met resultaat. We ontvingen acht aanvragen voor de Ondersteuningsregeling en 46 aanvragen voor de Reiskostenregeling. De toegekende aanvragen zijn voor uiteenlopende projecten die het gehele erfgoedveld beslaan en voor samenwerking met of reizen naar een grote verscheidenheid aan Europese landen. Vooral de reizen die zijn ondersteund door de Reiskostenregeling hadden vaak niet gemaakt kunnen worden zonder onze ondersteuning, aldus de aanvragers.

Aan het einde van het jaar zijn alle aanvragers die dat nog niet hadden gedaan (nogmaals) gevraagd om een verslag van hun reis of project in te dienen. De vorm van dit verslag was in 2021 vrij, maar is in 2022 gestandaardiseerd in de vorm van een tweetalig formulier met vragen over de opzet, uitvoering, ervaringen en geleerde lessen. Dit geeft ons een goed beeld van de impact die onze ondersteuning op deze reizen en projecten heeft.



## Europees Erfgoedlabel

In januari 2022 heeft DutchCulture een communicatieplan geschreven voor het [Europees Erfgoedlabel](#) (EHL) en dit besproken met de partners: de RCE, het ministerie van OCW en de Nederlandse locaties met het Europees Erfgoedlabel.

De eerste helft van het jaar stond in het teken van het opbouwen van de relatie met deze partners en de Europese Commissie. Daarnaast hebben wij actief gecommuniceerd over de nieuwe nominatieronde voor het EHL, onder andere via een gastcolumn in Monumentaal Magazine. Met meerdere erfgoedlocaties hebben wij hier adviesgesprekken over gevoerd en wij hebben Museum Ons' Lieve Heer op Solder intensief begeleid bij het nominatieproces van de nationale voorselectie. In februari 2023 is bekend geworden dat dit museum doorgaat naar de selectie op Europees niveau.

In de tweede helft van het jaar maakten wij in samenwerking met Are We Europe de podcast [Europa om je heen](#) over het EHL in Nederland. Op 12 januari 2023 is de podcast gelanceerd in de Openbare Bibliotheek Amsterdam in aanwezigheid van 75 gasten. De podcast wordt goed beluisterd op alle bekende kanalen. Ook hebben naar aanleiding van de podcast meerdere erfgoedlocaties in Nederland contact met ons opgenomen met interesse om zich te nomineren voor het EHL.



## Onderwijs en trainingen

DutchCulture is expert in internationale culturele samenwerking. We delen onze vakkennis met professionals (in wording) door middel van workshops, intensieve trainingen en (gast)colleges. We bieden onze onderwijsmodules aan bij verschillende onderwijsinstellingen, zoals Hogeschool voor de Kunsten Utrecht en Fontys, en werken daarbij mee aan een omgevingsbewuste en internationaal bekwame culturele sector.

We benaderen ons werkveld op een ander niveau bij opleidingen gericht op culturele diplomatie, internationale betrekkingen of cultureel leiderschap. Bij deze groep van onderwijsinstellingen bieden we ook (onderzoeks)stages aan en kunnen we in sommige gevallen case studies ontwerpen. Een belangrijke partner in dit kader bleef

Instituut Clingendael, dat het jaarlijkse door DutchCulture geprogrammeerde werkbezoek aan culturele instellingen in Amsterdam opnieuw zeer positief beoordeelde.

In 2022 gaven we twintig gastcolleges aan achthonderd studenten uit beide categorieën; we legden nieuwe contacten, zoals met de Vereniging voor Jonge Kunsthistorici, NHL Stenden en het Prins Claus Conservatorium; en we deden nieuwe vaardigheden op tijdens het uitvoeren van een concreet co-creatieproject met studenten van de MA Euroculture.

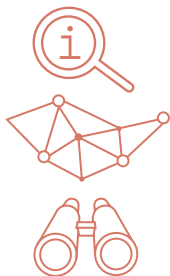


### DutchCulture Database

In 2022 hebben we met de [DutchCulture Database](#) ongeveer 14.000 internationale culturele activiteiten van Nederlandse makers en organisaties vastgelegd. Dit is een forse stijging ten opzichte van de afgelopen twee jaar en wijst op het begin van een 'terugkeer naar normaal'; de niveaus van vóór COVID-19. De meest opvallendste groei was te zien in de muziekindustrie, met bijna een verdrievoudiging van het aantal muziek-evenementen van 2021 tot 2022.

Ingrijpende gebeurtenissen op het wereldtoneel waren ook in 2022 van invloed op het vermogen van makers om internationaal samen te werken. Met name de Nederlandse culturele activiteiten in Rusland kwamen tot stilstand en de activiteiten in China bleven laag in vergelijking met het niveau van voor de pandemie. Tegelijkertijd toonde de sector opnieuw haar veerkracht door nieuwe, inventieve (veelal digitale) alternatieven te ontwikkelen om internationaal te werken.

Duurzaamheid blijft groeien als thema in de culturele sector, zo bleek uit de cijfers. De activiteiten op het gebied van duurzaamheid zijn meer dan verdubbeld sinds we ze specifiek zijn gaan volgen in 2021.



### Adviesgroep

In 2022 zijn de eerste concrete stappen gezet ten aanzien van de samenstelling van een adviesgroep. Allereerst werd een profiel van de adviesgroep en haar leden opgesteld, met een duidelijke taak- en functieomschrijving. In samenspraak met de nieuwe directeur is op basis hiervan een eerste selectie gemaakt en zijn beoogde leden aan het einde van het jaar benaderd. De verwachting is dat de adviesgroep in het eerste kwartaal van 2023 voor het eerst bijeenkomt.



### Buitenlandse bezoekersprogramma's (BBP's)

Buitenlandse Bezoekersprogramma's zijn een beproefd instrument om internationale cultuurprofessionals kennis te laten maken met voor hen relevante mensen en organisaties in het Nederlandse veld. Dit om informatie en kennis uit te wisselen en te investeren in nieuwe relaties en netwerken.

Gedurende het jaar 2022 werden de reisbeperkingen die golden wegens de pandemie goeddeels opgeheven. Hierdoor werden fysieke bewegingen weer mogelijk en kon DutchCulture in samenwerking met vele partners een toenemend aantal BBP's organiseren. In totaal werden dertien BBP's georganiseerd waaronder een aantal vanuit internationale erfgoedsamenwerking.

Zo werd in april een programma georganiseerd voor een delegatie van de Koninklij-

ke Collecties uit Marokko. In dat kader werd ook een tentoonstelling gemaakt, een landenbijeenkoms t en een netwerkmoment georganiseerd en werd in december in samenwerking met de Reinwardt Academie een tweede BBP georganiseerd, gericht op capacity building.

Met de post in Italië werden BBP's georganiseerd rond het thema inclusie en de toegankelijkheid van cultuur: een over vergrijzing en een over meertaligheid. Met deelnemers uit Polen werd aandacht gegeven aan maritiem erfgoed en vanuit Hongarije en Estland werd een BBP georganiseerd over fotografie-archieven. Tijdens de Dutch Design Week in oktober was DutchCulture samen met Het Nieuwe Instituut verantwoordelijk voor een BBP met deelnemers uit meerdere landen.

Een bijzondere BBP werd georganiseerd in november met vertegenwoordigers van het culturele veld in Suriname. Deze BBP diende ook de twee rondetafelgesprekken die DutchCulture in opdracht van het Ministerie van OCW organiseerde ter voorbereiding op een culturele missie die in 2023 plaatsvindt. In december vond een grote BBP plaats met leden van het Dutch Trading Post Heritage Netwerk afkomstig uit een groot aantal Aziatische landen. Deze bijzondere BBP was eerder herhaaldelijk uitgesteld wegens COVID-19, maar kon nu eindelijk plaatsvinden.

### 3.2 Postennetwerk



#### Ondersteuning posten

De Focuslandendesdesk heeft samen met de (landen)adviseurs de ondersteuning op maat aan alle posten in de 23 (sinds kort 24) focuslanden in 2022 voortgezet. Men kon doorlopend bij ons terecht voor advies-, matchings- of andersoortige verzoeken ten behoeve van de samenwerking en het netwerk. Daarnaast hebben we onze generieke informatievoorziening verder uitgebreid. Enerzijds door middel van een reeks besloten webinars, met uiteenlopende deelnemers, variërend van collega's op de posten tot vertegenwoordigers van andere uitvoerende partners en organisaties; anderzijds door het opzetten van een reguliere nieuwsbrief aan de posten in de focuslanden om hen doorlopend te blijven informeren over relevante ontwikkelingen, best practices en nieuwe programma's op het gebied van internationale culturele samenwerking.

In 2022 is het aantal landenteammeetings met de uitvoerende partners in het internationaal cultuurbeleid, dat wij op verzoek van de posten organiseren, verder toegenomen. Dit mede omdat de gevolgen van de pandemie afnamen waardoor internationale samenwerkingen weer op gang kwamen. De bijeenkomsten bieden de gelegenheid elkaar te informeren over activiteiten en plannen rond een specifiek land en de zichtbaarheid en impact van de samenwerking met Nederland te vergroten.

Bij een aantal posten werd ondersteuning verleend bij de afronding van projecten die (mede) gefinancierd werden vanuit de zogenoemde programmamiddelen van Buitenlandse Zaken. Dit betrof projecten die door de pandemie waren uitgesteld, onder meer in Zuid-Afrika en Zuid-Korea.

Ook konden buitenlandse gasten uit de focuslanden weer naar Nederland afreizen om deel te nemen aan onze Buitenlandse Bezoekersprogramma's in afstemming met de posten. Ondanks het nut van online programma's bieden deze fysieke ontmoetingen ontegenzeggelijk meer mogelijkheden om nieuwe samenwerkingen te laten

ontstaan en daarom hebben we daar in 2022 de voorkeur aan gegeven. Zo ontvingen we de directeur van het door brand verwoeste Nationaal Museum in Rio de Janeiro in Brazilië voor samenwerking gerelateerd aan de [wederopbouw van het museum](#), maar ook bijvoorbeeld een groep cultuurprofessionals werkzaam in verschillende disciplines in Italië ten behoeve van uitwisseling met Nederland omtrent meertaligheid. Met onze gasten hebben we verschillende publieke bijeenkomsten en/of besloten netwerkmomenten gehouden.

Eind 2022 is Oekraïne toegevoegd aan de lijst van focuslanden en hebben we een begin gemaakt om de betreffende post op maat te gaan ondersteunen.



#### Ambassade Cultuurdagen

In opdracht van het Ministerie van Buitenlandse Zaken organiseerde DutchCulture in juni de jaarlijkse Ambassade Cultuurdagen. Hiervoor keren culturele attachés uit de focuslanden terug naar Nederland voor updates over beleid, het bespreken van gezamenlijke uitdagingen, het uitwisselen van kennis en om de onderlinge verbondenheid te versterken. Ook gerichte kennismaking met spelers uit het Nederlandse culturele veld is een belangrijk onderdeel, zeker nu de Cultuurdagen weer fysiek in Nederland plaatsvonden. Naast het programma in Den Haag organiseerde DutchCulture ook het regiobezoek op locaties in Arnhem, met verschillende culturele spelers en makers uit Gelderland. Voorts waren wij verantwoordelijk voor een aantal inhoudelijke sessies waaronder een inspiratiesessie over diversiteit en inclusie. De volledige organisatie van de Ambassade Cultuurdagen werd verzorgd door DutchCulture.



#### Introductiesessies voor cultureel attachés

DutchCulture verzorgde voor nieuwe cultureel attachés en culturele medewerkers bij de posten in de focuslanden wederom een online introductieprogramma ter ondersteuning van een goede start op hun locaties. Na afloop van de sessies hadden de deelnemers zicht op de wijze waarop Nederland bijdraagt aan internationale samenwerking en het samenwerken met de belangrijkste uitvoerende partners. Ook leerden de deelnemers waar de Nederlandse culturele en creatieve sector zich in onderscheidt om de lokale vraag te kunnen verbinden aan het Nederlandse aanbod. De deelnemers kregen een geactualiseerde versie van de door DutchCulture samengestelde Guide for Cultural Attachés aangeboden als naslagwerk.

### **3.3 Overheden**



#### Samenwerking Ministeries van Buitenlandse Zaken (BZ) en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW)



Als uitvoeringspartner van het [Internationaal Cultuur Beleid](#) (ICB) werkte DutchCulture ook in 2022 nauw samen met de betrokken departementen: het Ministerie van Buitenlandse Zaken en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

De samenwerking met de ministeries kent verschillende verschijningsvormen. Zo is er het regulier tripartiet overleg, waarbij op directie- en managementteamniveau wordt vergaderd over lopende projecten, planning en strategie. Daarnaast vindt er regulier bilateraal overleg plaats tussen de verschillende betrokken accounthouders vanuit beide departementen enerzijds en managementteamleden en directie anderzijds. Ook wisten DutchCulture en de ministeries elkaar te vinden voor informeel

overleg over lopende zaken, zoals bezoekersprogramma's en samenwerkingsprojecten.

In bepaalde gevallen was er sprake van een gerichte opdracht, zoals voor de organisatie van een parallelle culturele missie naar Indonesië vanuit OCW, de organisatie van de tweejaarlijkse bijeenkomst Indonesia Now en de jaarlijkse Ambassade Cultuurdagen (beide BZ) en een inwerkprogramma voor nieuwe cultureel medewerkers op de diverse posten (BZ). Ook was er de opdracht van OCW om een serie rondetafelgesprekken te organiseren met vertegenwoordigers van het Surinaamse culturele veld, waar tevens een bezoekersprogramma aan verbonden was. Daarnaast zit het ministerie van OCW bij de Creative Europe Committee meetings. Voorafgaand aan deze meetings voorzien wij het ministerie met onze Creative Europe Desk NL van input uit het veld.

Sinds de toevoeging van Oekraïne aan de focuslanden van het ICB intensiveert DutchCulture haar inzet op dit onderwerp en daarmee ook de samenwerking met de ministeries hierover.



### Decentrale overheden

Omdat voor gemeenten en provincies internationalisering een steeds belangrijker aandachtspunt wordt, hebben we in 2022 een begin gemaakt met het uitbreiden van onze contacten op regionaal en lokaal niveau. Hier zijn concrete samenwerkingen uit voortgevloeid, zoals bijvoorbeeld de organisatie van DutchCulture on Tour en een bezoekersprogramma rondom minderheidstalen.

Ter voorbereiding op ons congres rondom internationalisering voor gemeenten en provincies in 2023, hebben we een mapping gemaakt van relevante stakeholders, zijn er eerste contacten gelegd en zijn we op zoek gegaan naar good practises die vanuit lokaal beleid worden ondersteund. DutchCulture stelt zich ten doel dat de aandacht voor internationalisering op lokaal en regionaal niveau ook daadwerkelijk vertaald wordt naar beleid. Dit helpt makers en organisaties weer om hun internationale ambities te realiseren.



### Europese Commissie

De Creative Europe Desk NL is vanuit DutchCulture het service- en informatiepunt voor het Creative Europe programma in Nederland. Hiermee hebben we ook in 2022 de culturele sector op een toegankelijke en laagdrempelige manier van informatie en advies voorzien, gericht op de verschillende subsidieregelingen van het programma. Dit vergroot de kansen voor de sector om tot Europese culturele samenwerking te komen.

De Desk wordt door de Europese Commissie en DutchCulture gefinancierd. Contactpunt voor de Desk is de Education, Audio-visual and Culture Executive Agency (EACEA) van de Europese Commissie. Dit agentschap organiseerde infosessies over gelanceerde subsidieregelingen binnen het Creative Europe programma, die door Creative Europe Desk NL werden bijgewoond. Op basis van deze sessie en de kennis, het netwerk en de expertise van DutchCulture hebben we onze doelgroepen in 2022 weer goed van advies kunnen voorzien en een stap verder kunnen helpen in het realiseren van Europese samenwerkingen.



### 3.4 Partners & netwerken



#### Rijkscultuurfondsen

DutchCulture werkte in 2022 weer nauw samen met de Nederlandse Rijkscultuurfondsen: Fonds Podiumkunsten, Letterenfonds, Stimuleringsfonds Creatieve Industrie, Mondriaanfonds, Filmfonds en Fonds voor Cultuurparticipatie.

Op directieniveau vond regelmatig bilateraal overleg plaats en in oktober werd door ons een netwerkbijeenkomst georganiseerd met medewerkers internationalisering van de verschillende fondsen. Daarnaast werd er op programmaniveau samengewerkt om de internationalisering van de Nederlandse culturele sector te ondersteunen. Een belangrijk instrument daarbij zijn de landenteammeetings die DutchCulture organiseert: bijeenkomsten waarbij verschillende fondsen en andere relevante uitvoeringsorganisaties bijeenkomen om met de post van een specifiek land te spreken over gerichte onderwerpen. Ook in 2022 werd een aantal landenteammeetings georganiseerd.

Andere voorbeelden van activiteiten waarbij met de Rijkscultuurfondsen wordt samengewerkt dan wel een nauwe betrokkenheid is, zijn:

- het bezoekersprogramma Suriname in oktober 2022, waarbij verschillende fondsen deelnamen aan de rondetafelgesprekken of daarbij als toehoorder aanwezig waren. Met de aanwezige fondsen werd later een aparte bijeenkomst georganiseerd op terugkoppeling te krijgen;
- de samenwerking met Creative NL waarin DutchCulture nauw samenwerkt met onder meer het Stimuleringsfonds Creatieve Industrie en Het Nieuwe Instituut;
- de voorbereiding van een culturele missie naar Marokko, waarbij DutchCulture samen met de gemeente Amsterdam de lead heeft en diverse fondsen aanhaken;
- afstemming over de culturele samenwerking met Oekraïne, onder meer met het Mondriaanfonds en het Letterenfonds als penvoerder van het opgerichte fonds;
- samenwerking met het Filmfonds, onder meer de voorbereiding van een bijeenkomst tijdens de Berlinale in februari 2023 over sociale veiligheid op filmsets.



#### Ondersteunende instellingen



Vanuit de BIS wordt een aantal bovensectorale ondersteunende instellingen ondersteund, waaronder DutchCulture. Met de andere bovensectorale ondersteunende instellingen, te weten Stichting Cultuur + Ondernemen, het Landelijk Kennisinstituut Cultuureducatie en Amateurkunst, Digitaal Erfgoed Nederland en de Boekmanstichting, onderhield DutchCulture in 2022 nauwe banden. Niet alleen verwezen we door naar elkaars diensten, maar ook hielden we elkaar tussentijds op de hoogte van relevante ontwikkelingen in het veld. Zo vergrootten we samen onze impact.

Ook met de sectorale ondersteunde instellingen wordt samengewerkt en overlegd. Zo vond er ook in 2022 periodiek overleg plaats op directieniveau en is er een actieve gezamenlijke Whatsapp-groep.

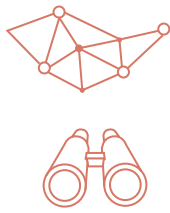


#### Erfgoedplatform

DutchCulture maakt deel uit van het Erfgoedplatform van Kunsten '92. Op de bijeen-



komsten die periodiek plaatsvinden ontmoeten wij het erfgoedveld, horen wij wat binnen het veld speelt en wat voor DutchCulture relevante onderwerpen zijn. Wanneer nodig denkt DutchCulture mee over de lobby voor de erfgoedsector in Nederland. Dit maakte het Erfgoedplatform ook in 2022 een waardevolle plaats voor de uitwisseling van informatie en nieuws.



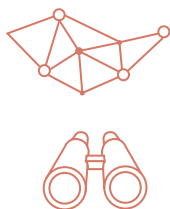
### EUNIC-NL

DutchCulture speelt een actieve rol in EUNIC, zowel op mondiaal niveau als in het lokale cluster. De Nederlandse afdeling van het netwerk bestaat uit 24 leden, waarvan DutchCulture een volwaardig lid is en ook het secretariaat voert. We schuiven maandelijks aan bij het overleg tussen alle leden.

We hebben in 2022 onze deelname aan dit netwerk ingezet ten behoeve van kennisdeling en gezamenlijke programmering. Zo zijn we begonnen met het eerste evenement in de cyclus rondom [FAIR P\(L\)AY](#). De evenementen die we gezamenlijk rondom dit thema organiseren richten zich op het bespreken en implementeren van nieuwe en bestaande manieren om eerlijke omstandigheden te creëren op het gebied van financiering, beloning, auteursrecht en mobiliteit in Europa. In 2022 heeft DutchCulture een succesvolle aanvraag geschreven voor subsidie uit het EUNIC Clusterfonds voor dit project.

Een ander groot publieksevenement waar we aan deelnamen, was de [European Literature Night](#): een jaarlijks terugkerend evenement waarin dit jaar Europese schrijvers en dichters hebben gereflecteerd op het effect van de oorlog in Oekraïne op het verleden en de toekomst van Europa.

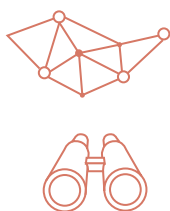
Door onze nauwe samenwerking met de aangesloten ambassades en andere landelijke culturele organisaties konden we relevante onderwerpen voor Nederlandse makers vanuit een Europees perspectief benaderen.



### EUNIC Global

DutchCulture was ook in 2022 actief lid van EUNIC Global, het Europese netwerk van nationale instanties die zich bezighouden met culturele betrekkingen. EUNIC is actief in meer dan 100 landen wereldwijd met een netwerk van 136 clusters.

EUNIC pleit voor een prominente rol van cultuur in internationale betrekkingen en is als strategische partner actief betrokken bij de verdere invulling van het Europese cultuurbeleid. Vanuit onze centrale rol binnen het internationaal cultuurbeleid promoot DutchCulture, samen met het ministerie van Buitenlandse Zaken, de kansen voor samenwerking in EUNIC-clusters. Dit deden we in 2022 onder meer door bij te dragen aan het Cluster Fund en door te informeren over kansrijke samenwerking voor het Nederlandse postennetwerk.



### Forum on European Culture

DutchCulture en de Balie werkten in 2016, 2018 en 2020 succesvol samen om een platform te bieden aan vergezichten, verbeelding en discussies op het [Forum on European Culture](#). Het festival vond niet plaats in 2022 en is met één jaar uitgesteld.

In het verlengde van de laatste editie van Forum on European Culture maakte

DutchCulture in 2022 het programma [An Afropean Evening with Johny Pitts](#) in de Balie rondom de Nederlandse vertaling van het boek *Afropean* van Johny Pitts. De bijbehorende fototentoonstelling *Afropean Express* werd een maand lang geëxposeerd in Vereniging Ons Suriname, in samenwerking met The Black Archives.



#### Overige partners en netwerken

- On the Move

DutchCulture is lid van On the Move, een informatienetwerk voor culturele mobiliteit waarbij ook twaalf andere Mobility Info Points aangesloten zijn. Tijdens onze bijeenkomsten in 2022 wisselden we informatie, middelen en good practices over mobiliteit uit, die we beschikbaar stellen voor makers en organisaties in Nederland.



- Creative NL

Creative NL is het samenwerkingsverband waarbij overheden, kennisinstanties en brancheverenigingen de krachten bundelen ter verbetering van de internationale positie van de Nederlandse creatieve industrie. DutchCulture heeft het afgelopen jaar met aangesloten organisaties samengewerkt en overlegt om ons netwerk en kennis ook voor makers en organisaties uit de creatieve industrie in te zetten.

- IETM

IETM is het internationale netwerk voor hedendaagse podiumkunsten. In 2022 woonde DutchCulture onder meer een focusmeeting rondom het thema Fair bij en gaven we in samenwerking met andere Creative Europe Desks een workshop over het Creative Europe programma tijdens een netwerkmeeting in Belgrado.

- Europaplatform

DutchCulture is aangesloten bij het Europlatform en voerde in dit verband actief overleg over het belang van Europese samenwerking voor de Nederlandse culturele sector.

Andere netwerken waarbij DutchCulture in 2022 betrokken was: IFFACCA, Kunsten '92, Atelier Néerlandais en Future-Oriented Museum Synergies (FORMS).



### **3.5 Thema's**



Thematische samenwerking en themagericht werken heeft een prominente plaats in de uitvoering van het ICB 2021-2024. DutchCulture en andere uitvoeringspartners benoemen in hun strategische plannen een aantal specifieke thema's. Een inventarisatie bij de posten liet ook een sterke behoefte zien aan thematische en landenoverstijgende thema's. De thema's die zijn opgenomen in ons activiteitenplan 2021-2024 zijn: New Generations, Fair International Cultural Cooperation, Europese Unie en Europa en Regio's en Uitwisseling. Door onderzoek en samenwerking met andere sectoren verdiepen we onze kennis en verwerven we nieuwe inzichten, die we delen door middel van publicaties. Ook passen we deze toe in evenementen, programma's en projecten.

#### Fair International Cultural Cooperation (Fair)

DutchCulture onderschrijft de Fair Practice Code, de gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie. Een belangrijke vraag voor ons was ook in 2022: hoe vertalen we de vijf kernwaarden, solidariteit, diversiteit, vertrou-

wen, duurzaamheid en transparantie, naar de praktijk van internationale culturele samenwerking?

Voor DutchCulture betekent dit een dubbele opdracht. Enerzijds richt het themateam Fair zich op onze interne bedrijfsvoering: wat kan en moet beter binnen DutchCulture om de Fair Practice Code na te leven? Hoe zorgen we zelf voor gelijkwaardige relaties met partners waarmee we samenwerken? Is onze organisatie een afspiegeling van de diverse makers en andere partners met wie we samenwerken? Hoe zorgen we voor vertrouwen en duurzame relaties? En wat kunnen we zelf doen om transparantie over onder meer arbeidsvoorwaarden te vergroten? Maar ook extern pakt DutchCulture haar rol als het gaat om de uitvoering van de Fair Practice Code. Wij doen dat door de sector en onze partners te helpen bij de internationale uitwerking van de Fair Practice Code, door bijvoorbeeld workshops en trainingen.

In november 2022 organiseerden we een interne Fair dag, waarbij we onder leiding van expert Katelijn Verstraete aan de slag gingen met de Fair Collaboration Toolkit. Voorafgaand vond een nulmeting plaats, door middel van een survey. Hieruit bleek dat twee derde van de medewerkers een goed begrip heeft van wat de Fair Practice Code inhoudt, maar ook dat er ruimte is voor verbetering waar het gaat om anderen bewust(er) te helpen worden van de implicaties van de Fair Practice Code op internationale culturele samenwerking. Hiermee gaat het themateam Fair in 2023 volop aan de slag, onder meer met een workshop 'Fair samenwerken: de fiscale implicaties' met medewerking van fiscaal jurist Dick Molenaar (januari 2023).

#### New Generations (NewGen)

In 2021 vormde DutchCulture het [NewGen](#)-team om relevante ontwikkelingen in internationale culturele uitwisseling te identificeren door de lens van jonge en opkomende kunstenaars. Door middel van onze meet-ups en artikelen hebben we onze zichtbaarheid kunnen vergroten bij een groep jonge makers, die dankzij ons op beter op de hoogte zijn van de rol van onze adviseurs, de mogelijkheden op het gebied van residenties, open calls en andere internationale kansen. We hebben daarnaast NewGen kunnen benutten als pilotproject voor onder meer nieuwe programmavormen, sociale media-content, netwerkmethodes en community-building.

In 2022 schreven we vier artikelen over de jonge generatie kunstenaars in vier verschillende focuslanden en drie portretten van jonge makers die aan het begin staan van hun internationale carrière. Deze series kwamen samen in de fysieke en digitale publicatie [NewGen World](#). Daarnaast hielden we in 2022 drie fysieke meet-ups voor makers uit alle disciplines.

Met de verschillende initiatieven hebben we ruim driehonderd jonge makers en cultuurprofessionals bereikt. Een actieve klankbordgroep van vijftig jonge makers is verenigd via WhatsApp.

#### Regio's en uitwisseling

Internationale culturele samenwerking beperkt zich niet tot onze standplaats Amsterdam. DutchCulture heeft daarom ook in 2022 weer actief doelgroepen in heel Nederland geadviseerd over de mogelijkheden voor internationale culturele samenwerking.

Zo hebben we onze DutchCulture on Tour-reeks voortgezet. We reisden voor de tweede keer naar de cultuurregio's Noord-Brabant en Noord-Nederland en organiseerden voor de eerste keer een editie in Utrecht. Tevens investeerden we in onze relaties met festivals en locaties in heel Nederland, door bijvoorbeeld een panelsessie op Euro-sonic Noorderslag te organiseren en aanwezig te zijn op de Dutch Design Week voor adviesgesprekken.

Het Caribisch deel van het Koninkrijk kreeg in 2022 extra aandacht van DutchCulture. We zijn op werkbezoek geweest in Aruba, Bonaire en Curaçao om ook daar met makers en organisaties in gesprek te gaan over internationale culturele samenwerking, toegespitst op het Creative Europe programma. De kennismaking met lokale makers en organisaties leerde ons veel over de uitdagingen die de sector ondervindt om tot internationale culturele samenwerking te komen. We gebruiken deze lessen om samen te onderzoeken hoe wij onze dienstverlening hier verder kunnen ontwikkelen.

Door onze aanwezigheid door heel Nederland proberen we makers op een zo laagdrempelig mogelijke manier van advies te voorzien. Daarbij zijn we op zoek gegaan naar good practises van decentrale overheden die makers op lokaal niveau in hun internationale ambities ondersteunen.

#### Europese Unie en Europa

In 2023 zal DutchCulture een themateam formeren dat zich specifiek richt op Europese Unie en Europa.



### **3.6 Communicatie & marketing**

Het team Communicatie & Marketing (C&M) zette in 2022 de reguliere uitvoering van het communicatieplan 2021–2024 voort, waarbij de doelstellingen en activiteiten van de organisatie worden ondersteund door en vertaald naar moderne, creatieve en middenbrede communicatie en marketing. In 2022 gingen deze activiteiten hand in hand met een aantal veranderingen en vernieuwingen. Zo werkten we met een uitgebreide formatie en een nieuwe functionele inrichting, waaronder de introductie van een online marketeer. Daarnaast richtte C&M zich in 2022 in grote lijnen op de volgende speerpunten:

#### Doelgroepen

In 2022 baseerden we de activiteiten van C&M nadrukkelijk op de doelgroepenmatrix van DutchCulture, 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 stelde ons in staat om communicatie en marketing per doelgroep concreet te differentiëren. In aansluiting op de doelgroepenmatrix ontwikkelden we in 2022 ook een framework voor stakeholdermanagement, dat in 2023 verder zal worden geconcretiseerd.

#### Integrale communicatie en marketing

In 2022 zetten wij in op een integrale, centrale aansturing en uitvoering van alle marketing- en communicatieactiviteiten binnen DutchCulture. 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.

### Vernieuwing website

Onder de projectnaam DC 5.0 voerden we in november 2022 een aantal principiële wijzigingen door op de [website van DutchCulture](#). Deze aanpassingen zijn in lijn met de doelgroepenmatrix, waarin is vastgesteld dat de website primair zal worden ingezet om de doelgroep makers en organisaties te bereiken. De meest in het oog springende verandering is de nieuwe opzet van de homepage, waarmee bezoekers snel en overzichtelijk toegang krijgen tot de relevantste diensten en activiteiten van DutchCulture.

Op basis van de statistieken en analytics kan worden vastgesteld dat de aanpassingen zonder meer resultaat hebben opgeleverd. De voor de doelgroep meest relevante webpagina's worden met behulp van de nieuwe homepage namelijk aanzienlijk beter bezocht. Bij een aantal belangrijke pagina's is er sprake van een verhoging van 50%.

### Metten en monitoren

DutchCulture investeerde in 2022 actief in het meten en monitoren van haar activiteiten. Dit kwam in de praktijk neer op de uitvoering van de verschillende elementen in het meetplan dat voor de huidige beleidsperiode is opgesteld. Het belangrijkste instrument op dit gebied is het impactmeting-dashboard CigarBox. Andere onderdelen zijn onder meer: verdiepende interviews met makers, enquêtes, 'het duimpje' bij content op de website en kwalitatief en kwantitatief lezersonderzoek (website en nieuwsbrieven).

Ook breidden we in 2022 de zogeheten INTK-dashboards (rapportage van de analytics van websites en socials) uit naar alle platformen van DutchCulture. Daardoor krijgen wij naast de web- en socials-data van DutchCulture ook inzicht in de statistieken van TransArtists, Creative Europe en International Heritage Cooperation. Dit stelt ons in staat om onze communicatie en marketing nog beter te sturen en aan te laten sluiten op de behoefte van de gebruikers, gebaseerd op datagedreven informatie.

### Inclusie en diversiteit

De organisatiebrede aandacht voor inclusie en diversiteit integreerden we in 2022 op verschillende manieren ook in de activiteiten en middelen van team C&M. Zo werd het bijvoorbeeld toegepast op het taalniveau en de toegankelijkheid van onze websites. Ten aanzien van het taalgebruik/taalniveau zijn we beter aangesloten op de doelgroep makers (mede aan de hand van een taaltool) en ten aanzien van de technische aspecten hebben we de website toegankelijker gemaakt voor bezoekers met visuele beperkingen. Voorts is er bij de redactie van artikelen en vacatureteksten meer aandacht voor inclusief taal- en beeldgebruik.

# 4. Financiering en continuïteit van de organisatie

## Inleiding

Binnen de huidige beleidsperiode 2021–2024 ontvangt DutchCulture subsidie vanuit het ministerie van OCW. De structurele steun bestaat uit een BIS-subsidie en een projectsubsidie. De projectsubsidie wordt onder meer aangewend voor de Matchingfondsregeling International Heritage Cooperation, de regeling Europa + Erfgoed en de promotie van het Europees Erfgoedlabel. Vanuit de Europese Commissie ontvangt DutchCulture subsidie ten behoeve van de Creative Europe Desk. Vanuit de projectsubsidie draagt ook OCW bij aan de ondersteuning van de Creative Europe Desk. Van het Prins Bernhard Cultuurfonds ontvingen we in 2022 een eenmalige projectsubsidie van €50.000 ten behoeve van het Matchingfonds International Heritage Cooperation. Ook ontvangt DutchCulture inkomsten uit verhuur van een deel van de kantoorruimte en opdrachten aan ministeries en partners.

De totale personele lasten vallen nagenoeg gelijk uit als begroot en zijn licht gestegen ten opzichte van 2021. De salarislasten vallen lager uit dan begroot omdat openstaande vacatures niet direct konden worden vervuld en vanwege het ontvangen ziekengeld en loonsubsidies. Daartegenover staan additionele lasten voor flexibele inhuur waarmee tijdelijke gaten in formatie en piekbelasting kon worden opgevangen. Ook de overige personeelslasten vallen hoger uit dan begroot vanwege onder meer de wervingskosten voor de nieuwe algemeen directeur en het hoofd Financiën & Organisatie, hogere scholingskosten en toegenomen kosten voor woon-werkverkeer.

De beheerslasten materieel vallen hoger uit dan begroot (+30%), omdat in tegenstelling tot eerdere jaren de inkomsten van onderhuur als baten zijn opgenomen en niet tegen de huisvestingslasten zijn weggeboekt. Ook zijn er investeringen gedaan in automatisering en hardware. Tenslotte vallen ook de administratie- en accountantslasten hoger uit dan begroot.

De activiteitenlasten materieel vallen aanzienlijk hoger uit dan begroot (+52%), door de organisatie van diverse evenementen en bezoekersprogramma's die door COVID-19 eerder waren uitgesteld. Ook werden meerdere activiteiten georganiseerd in opdracht van ministeries en partners. Daarnaast zijn investeringen gedaan in digitalisering.

Gezamenlijk maakt dit een negatief resultaat van €4.734.

#### 4.1 Resultaatbestemming

• Algemene reserve	+ €266
• Bestemmingsreserve personeelskosten	+ €29.000
• Bestemmingsfonds Europa + Erfgoed	- €34.000

#### 4.2 Toelichting

- Een dotatie van €266 aan de algemene reserves.
- Een dotatie van €29.000 aan de bestemmingsreserve personeel te gebruiken in 2023 en 2024 voor het aanvullen van de loon- en prijscompensatie en individuele verhogingen, ter compensatie van de niet-verzekerde loonkosten van langdurig zieken, voor de dekking van personeelslasten boven op de formatie.
- Een onttrekking van €34.000 uit het bestemmingsfonds Europa + Erfgoed.
- Net als de bestemmingsreserve personeel worden de overige twee bestemmingsreserves in 2023 en 2024 ingezet ter ondersteuning van de activiteiten uit het beleidsplan. De bestemmingsreserve digitalisering is gevormd voor geplande investeringen in digitalisering en automatisering in de komende twee jaar. De bestemmingsreserve programma- en reiskosten is gevormd om de algemene inflatie op programma- en activiteitenlasten te kunnen dekken.
- Doel is om de algemene reserve binnen deze beleidsperiode aan te vullen tot €200.000.

#### 4.3 Gebeurtenissen na balansdatum

Per 1 februari 2023 heeft DutchCulture een nieuwe onderhuurder gekregen in het kantoor aan de Herengracht 474: Cultural Emergency Response (CER). CER neemt intrek in de ruimtes op de eerste etage, die eerder door de eigenaar van het pand (het Prins Bernhard Cultuurfonds) in gebruik waren. DutchCulture en CER vinden elkaar in gelieerde missies in internationale samenwerking en uitwisseling en kunnen op deze manier op nieuwe wijze invulling geven aan hun partnerschap.

De eigenaar van het kantoor van DutchCulture heeft aangegeven het lopende huurcontract, dat eindigt op 31 december 2024, niet te verlengen. DutchCulture gaat zich oriënteren op nieuwe huisvesting.

In overleg met de Raad van Toezicht is besloten dat DutchCulture en oud-directeurbestuurder Cees de Graaff uit elkaar gaan. In maart 2023 is op feestelijke wijze afscheid genomen van Cees de Graaff.

#### 4.4 Wetsvoorstel Normering Topinkomens (WNT)

De bezoldiging van de directie valt ruimschoots binnen de WNT. Algemeen directeur-bestuurder Kirsten van den Hul wordt als topfunctionaris aangemerkt binnen het WNT, evenals de leden van de Raad van Toezicht. De totale vergoeding van directeur Kirsten van den Hul bedraagt €29.362 (fulltime, per 1 oktober 2022), bestaande uit brutosalairis (inclusief vakantiegeld) en pensioenlasten. De leden van de Raad van Toezicht verrichten hun taken onbezoldigd en ontvangen een onkostenvergoeding van minder dan €1.800.

Ook de oud directeur-bestuurders vallen in 2022 onder de WNT-verantwoording. De totale vergoeding van Cees de Graaff bedraagt in 2022 €118.824 (fulltime, geheel

2022) bestaande uit brutosalaris (inclusief vakantiegeld) en pensioenlasten. Cees de Graaff trad per 1 oktober formeel terug als directeur-bestuurder, maar bleef daarna in dienst van DutchCulture. De totale vergoeding van Conny Brak bedraagt €50.271 (fulltime, tot pensionering per 1 mei 2022) bestaande uit brutosalaris (inclusief vakantiegeld) en pensioenlasten.

## WNT verantwoording

### 1a. Leidinggevens topfunctionarissen met dienstbetrekking

	2022	2021
Naam	Cees de Graaff	Cees de Graaff
Functie	directeur - bestuurder	directeur - bestuurder
Aanvang en einde functievervulling	1.1 - 31.12	1.1 - 31.12
Omvang dienstverband	1,00	1,00
Dienstbetrekking	ja	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€106.577	€105.024
Beloning op termijn (pensioenbijdrage)	€12.247	€11.703
<i>Subtotaal</i>	€118.824	€116.727
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€216.000	€209.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	€118.824	€116.727

*\*Cees de Graaff is per 1-10-2022 teruggetreden als bestuurder, maar in dienst gebleven in een adviserende functie.*

	2022	2021
Naam	Conny Brak	Conny Brak
Functie	directeur - bestuurder	directeur - bestuurder
Aanvang en einde functievervulling	1.1 - 30.04	1.1 - 31.12
Omvang dienstverband	1,00	0,95
Dienstbetrekking	ja	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€47.334	€80.064
Beloning op termijn (pensioenbijdrage)	€2.937	€8.694
<i>Subtotaal</i>	€50.271	€88.758
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€72.000	€198.693
Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Totale bezoldiging	€50.271	€88.758

	2022
Naam	Kirsten van den Hul
Functie	directeur - bestuurder
Aanvang en einde functievervulling	1.10 - 31.12
Omvang dienstverband	1,00
Dienstbetrekking	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€26.100
Beloning op termijn (pensioenbijdrage)	€3.262
<i>Subtotaal</i>	€29.362
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€54.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	n.v.t.
Totale bezoldiging	€29.362

### 1b. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van €1.800 of minder

#### Raad van Toezicht

Naam	Functie
Arthur van Dijk	voorzitter
Hans van den Bunte	lid
Izaline Calister	lid
Marry de Gaay Fortman	lid
Marloes Krijnen	lid

De leden van de Raad van Toezicht zijn onbezoldigd en ontvangen een onkostenvergoeding van minder dan €1.800.



# | 5. Samenstelling bestuur en Raad van Toezicht, Governance Code Cultuur

In goed overleg met de Raad van Toezicht van DutchCulture besloot Cees de Graaff in het voorjaar van 2022 vanwege langdurige afwezigheid door ziekte niet terug te keren als directeur van de organisatie. De Graaff heeft nadien gewerkt aan zijn herstel en na een periode van re-integratie is overeenstemming bereikt over zijn afscheid per maart 2023.

De afwezigheid van De Graaff was eind 2021 al ondervangen door de komst van interim-directeur Renilde Steeghs die, gebruikmakend van haar achtergrond als ambassadeur internationale culturele samenwerking bij het ministerie van Buitenlandse Zaken, namens DutchCulture de externe contacten en netwerken onderhield. Het tijdelijke dienstverband van Steeghs eindigde op 1 juni 2022 wegens eerder aangegane verplichtingen.

Op 1 mei 2022 nam DutchCulture afscheid van zakelijk directeur Conny Brak, die de organisatie verliet wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Brak werd per juni 2022 opgevolgd door Emma van Oudheusden, die haar taken en verantwoordelijkheden overnam in de functie van hoofd Financiën & Organisatie. Dit omdat de Raad van Toezicht besloot dat de aard en omvang van de organisatie DutchCulture meer gediend was met een eenhoofdige directie, ondersteund door een sterk managementteam.

De Raad van Toezicht is Cees de Graaff en Conny Brak zeer erkentelijk voor de jarenlange inzet voor DutchCulture en dankt Renilde Steeghs voor haar waarneming.

Nadat bekend werd dat Cees de Graaff niet zou terugkeren als directeur werd in de zomer van 2022 onder leiding van de Raad van Toezicht begonnen met de openbare werving van een nieuwe algemeen directeur. Vanuit de Raad van Toezicht werden Marloes Krijnen en Marry de Gaay Fortman benoemd tot selectiecommissie. Tevens werd een adviescommissie aangesteld met daarin leden uit de personeelsvertegenwoordiging en het managementteam. De procedure leidde in juli tot de unanieme keuze en aanstelling van Kirsten van den Hul als nieuwe algemeen directeur-bestuurder van DutchCulture. Van den Hul staat te boek als een bevlogen cultuurprofessional en bestuurder, met ruime ervaring in het culturele, politieke en diplomatieke domein.

De taken en verantwoordelijkheden van de directie zijn vastgelegd in het directiereglement. Met de aanstelling van Kirsten van den Hul als nieuwe algemeen directeur van DutchCulture werden statuten en reglement gewijzigd van een tweekoppige

directie naar een directeur-bestuurder.

Ook in 2022 vormden de principes van de Governance Code Cultuur de leidraad voor toezicht van de stichting. De Raad van Toezicht, bestaande uit vijf leden, wisselde in 2022 niet van samenstelling. Leden voeren de taken onbezoldigd uit. Op de vergadering van 23 maart keurde de RvT de jaarverantwoording over 2021 goed en verleende decharge aan het bestuur. De onafhankelijke accountant was voor toelichting bij deze vergadering aanwezig. Op de vergadering van 14 december werden het jaarplan en de begroting van 2023 vastgesteld.

De raad vergaderde ook op 3 maart, 29 juni en 6 oktober.

## 5.1 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht was per 31 december 2022 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 de 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)

## 5.2 Directie

De directie vervulde in 2022 de volgende onbezoldigde nevenfuncties:

### **Kirsten van den Hul (per oktober 2022)**

- Lid Raad van Toezicht Moviera
- Lid Raad van Commissarissen Woningbedrijf Ieder1
- Bestuurslid Stichting Stem op een Vrouw

### **Conny Brak (tot mei 2022)**

- Penningmeester Stichting de Proeftuin
- Penningmeester Between Two Hands
- Voorzitter De Gouden Haas

### **Renilde Steeghs (tot juni 2022)**

- Geen nevenfuncties

### **Cees de Graaff (tot oktober 2022)**

- Member van de board van EUNIC Global - tot juni 2022
- Bestuurslid Stichting Museum of Tomorrow International
- Bestuurslid Stichting Dansmakers Amsterdam
- Bestuurslid Stichting Imperium
- Voorzitter Bestuur Stichting Narada

# | 6. Personeel & organisatie

## 6.1 Organisatie

Begin 2022 werden de beperkende maatregelen door COVID-19 geleidelijk opgeheven. Daarmee kwam voor de organisatie een einde aan een lange periode van het wijzigen, afschalen en weer opstarten van programma's en activiteiten. Tevens markeerde dit het einde van het overwegend werken vanuit het thuishkantoor. Ook in deze laatste periode is een groot beroep gedaan op de flexibiliteit van medewerkers om zich aan steeds veranderende omstandigheden aan te passen.

De nieuwe realiteit dwong de organisatie te zoeken naar nieuwe manieren om contact te onderhouden en ondersteuning te bieden, zowel extern aan makers, instellingen en partners, als intern in samenwerking en verbinding tussen collega's onderling. Dankzij de veerkracht en wendbaarheid van het team is het gelukt om met de veranderende wereld mee te bewegen: door programma's te digitaliseren, hybride bijeenkomsten te organiseren en nieuwe vormen van online advies aan te bieden, die blijvend zullen worden ingezet. Daarmee heeft COVID-19 ons uiteindelijk ook wat gebracht: nieuwe methoden om onze doelgroepen te bedienen en het bereik en impact van activiteiten te vergroten.

Vanaf het eerste kwartaal 2022 vonden medewerkers in toenemende mate weer de weg naar het kantoor, al is het thuiswerken ook bij DutchCulture niet meer weg te denken. Met een beleid van 50% op kantoor en 50% vanuit huis hebben we een nieuwe balans gevonden in het hybride werken. Om dit werken van afstand te faciliteren werd ook in 2022 verder geïnvesteerd in de digitale infrastructuur en doorontwikkeling van het online projectmanagement.

Ook met de grote bestuurlijke veranderingen binnen de organisatie wordt 2022 voor DutchCulture gekenmerkt als transitiejaar. Na de pensionering van zakelijk directeur Conny Brak en afloop van de interim-periode van Renilde Steeghs heeft het MT de directietaken voor bepaalde tijd waargenomen, tot de indiensttreding van Kirsten van den Hul in oktober 2022. Ondanks deze bestuurlijke veranderingen slaagde de organisatie erin om koers te houden, aan haar verplichtingen te voldoen en de doelstellingen en ambities voor 2022 te realiseren.

Dit is terug te zien in het aantal en ook de aard van de evenementen en activiteiten in de tweede helft van het jaar. Diverse door COVID-19 uitgestelde programma's werden ingehaald, bijeenkomsten en evenementen konden weer op locatie plaatsvinden in aanwezigheid van publiek en we ontvingen weer buitenlandse gasten voor

bezoekersprogramma's. Met het opheffen van de reisbeperkingen was het voor medewerkers en adviseurs ook weer mogelijk om op pad te gaan en persoonlijk met relaties en partners in contact te treden. Dit heeft een enorme impuls gegeven aan de motivatie en het werkplezier, maar ook aan de impact van onze werkzaamheden.

Vanaf oktober vervult Kirsten van den Hul de rol van voorzitter van het managementteam (MT), dat naast haar uit de vier teamhoofden bestaat en op wekelijkse basis vergadert. De focus van de teams van DutchCulture bleef in 2022 ongewijzigd. Het betreft de teams: ICB & Coördinatie, Mobiliteit & Advies, Communicatie & Marketing en het Serviceteam. Wekelijks komt de voltallige organisatie (digitaal) bij elkaar om verhalen en ervaringen uit te wisselen in het werkoverleg.

Ook de samenstelling van de vijf leden van de personeelsvertegenwoordiging (PVT) wijzigde in 2022 niet. In 2022 had de PVT een actieve rol in de wervingsprocedure voor de nieuwe directeur en onderhield daarin contact met de Raad van Toezicht. De PVT organiseerde een aantal keer een inloopspreekuur voor medewerkers en had periodiek overleg met de directie over de organisatie en arbeidsomstandigheden. DutchCulture heeft een externe vertrouwenspersoon, die eenmaal per jaar aan de Raad van Toezicht en aan de PVT rapporteert. In het kader van professionalisering is eind 2022 begonnen met de zoektocht naar een nieuwe vertrouwenspersoon, met de inzet om meer aandacht te besteden aan preventie en het aanscherpen van procedures.

## **6.2 Personeel**

DutchCulture heeft een eigen arbeidsvoorwaardenreglement, een functiehuis en loongebouw. Het nieuwe functiehuis en loongebouw die in 2021 in werking traden, zijn in 2022 geëvalueerd. Dat geldt ook voor de nieuwe gesprekcyclus van planning, coaching en beoordeling van medewerkers. Diverse verbeterpunten die hieruit naar voren zijn gekomen worden in 2023 geïmplementeerd.


In 2022 bestond de vaste formatie van DutchCulture uit 38 medewerkers, waarvan 25 met een vast contract en 13 met een contract voor bepaalde tijd, verdeeld over 28 FTE. Daarnaast werkten we met twee zzp'ers en een tijdelijke kracht via een uitzendbureau. In 2022 waren er vijf stagiair(e)s actief voor DutchCulture. Voor specifieke formatieplaatsen werken we samen met de Werkbrigade van de gemeente Amsterdam en het UWV. In 2022 zijn er 13 medewerkers vertrokken, waaronder zakelijk directeur Conny Brak in verband met haar pensionering en interim-directeur Renilde Steeghs. Ook verwelkomden we 13 nieuwe medewerkers, waaronder algemeen directeur Kirsten van den Hul en hoofd Financiën & Organisatie Emma van Oudheusden. Met hun aantreden is de leiding van de organisatie weer op sterkte.

Het ziekteverzuim over 2022 bedroeg 8,1%, vergelijkbaar met het hoge percentage van 2021. Dit hoge aantal wordt verklaard doordat er vier langdurig zieke medewerkers waren. Een medewerker ging met zwangerschaps- en ouderschapsverlof.

Het periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) over het jaar 2022 zal in januari 2023 plaatsvinden. Daarin wordt in het bijzonder aandacht besteed aan het verloop en aan doorgroei- en ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers.

## **6.3 Risicoanalyse**

Om de verschillende relevante ontwikkelingen en processen binnen de organisatie te



identificeren en hun impact op de organisatie te 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.

# 7. Codes

## 7.1 Fair Practice Code

DutchCulture heeft Fair International Cultural Cooperation aangemerkt als een van de hoofdthema's voor de huidige beleidsperiode. Eerder al was DutchCulture nauw betrokken bij de ontwikkeling van de Fair Practice Code en publiceerden we een omvangrijke terugblik op wat er in de afgelopen jaren rond het onderwerp is geïnitieerd. Ook organiseerden we een serie events specifiek gericht op kennisuitwisseling rondom fair practices in relatie tot internationale culturele samenwerking. De uitkomsten van deze sessies lagen aan de basis van de ontwikkeling van de Europese 'Not a toolkit' waarbij organisaties kunnen onderzoeken waar zij staan op het gebied van Fair. Nu het onderwerp in de gehele sector hoog op de agenda staat, maken we de stap richting Fair doen, in plaats van over Fair praten. In 2022 is dat proces concreet van start gegaan.

DutchCulture neemt regelmatig deel aan overleggen en conferenties waarin gezocht wordt naar mogelijkheden om gelijkwaardigheid en duurzaamheid in werkgever-schap en samenwerkingen te verbeteren. Ook organiseren we zelf evenementen en activiteiten rondom dit thema, veelal met medewerking van buitenlandse kunstenaars. Zo organiseerden we in februari een rondetafelgesprek in De Brakke Grond in Amsterdam over fair mobility en wederkerigheid bij internationale culturele uitwisseling. In april 2022 speelde DutchCulture een belangrijke rol bij het EUNIC-NL initiatief FAIR P(L)AY, gericht op fair practices in de culturele sector in relatie tot betere financiering, beloning, auteursrecht en mobiliteit in Europa.

Fair *doen* betekent ook een constante monitoring en verbetering van de interne toepassing van de Fair Practice Code. In 2022 organiseerden we de eerste interne DutchCulture Fair Dag, waar we met het gehele team onder externe begeleiding aan de slag gingen met de 'Not a toolkit'. Uit een survey die door 21 medewerkers werd ingevuld bleek dat 65% een goed begrip heeft van wat de Fair Practice Code inhoudt; 63% gaf aan de Fair Practice Code dagelijks toe te passen in de omgang met collega's en in hun manier van werken binnen DutchCulture; 60% vond dat DutchCulture de code intern goed toepast; en voor externe toepassing kwam het percentage uit op 62%.

Inzet van de DutchCulture Fair Dag was in eerste instantie om de interne kennis over de Fair Practice Code te vergroten en een *shared understanding* te creëren over de toepassing van de waarden van de code. We benoemden wat er goed gaat en wat aandacht en verbetering behoeft. Vanuit dit vertrekpunt hebben we acties geformuleerd, geclusterd naar interne en externe focus en ingedeeld op basis van prioriteit.

Resultaat is een rapport dat duidelijke handvatten biedt om de interne toepassing van de waarden te verbeteren. Daarbij kregen de waarden transparantie en duurzaamheid (met name in relatie tot het kantoor) prioriteit.

Na deze interne dag is het themateam Fair International Cooperation uitgebreid en opnieuw samengesteld met zeven nieuwe leden. Alle teams van DutchCulture zijn in dit themateam vertegenwoordigd en vanwege het belang van het onderwerp heeft ook directeur Kirsten van den Hul in dit themateam plaatsgenomen. Het team is direct met de opvolging van de Fair actiepunten aan de slag gegaan. In het eerste kwartaal van 2023 zullen de resultaten daarvan aan de organisatie worden teruggekoppeld tijdens een tweede interne Fair Dag.

Het nieuwe functiehuis en loongebouw die in 2021 in werking traden, zijn in 2022 geëvalueerd. Dat geldt ook voor de nieuwe gesprekcyclus van planning, coaching en beoordeling van medewerkers. Diverse verbeterpunten die hieruit naar voren zijn gekomen worden in 2023 geïmplementeerd.

## **7.2 Governance Code Cultuur**

DutchCulture realiseert haar maatschappelijke doelstelling en opdrachten op een duurzame en verantwoordelijke wijze, conform een Raad van Toezicht-model waar het beleid wordt ontwikkeld en uitgevoerd door de directie (bestuur).

Het jaar 2022 werd voor DutchCulture gekenmerkt door wijzigingen in de samenstelling van het bestuur en het besturingsmodel. Deze wijzigingen zijn ook statutair vastgelegd. Daarmee werd het besluit uit 2021 geëffectueerd om met de aanstelling van een nieuwe algemeen directeur terug te gaan van een tweehoofdig bestuur, naar een directeur-bestuurder voor DutchCulture. Het in 2022 aangestelde hoofd Financiën & Organisatie opereert in de nieuwe situatie als adjunct-directeur zonder bestuurlijke bevoegdheden.

De taken, aandachtsgebieden en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in een directiereglement dat in 2022 aan dit nieuwe besturingsmodel is aangepast. Tevens zijn hierin de verhouding tot en de verantwoordelijkheid van het bestuur en de Raad van Toezicht vastgelegd, zoals elkaar gevraagd en ongevraagd informeren. Het bestuur vergadert minimaal viermaal per jaar met de Raad van Toezicht.

De samenstelling van de Raad van Toezicht bleef in 2022 ongewijzigd. De raad bestaat uit vijf leden die afkomstig zijn uit diverse sectoren in de samenleving, te weten: provinciaal bestuur, bedrijfsleven en culturele sector. In deze sectoren hebben zij de volgende functies: Commissaris van de Koning, kunstenaar, oud-museumdirecteur, jurist en museumdirecteur. Nieuwe 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.

2022 stond voor de Raad van Toezicht in belangrijke mate in het teken van de openbare wervingsprocedure en aanstelling van de nieuwe directeur-bestuurder. De raad heeft zich daarin laten ondersteunen door bureau Dixon&DeJaeger. De raad heeft in de opstelling van het profiel en tijdens de werving- en selectieprocedure nauw contact onderhouden met de personeelsvertegenwoordiging en het managementteam. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een unanieme voordracht van de selectie- en adviescommissie voor Kirsten van de Hul als nieuwe directeur-bestuurder van DutchCulture.

De Raad van Toezicht evalueert zichzelf eens per jaar. De zelfevaluatie over 2022 zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van 2023. De raad heeft ervoor gekozen de zelfevaluatie uit te stellen tot de honderd-dagen-termijn van de nieuwe directeur-bestuurder is volbracht.

De organisatie kent een open en integere cultuur en de bestuurders en toezichthouders dragen dit ook uit. De Raad van Toezicht zorgt dat zij vanuit het belang van de organisatie interne conflicten beheerst en oplost. De Raad van Toezicht heeft eens per jaar een overleg met de personeelsvertegenwoordiging en het managementteam. In 2022 is dat contact geïntensiveerd in aanloop naar de aanstelling van de nieuwe algemeen directeur. Een onafhankelijke vertrouwenspersoon voor het personeel brengt één keer per jaar verslag uit aan de Raad van Toezicht en de directie.

De Raad van Toezicht 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 Raad van Toezicht.

Het bestuur bevordert goede wederzijdse betrekkingen met de interne en externe belanghebbenden; schept randvoorwaarden voor een goede en veilige werkomgeving; 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.

### **7.3 Code Diversiteit & Inclusie**

DutchCulture ondersteunt de waarden die zijn verbonden aan diversiteit en inclusie en draagt 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 divers samengesteld team. Opvallend hierbij is het percentage medewerkers met een bi-culturele achtergrond, dat met 40% in vergelijking tot de rest van de sector hoog is.
- Een jonge organisatie. Het percentage jonge medewerkers (tot 45 jaar) is ruim tweemaal zo hoog als het percentage boven de 45 jaar (68%, resp. 32%).
- Mogelijkheden voor medewerkers met meer afstand tot de arbeidsmarkt. Voor specifieke vacatures werken we samen met het UWV of de Werkbrigade van de gemeente Amsterdam, om mensen met uitdagingen rondom leeftijd, status of ziekte te betrekken bij DutchCulture, door bijvoorbeeld werkervaringsplekken en banen aan te bieden.

In 2022 hebben we ons beleid voortgezet en dat heeft geresulteerd in handhaving van de huidige diversiteit. We monitoren en analyseren de personele samenstelling continu en we nemen maatregelen indien de diversiteit afneemt. De samenstelling van managementteam, directie en Raad van Toezicht is een punt van aandacht. Bij de vervulling van vacatures zal hier nadrukkelijk aandacht aan worden gegeven.



## Programma

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
- 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.

Net als in 2021 vatten we diversiteit breder op en ontwikkelden afgelopen jaar programma's gericht op sociale en regionale inclusie.

## Publiek

DutchCulture richtte zich in 2022 met 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. Daarnaast zijn we er ook voor makers en organisaties in Aruba, Bonaire, Curaçao, Sint Maarten, Sint Eustatius en Saba.

- **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.

- **Monitoren en segmenteren**

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 speci-

fiek hebben we in 2022:

- Ons partnernetwerk verder verbreed. We werken samen met en zijn betrokken bij partners als The Black Archives, Indisch Herinneringscentrum, Spaces of Culture, Think Tanger, Johny Pitts, Switch2Move en het International Queer & Migrant Film Festival.
- Het bereik onder regionale doelgroepen vergroot. Dit doen wij samen met een groot aantal organisaties/partners, onder wie Explore the North, Keunstwurk, de provincie Fryslân, Eurosonic Noorderslag en KunstLoc.
- Kennis ontwikkeld ten behoeve van diversiteit in de sector. Dit doen wij samen met partners als Fonds voor de Podiumkunsten en EUNIC.
- Meegewerkt aan het onderzoek *Beter is nog niet goed: vrouwen in de Nederlandse film- en televisiesector*.
- In samenwerking met Vrouwen in Beeld en KLEUR en met steun van ACT de paneldiscussie Representation, let's do better! georganiseerd.
- Samen met Possibilize en het geselecteerde Creative Europe project Revelland de paneldiscussie Revelland: Creative Ways to Improve Assessability in the Live Sector georganiseerd op Eurosonic Noorderslag.

### Website

Wij hebben tijdens de vernieuwing van onze website in 2022 een aantal belangrijke wijzigingen doorgevoerd om de toegankelijkheid te verbeteren. Veel van deze veranderingen zijn niet zichtbaar voor een gewone gebruiker, maar zijn van cruciaal belang voor gebruikers met een visuele, auditieve of andere handicap. Deze maatregelen omvatten onder meer:

- Aanpassing van de lay-out en inhoud van de website voor toegankelijkheid via het toetsenbord, visuele hulpmiddelen en audiogidsen
- Toevoegen van alternatieve tekst aan afbeeldingen en URL's van websites.
- Kleuren aanpassen voor visuele duidelijkheid

# Bijlage 1: Risicoanalyse

Risico	Invloed Score 1-5: 1=laag 5=hoog	Kans score 1-5: 1=laag 5=hoog	Tot. score	Beheersmaatregel
<b>Intern</b>				
Directie	5	1	6	Met de aanstelling van de nieuwe algemeen directeur per 1 oktober 2021 gaat DutchCulture vol vertrouwen de komende jaren tegemoet, afscheid oud-directeur staat gepland per maart 2023.
Managementteam	5	1	6	MT is met aanstelling nieuwe hoofd F&O weer op volle sterke en is goed op elkaar ingespeeld.
Personeel	4	3	7	Personeel blijft hoge prioriteit houden. Het MT zal zich blijven richten op alle aspecten om instroom, doorstroom en uitstroom om verloop te verminderen. In januari 2023 staat het MTO over 2022 gepland.
Ziekteverzuim	4	2	6	Het ziekteverzuim was in 2022 hoog, veroorzaakt door drie langdurig zieken.
Website	3	2	5	In 2022 is de website vernieuwd en meer vraaggestuurd ingericht voor doelgroepen. Ontwikkeling en onderhoud van de website heeft constant de aandacht.
Huisvesting	4	5	9	Verhuurder heeft aangegeven het huidige contract na 31 december 2024 niet te verlengen. DutchCulture gaat zich oriënteren op nieuwe huisvesting, met bijzondere aandacht voor duurzaamheid en toegankelijkheid.
Sociale veiligheid	5	2	7	Resultaten op sociale veiligheid uit het MTO zijn goed. In 2023 wordt er een nieuwe vertrouwenspersoon aangesteld ihkv professionalisering. Interne procedures worden aangescherpt iom PVT.

# Bijlage 1: Risicoanalyse

<b>Risico</b>	<b>Invloed Score 1-5:</b> 1=laag 5=hoog	<b>Kans score 1-5:</b> 1=laag 5=hoog	<b>Tot. score</b>	<b>Beheersmaatregel</b>
<b>Extern</b>				
AVG	2	2	4	Met doorontwikkeling CRM worden ook de huidige AVG-procedures verder aangescherpt.
Subsidie	1	0	1	Subsidie voor de beleidsperiode '21-'24 is verleend. Europese subsidie voor CED is opnieuw verleend voor 2 jaar. In 2023 wordt de nieuwe BIS-aanvraag geschreven.
Fraude	1	1	2	Interne procedures en werkbeschrijvingen liggen vast in de administratieve organisatie. Prioriteit laag.
Schade gebouw of inventaris	2	3	5	Beveiliging, brandmeldinstallatie, inboedelverzekering op orde. In 2022 waren er een aantal grote lekkages in het pand.
ICT, servers down, website onbereikbaar, virus	2	1	3	DutchCulture werkt in Microsoft 365 en volledig in de cloud. Beheer en cybersecurity zijn uitbesteed aan een extern ICT-bedrijf. Procedures en waakzaamheid mbt digitale veiligheid hebben constant de aandacht.

# Bijlage 2: KPI's

<b>KPI richtlijn 2022</b>	<b>Totaal aantal</b>	<b>Totaal gerealiseerd</b>
Bijeenkomsten	125	173
Bezoekers van bijeenkomsten	9.000	9.316
Adviezen	3.410	3.867
Connecties in database	7.100	14.398
Connecties gelegd voor buitenlandse bezoekers	210	522
Gerealiseerde netwerken	17	21
Abonnees nieuwsbrieven	20.000	21.167
Volgers digitale informatie (sociale media)	100.000	79.841
Unieke bezoekers websites	540.000	488.581
Publicaties	100	132
Educatieactiviteiten	34	20
Deelnemers aan educatieactiviteiten	880	774
Coaching-trajecten doelgroep	8	7

# DutchCu | ture

Centre for international  
cooperation

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

[dutchculture.nl](http://dutchculture.nl)