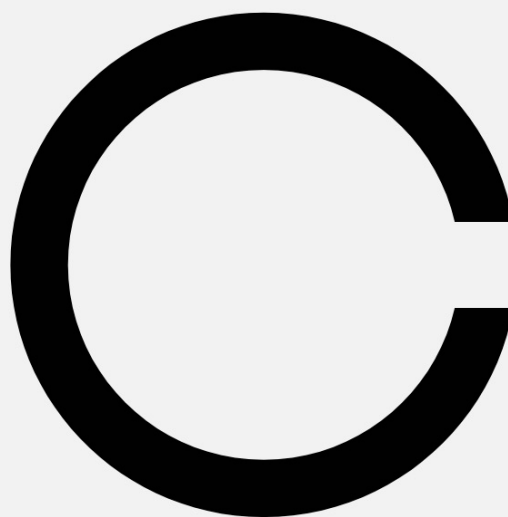
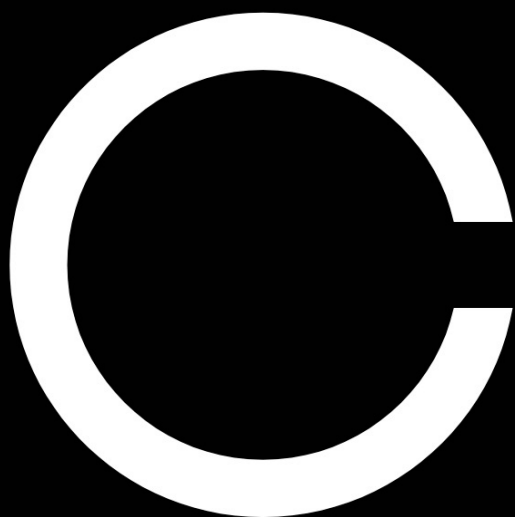
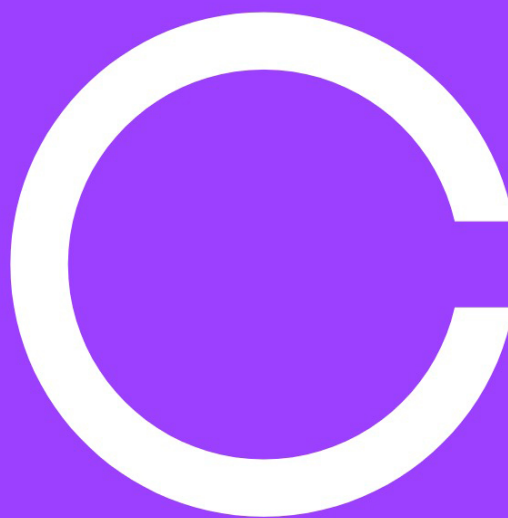


Jaarverslag 2023

Maart 2024

Cultuurloket vzw
Saintelettesquare 19 – 1000 Brussel
info@cultuurloket.be – www.cultuurloket.be



Jaarverslag 2023

Voorwoord	4
I. Cultuurloket vzw	5
1. Oprichting en subsidiëring	5
2. Administratieve gegevens	5
II. Opdracht	7
1. Missie	7
2. Visie	7
3. Kerntaken	8
4. Doelgroep	8
5. Plaats in het culturele veld	8
III. Werking	10
1. Focus	10
2. Methode	10
3. Waarden	11
4. Werken met een jaarplan	11
5. Toekomstbeeld	12
IV. Organisatie	13
1. Bestuursorganen	13
2. Personeelsploeg	13
3. Infrastructuur	16
V. Financieel beleid	18
1. Krachtlijnen	18
2. Financieel resultaat 2023	19
VI. Strategische en operationele doelen en acties	22
1. Jaarverslag 2023 op basis van acties	22
SD1	22
SD2	34
SD3	47
SD4	57
SD5	66
VII. Indicatoren strategische en operationele doelen	71

VIII. Overzicht indicatoren strategische en operationele doelstellingen aan de hand van bijlagen	74
Indicatoren SD1: OD1-5	
Bijlage 1	76
Bijlage 2	78
Bijlage 3	80
Bijlage 4	82
Bijlage 5	83
Bijlage 6	84
Bijlage 7	85
Bijlage 8	88
Indicatoren SD2: OD1-3	
Bijlage 9	91
Bijlage 10	92
Bijlage 11	93
Bijlage 12	94
Bijlage 13	97
Bijlage 14	104
Bijlage 15	106
Indicatoren SD3: OD1-3	
Bijlage 16	112
Bijlage 17	114
Bijlage 18	116
Indicatoren SD4: OD1-2	
Bijlage 19	117
Bijlage 20	120
Bijlage 21	122
Bijlage 22	125
Indicatoren SD5: OD1-2	
Bijlage 23	126
Bijlage 24	127

Dit jaarverslag werd opgesteld in het format van het meerjarenplan. Hoofdstukken II tot en met V worden herhaald met aanvullende informatie of aanpassingen – bijvoorbeeld de huidige samenstelling van de bestuursorganen – **in het paars**. Hoofdstuk VI bevat het financiële resultaat van het werkingsjaar 2023, terwijl hoofdstuk VII rapporteert over de voortgang van de acties in 2023 binnen de meerjaren SD en OD. De zwarte tekst is de oorspronkelijke tekst van het meerjarenplan, terwijl de paarse tekst de rapportering voor 2023 weergeeft. **Tekst in het grijs** betreft informatie uit het meerjarenplan over acties die we pas na 2023 opstarten.

Voorwoord

In 2023 ging Cultuurloket vzw het eerste jaar in van de nieuwe beheersovereenkomst met de Vlaamse Regering. Eind maart dienden we een meerjarenplan in dat de koers voor Cultuurloket voor de komende jaren uitzet. Cultuurloket streeft ernaar een kenniscentrum en leernetwerk te zijn voor cultuurwerkers en culturele organisaties. Daarom staan informeren, leren, inspireren en innoveren centraal in onze werking.

In 2023 verdiepten we ons in aangepaste regelgeving met betrekking tot de sociale bescherming van kunstenaars, de fiscaliteit van auteursrechten, flexi-jobs en de patrimoniumtaks. Ook breidden we onze juridische kennis uit om kunstenaars te helpen bij het beheer van hun nalatenschappen. We informeerden ons cliënteel door onze kennisbank uit te breiden en aan te passen aan de nieuwe regelgeving. Het afgelopen jaar ontvingen we 310.000 bezoekers op onze website, wat aantoont dat het aanbieden van juridisch actuele informatie een belangrijk aandachtspunt blijft.

Daarnaast organiseerden we in 2023 elf webinars waarvoor 934 mensen zich inschreven, om toegankelijke informatie te bieden en vragen te beantwoorden. We planden ook 23 infosessies in verspreid over Vlaanderen en Brussel, vaak in samenwerking met sectorspecifieke steunpunten, om zichtbaar te zijn in het werkveld. Bovendien lieten we via ons menu voor hoger onderwijs 488 studenten kennismaken met de zakelijke aspecten van werken in de cultuursector.

We voerden 4.062 telefonische adviesgesprekken op afspraak, en onze consultants hadden met 901 cliënten persoonlijke adviesgesprekken via videocalls. In onze acht leertrajecten hielpen we 62 deelnemers met de financiering van hun project, de mogelijke stap naar het zelfstandigenstatuut, of het starten met fondsenwerving.

Daarnaast werkten we aan de zelfredzaamheid van onze doelgroep via zes meerdaagse opleidingen en vijf BISART-opleidingsreeksen voor kunstenaars en technici voor VDAB. In deze meerdaagse opleidingen versterkten we de ondernemerschapsvaardigheden van de deelnemers.

Cultuurloket ontwikkelde zijn werking verder door regelmatig overleg en afstemming met overheden en andere dienstverleners in het culturele en zakelijke ecosysteem. Ondersteuning voor cultureel ondernemerschap blijft essentieel voor een sector die voortdurend wordt uitgedaagd om te blijven innoveren. De opkomst van immersieve technologie, een toenemende digitalisering van werk en vrijetijdsbesteding, de klimaatdoelstellingen en de dreiging van conflicten vereisen ook ondernemerschap en leiderschap van cultuurwerkers en organisaties.

We versterkten onze aanwezigheid op het Europese toneel, waar we vooral leerden over de invloed van Europa op werken en ondernemen in de culturele sector. Als kenniscentrum en leernetwerk ontmoetten we interessante partners om levenslang leren voor cultuurwerkers te bevorderen.

Ten slotte zorgden we in 2023 voor een efficiënte maar mensgerichte werking voor zowel vaste medewerkers, freelancers als bestuurders. We creëerden een open en veilig klimaat met ruimte voor ondernemerschap en leren, wat tot uiting kwam in onze inspanningen op het gebied van diversiteit, gelijkheid, inclusie, welzijn en goed bestuur.

Ik wil benadrukken dat Cultuurloket meer is dan de som van onze medewerkers en partners. Samen ondersteunen we met onze zakelijke expertise de Vlaamse cultuursector. Dank aan ons team, de bestuurders, onze partners en de overheid voor de inzet en betrokkenheid.

Maarten Quaghebeur, directeur Cultuurloket

I. Cultuurloket vzw

1. Oprichting en subsidiëring

Kunstenloket werd opgericht op 5 maart 2004 als een vereniging zonder winstoogmerk. De vzw is een initiatief van de sociale partners actief in de artistieke sector en van de Vlaamse kunstesteunpunten. De Vlaamse Gemeenschap subsidieerde van meet af aan Kunstenloket vzw.

In 2008 werden de statuten gewijzigd. Hiermee werd tegemoetgekomen aan de wens van de subsidiërende overheid zoals omschreven in de Samenwerkingsoverkomst met de Vlaamse Gemeenschap 2008-2010.

In februari 2016 kondigde de minister van Cultuur Sven Gatz de oprichting aan van een Cultuurloket vzw.

In artikel 3 van het decreet van 12 mei 2017 houdende diverse bepalingen in de beleidsvelden Cultuur en Jeugd wordt de Vlaamse Regering gemachtigd om mee te werken aan de oprichting van een vereniging zonder winstoogmerk "Cultuurloket vzw" en toe te treden tot die vereniging.

Op de bijzondere algemene vergadering van 19 september 2017 aanvaardden de leden de integrale wijziging van de statuten van Kunstenloket vzw.

Vanaf 1 januari 2018 gelden de volledig nieuwe statuten van de vereniging en is Cultuurloket vzw een feit.

Op de algemene vergadering van 15 maart 2022 aanvaardden de leden, na goedkeuring van de Vlaamse Regering, de statuten aangepast aan het wetboek van vennootschappen, verenigingen en stichtingen.

Op 23 december 2022 werd een nieuwe beheersovereenkomst afgesloten tussen de Vlaamse Regering en Cultuurloket vzw. De Vlaamse Regering kent een jaarlijkse subsidie van 1.584.697 euro toe aan Cultuurloket vzw voor het uitvoeren van de beheersovereenkomst. De beheersovereenkomst loopt van 1 januari 2023 tot 31 december 2027.

2. Administratieve gegevens

Maatschappelijke zetel
Cultuurloket vzw
Sainctelettesquare 19
1000 Brussel
www.cultuurloket.be
info@cultuurloket.be

Ondernemingsnummer : 0864.463.604
Paritair comité : 329.01

Rijksdienst voor sociale zekerheid
Victor Hortaplein 11 – 1060 Brussel
T. 02/ 509 31 11
Aansluitingsnummer: 262-1780579-52
Ondernemingsnummer: 864.463.604

Kas voor kinderbijslagen

Acerta Kinderbijslagfonds vzw
Sneeuwbeslaan 20 – 2610 Wilrijk
T. 03/ 829 22 99
Aansluitingsnummer: 6/ 129443

Kas voor jaarlijkse vakantie
Elyzeese Veldenstraat 12 – 1050 Brussel
T. 02/ 640 71 40
Aansluitingsnummer: 1780579

Verzekeringen

Makelaar: Hillewaere
President Kennedypark 24 bus 1 – 8500 Kortrijk
T. 056/ 23 18 70
Arbeidsongevallen – Fidea polisnr.: WB00378933 / 201-9111513-59
Bestuurdersaansprakelijkheid – AIG polisnr.: 373/111090
Brand - Baloise (Mercator) polisnr.: 3D63820
Burgerlijke aansprakelijkheid – Baloise (Mercator) polisnr.: 7B80830
Cyberpolis – AIG polisnr.: BFCE111090
Elektronische apparatuur – Ethias polisnr.: 45162711
Groepsverzekering – Vivium polisnr.: 53.026001.10
Hospitalisatieverzekering – DKV polisnr.: 42010719
Rechtsbijstand – DAS polisnr.: 2023208

Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
Idewe
Wetstraat 23 – 1040 Brussel
T. 02/ 237 33 24
Aansluitingsnummer: 827086-0

Sociaal secretariaat

Acerta
B&D Center, Heizel Esplanade PB 65 – 1020 Brussel
T. 02/ 474 01 08
Aansluitingsnummer: 07/0545

Digital Protection Officer

DPS4U bv
Klaverstraat 23 – 3010 Kessel-Lo
T. 0494/ 56 52 12
Ondernemingsnummer: 0669.489.941

II. Opdracht

1. Missie

Cultuurloket is een kenniscentrum en leernetwerk waar leren, oriënteren, innoveren en inspireren over ondernemen in cultuur centraal staan. We stimuleren en ondersteunen duurzaam cultureel ondernemerschap en professionalisering in de Vlaamse cultuursector.

2. Visie

Ondernemen in cultuur is een attitude. Voor zowel freelancers als werknemers in dienstverband, zaakvoerders of bestuurders in een organisatie is ondernemerschap een noodzaak om hun activiteit op professionele wijze te ontplooiën.

Cultuurloket definieert cultureel ondernemerschap als het vermogen om financieel, materieel, op het vlak van personeel en management de nodige middelen te mobiliseren om een cultureel project te realiseren vanuit een specifieke culturele praktijk en zakelijke ingesteldheid.

Cultureel ondernemerschap richt zich niet enkel op het genereren van winst in de strikt economische zin. Ondernemen in cultuur is het realiseren van een duurzame culturele en maatschappelijke missie. Duurzaam betekent de nodige middelen mobiliseren om de activiteit op langere termijn te realiseren met waardering voor al wie eraan bijdraagt.

Waar cultuur, ondernemen en de wet elkaar kruisen, ontstaan veel vragen. Kunstenaars, cultuurwerkers en culturele ondernemingen moeten op de hoogte zijn van de wetgeving en zich continu bijscholen op zakelijk vlak om hun activiteit duurzaam en toekomstbestendig te houden.

Tijdens hun loopbaan werken individuen in de cultuursector vaak in verschillende statuten. Ook culturele ondernemingen moeten zich geregeld herdenken en reorganiseren. Dit vergt ondernemerschap, leiderschap, innovatief denken en zakelijke kennis.

Cultuurloket verwerft, bundelt en deelt specifieke kennis over werken en ondernemen als hefboom voor het bevorderen van ondernemerschap en professionalisering in de cultuursector.

Om hun activiteiten te realiseren moeten kunstenaars, cultuurwerkers en culturele ondernemingen continu op zoek naar financiering. Cultuurloket faciliteert deze zoektocht door te oriënteren naar de gepaste financiering binnen en buiten de cultuursector.

Om de beschikbare kennis toe te passen in de eigen praktijk is er nood aan begeleiding en opleiding waarin samen leren en uitwisselen van goede praktijken van binnen en buiten de cultuursector kan plaats vinden.

Cultuurloket wil daarom informeren en adviseren over juridische, fiscale en financiële thema's en ook opleidingen en leertrajecten organiseren. Zo verbinden we het ontwikkelen van basiskennis en vaardigheden met toegepaste begeleiding en opleiding op maat.

Cultuurloket maakt deel uit van de bovenbouw cultuur. We werken transversaal voor de Vlaamse cultuursector. Onze werking is gericht op het zakelijk ondersteunen van individuen en organisaties die professioneel actief zijn of willen zijn in de kunsten, toegepaste kunsten, circuskunsten, cultureel erfgoed, sociaal-cultureel volwassenenwerk en amateurkunstenorganisaties met professionele doorgroeiambities.

3. Kerntaken

De kerntaken van Cultuurloket zijn:

- Kennis bundelen en visie vormen over zakelijke, juridische en financiële aspecten van ondernemen in cultuur.
- Kennis ontsluiten en advies verlenen aan professionele actoren - zowel individuen als organisaties – in de Vlaamse cultuursector.
- Vormings- en opleidingsprojecten organiseren en matchingtrajecten opzetten om de cultuursector op zakelijk vlak te professionaliseren en duurzaam ondernemen te bevorderen.
- Netwerken met ondersteunende organisaties uit de cultuursector lokaal, Vlaams en internationaal.

De kerntaken zijn de basis voor het formuleren van strategische en operationele doelstellingen.

Na de positieve beleidsevaluatie en een proces waaraan het team, het bestuur, de directie en medewerkers van het Departement CJM deelnamen stelden we een vernieuwde missie, visie en aangepaste strategische en operationele doelstellingen voor aan de minister van Cultuur Jan Jambon.

De Vlaamse Regering keurde op 23 december 2022 de nieuwe beheersovereenkomst goed. [Deze werd op 7 februari 2023 door beide partijen ondertekend.](#)

Bij het realiseren van de kerntaken waken we erover dat de subsidie zoals bepaald in de beheersovereenkomst niet wordt aangewend voor het aanbieden van marktversturende diensten, in het bijzonder tweedelijnsdienstverlening.

Met tweedelijnsdienstverlening wordt bedoeld het verlenen van geïndividualiseerd, gespecialiseerd advies en/of doorgedreven begeleiding door professionele adviseurs op de markt aangeboden.

4. Doelgroep

Cultuurloket maakt deel uit van de bovenbouw cultuur. We werken transversaal voor de Vlaamse cultuursector. We richten ons op al wie werkt en onderneemt in cultuur – individuen en organisaties, profit en non-profit, al dan niet gesubsidieerd – actief binnen de Vlaamse Gemeenschap. Onze werking is gericht op het zakelijk ondersteunen van individuen en organisaties die professioneel actief zijn of willen zijn in de kunsten, toegepaste kunsten, circuskunsten, cultureel erfgoed, sociaal-cultureel volwassenenwerk en amateurkunstenorganisaties met professionele doorgroeiambitie.

5. Plaats in het culturele veld

Cultuurloket is geen culturele organisatie an sich. We bieden geen culturele producten of diensten aan. Onze werking en dienstverlening is gericht op alle culturele actoren actief in Vlaanderen en Brussel die bijdragen aan de ontwikkeling van de Vlaamse cultuur.

We zijn een kenniscentrum en leernetwerk. We maken deel uit van een ecosysteem van culturele actoren in de brede cultuursector. We bieden deze doelgroep zakelijke inspiratie, informatie, advies en opleiding. Cultuurloket beweegt zich in een breed netwerk van Vlaamse en internationale actoren.

We netwerken met deze spelers en werken waar mogelijk en zinvol aan kennisdeling, afstemming en samenwerking.

- Om de doelgroep op het lokale niveau te bereiken is onze dienstverlening toegankelijk in Vlaanderen en Brussel.
- Op het Vlaamse niveau participeren we aan regelmatig en gestructureerd overleg met andere relevante actoren binnen het Vlaamse ecosysteem.
- Op internationaal niveau participeert Cultuurloket in geselecteerde netwerken die een meerwaarde betekenen voor de werking en de ontwikkeling van Cultuurloket en zo ook voor de Vlaamse cultuursector.

Cultuurloket werkt complementair aan andere organisaties voor een visieontwikkeling, promotie en beeldvorming van de Vlaamse cultuursector. We zijn een katalysator voor samenwerking met andere spelers in het Vlaamse ecosysteem waar mogelijk en zinvol.

Cultuurloket bouwt een werking uit grotendeels gefinancierd door een subsidie van de Vlaamse overheid bevoegd voor cultuur. Cultuurloket kan voor het ontplooiën van de werking samenwerkingen aangaan en hiervoor financiering vinden bij andere departementen, overheden, private spelers en particulieren.

We maken deel uit van de bovenbouw cultuur en realiseren onze missie vanuit onze transversale rol. We ondersteunen de sector in synergie met andere bovenbouwspelers.

III. Werking

1. Focus

Cultuurloket ontwikkelt zich tot een kenniscentrum en leernetwerk waar leren, oriënteren, innoveren en inspireren over de zakelijke kant van werken en ondernemen in cultuur centraal staat. We zetten onze expertise in om al wie professioneel actief is of wil zijn te versterken en ondersteunen. We stimuleren onze doelgroep om door ondernemerschap de culturele praktijk duurzaam en zorgzaam te kunnen organiseren.

Cultuurloket biedt inspiratie, informatie, advies en opleiding aan de Vlaamse cultuursector.

Onze dienstverlening is gericht op het ondersteunen van cultuurwerkers en culturele organisaties die hun praktijk op duurzame en zorgzame wijze ontwikkelen. Door hen te inspireren en adviseren over cultureel ondernemen werken we mee aan een duurzame en innovatieve cultuursector.

2. Methode

We sluiten met onze dienstverlening aan op de verschillende noden en zakelijke kennisniveaus van onze doelgroep. Cultuurloket wil de doelgroep ondersteunen in het verwerven van zakelijke kennis en het aanscherpen van ondernemerschapvaardigheden.

Om dat te realiseren differentiëren we in hoe we kennis overdragen en leren bevorderen.

- Via de kennisbank en de adviesverlening:
 - Informeren en overdragen van kennis
We ontsluiten de intern opgebouwde kennis via toegankelijke teksten, advies, webinars en infosessies.
- Via opleidingen en leertrajecten:
 - Versterken van vaardigheden
We hebben niet alleen oog voor het kennen maar ook voor het kunnen en werken bewust aan de nodige vaardigheden om te kunnen ondernemen in cultuur.
 - Stimuleren van zelfredzaamheid
We passen een bewuste, didactische aanpak toe, zodat we voorbij het begrijpen gaan, en de deelnemer de opgedane kennis kan toepassen op de eigen situatie.
- Via de website, nieuwsbrieven en sociale media:
 - Bewustzijn creëren en inspireren
We brengen een zakelijke mindset op gang, maken de sector nieuwsgierig naar meer en jagen nieuwe leervragen aan.
- Via aanwezigheid in het veld:
 - Stimuleren van netwerking en netwerkvorming
We brengen actoren samen rond zakelijke thema's en stimuleren peer-to-peer uitwisseling en kennismaking met zakelijke experts en begeleiders.

3. Waarden

- Toegankelijk/laagdrempelig

Onze kennis is opgebouwd op basis van theorie en praktijk. We hebben expertise op zakelijk, juridisch en financieel vlak. We vertalen en ontsluiten onze kennis op een toegankelijke en laagdrempelige wijze om de doelgroep vaardiger te maken in de zakelijke kant van ondernemen in cultuur.

- Objectief/neutraal

We zijn objectief en neutraal. Vanuit deze positie verdedigen we geen individueel belang, noch partij. Dit geeft ons de mogelijkheid om op basis van de geldende regelgeving en objectieve informatie te informeren, adviseren en communiceren.

- Kwalitatief/degelijk

Cultuurloket straalt degelijkheid en kwaliteit uit. We monitoren onze kwaliteit door ons cliënteel te bevragen en verbeteren onze werking binnen de beschikbare middelen.

- Empathisch

Onze cliënten begeven zich vaak buiten hun comfortzone wanneer ze bij ons komen met zakelijke vraagstukken. We kennen de realiteit van de culturele praktijk en weten ons te verplaatsen in hun context en situatie. We hanteren een empathische, respectvolle houding door de bewuste inzet van gesprekstechnieken.

Ook in onze communicatie en contacten met het veld maken we de verbinding tussen het zakelijk jargon en de culturele praktijk.

- Zelfbewust/autonoom/onafhankelijk

We zijn een zelfbewuste, autonome en onafhankelijke organisatie. In onze contacten met overheden, belangenbehartigers en het veld bewaken we onze objectieve en neutrale positie.

4. Werken met een jaarplan

Om de opdracht te concretiseren hanteert Cultuurloket een geheel van strategische doelen (SD) en operationele doelen (OD).

Jaarlijks maakt het team een actieplan. Deze oefening resulteert in een reeks van acties gekoppeld aan de operationele doelen die Cultuurloket verspreid over het werkjaar wil opzetten: het “jaarplan”. Hierin kan niet alles worden opgesomd. Er moet ruimte zijn om aandacht te geven aan de actualiteit en flexibel in te spelen op bestaande en toekomstige noden.

Aan Cultuurloket kunnen ook vanuit de overheid bijkomende opdrachten gegeven worden, als de bevoegde minister hiervoor ook de nodige bijkomende middelen vrijmaakt.

Om onze missie te realiseren maken we keuzes. We maken die keuzes binnen de strategische en operationele doelstellingen en zetten ze om in acties. De acties zijn gericht op de doelgroep. Bij de opmaak en uitvoering van het beleidsplan wordt op een flexibele manier ingespeeld en geanticipeerd op noden van de doelgroep en de leemtes die we detecteren.

5. Toekomstbeeld

In 2028 is Cultuurloket geëvolueerd tot een kenniscentrum en leernetwerk waar leren, oriënteren, innoveren en inspireren over ondernemen in cultuur centraal staat.

Onze dienstverlening krijgt waardering door de kwaliteit, objectiviteit en toegankelijkheid.

Cultuurwerkers en culturele ondernemingen zijn ondersteund in het vormgeven van hun loopbaan en activiteit op zakelijk vlak omdat we ons kunnen inleven in wat ondernemen in cultuur in de praktijk betekent. We maken hen wegwijs in veranderende wetgeving en signaleren trends waar culturele actoren op in kunnen spelen.

We bewegen ons vanuit een autonome en zelfbewuste houding in een groot netwerk van culturele professionals, andere adviesverleners, steunpunten, koepelorganisaties en belangenbehartigers. Cultuurloket is een waardevolle partner in samenwerkingen op Vlaams en Europees niveau.

We zijn neutraal maar spreken vanuit onze expertise over wat goed en minder goed loopt in het culturele ecosysteem.

Cultuurloket is een wendbare organisatie die de interne werking en dienstverlening weet aan te passen aan nieuwe ontwikkelingen. Dit is zichtbaar door laagdrempelige communicatie, het gebruik van digitale mogelijkheden en een gezonde *goesting* in verbetering en verandering. Zo blijven we toekomstbestendig.

Cultuurloket 2028 werkt inspirerend en realiseert toegevoegde waarde voor de cultuursector. Zo ondersteunen we een duurzaam en zorgzaam cultureel veld.

IV. Organisatie

1. Bestuursorganen

Cultuurloket vzw heeft op 31 december 2023 volgende bestuursorganen:

- Algemene vergadering (AV)
- Bestuursorgaan (BO)

Samenstelling van de algemene vergadering

Volgens de statuten zijn er twee categorieën van leden:

- Categorie A: onafhankelijke natuurlijke personen voorgedragen door het bestuursorgaan omwille van hun deskundigheid;
- Categorie B: natuurlijke personen die rechtstreeks worden voorgedragen door de Vlaamse Gemeenschap.

Op 31 december 2023 zijn de volgende personen lid van de algemene vergadering:

- Voor categorie A: Jade Corbey, Ellen De Bin, Karel Degraeve, Marit Ginevro, Lies Martens (voorzitter), Reinhilde Weyns.
- Voor categorie B: Mark Andries, Yago Bastin, Deborah D'Hauwer, Felix De Clerck, Edmond Jonckheere, Merdan Taplak.

Samenstelling van het bestuursorgaan

De vereniging wordt bestuurd door een bestuursorgaan dat bestaat uit tien bestuurders, waarvan:

- Vijf bestuurders verkozen door de algemene vergadering op voordracht van leden uit categorie A.
- Vijf bestuurders verkozen door de algemene vergadering op voordracht van leden uit categorie B.

Op 31 december 2023 zijn de volgende personen lid van het bestuursorgaan:

- Voor categorie A: Jade Corbey, Ellen De Bin, Karel Degraeve, Marit Ginevro, Lies Martens (voorzitter).
- Voor categorie B: Mark Andries, Yago Bastin, Deborah D'Hauwer, Felix De Clerck, Edmond Jonckheere.

Het bestuur vergaderde vijf keer in 2023. De algemene vergadering kwam twee keer samen.

2. Personeelsploeg

Cultuurloket is een middelgrote organisatie met een vlakke organisatiestructuur.

De personeelssamenstelling is per 1 januari 2023 als volgt:

- Directeur: 1 VTE
- Kenniscel: consulenten 5,8 VTE + 1 VTE coördinator: 6,8 VTE
- Marketing, communicatie en organisatie dienstverlening: 3,4 VTE
- HR, logistiek, kantoor: 0,7 VTE
- Ondersteuning administratie: 0,4 VTE

- Financieel beleid: 0,5 VTE
- Medewerker EU-projecten Cultuurloket 0,5 VTE

Totaal: 13,3 VTE

De personeelsploeg van Cultuurloket bestaat op 31 december 2023 uit veertien vaste medewerkers en een medewerker met een contract van bepaalde duur die samen **12,74 VTE** vertegenwoordigden in 2023.

- Directeur: 0,85 VTE
- Kenniscel: consulenten 5,59 VTE + 1 VTE coördinator: 6,59 VTE
- Marketing, communicatie en organisatie dienstverlening: 3,4 VTE
- HR, logistiek, kantoor: 0,6 VTE
- Ondersteuning administratie: 0,3 VTE
- Financieel beleid: 0,5 VTE
- Medewerker EU-projecten Cultuurloket 0,5 VTE

Christine Meul, coördinator personeelszaken & logistiek, werkte in januari in 70% deeltijdse werkhervatting en van 1 februari tem 31 december in 50% deeltijdse werkhervatting.

Nathalie De Maseneire, medewerker organisatie dienstverlening, startte op 1 februari 1/5^{de} tijdscrediet landingsbaan. Zij was afwezig wegens ziekte van 29 maart tem 31 mei.

Maarten Quaghebeur, directeur, was voltijds afwezig wegens ziekte van 3 april tem 21 mei en vervolgens halftijds van 22 mei tem 16 juli.

Nele Meulemans, coördinator marketing & communicatie, verliet Cultuurloket op 5 mei.

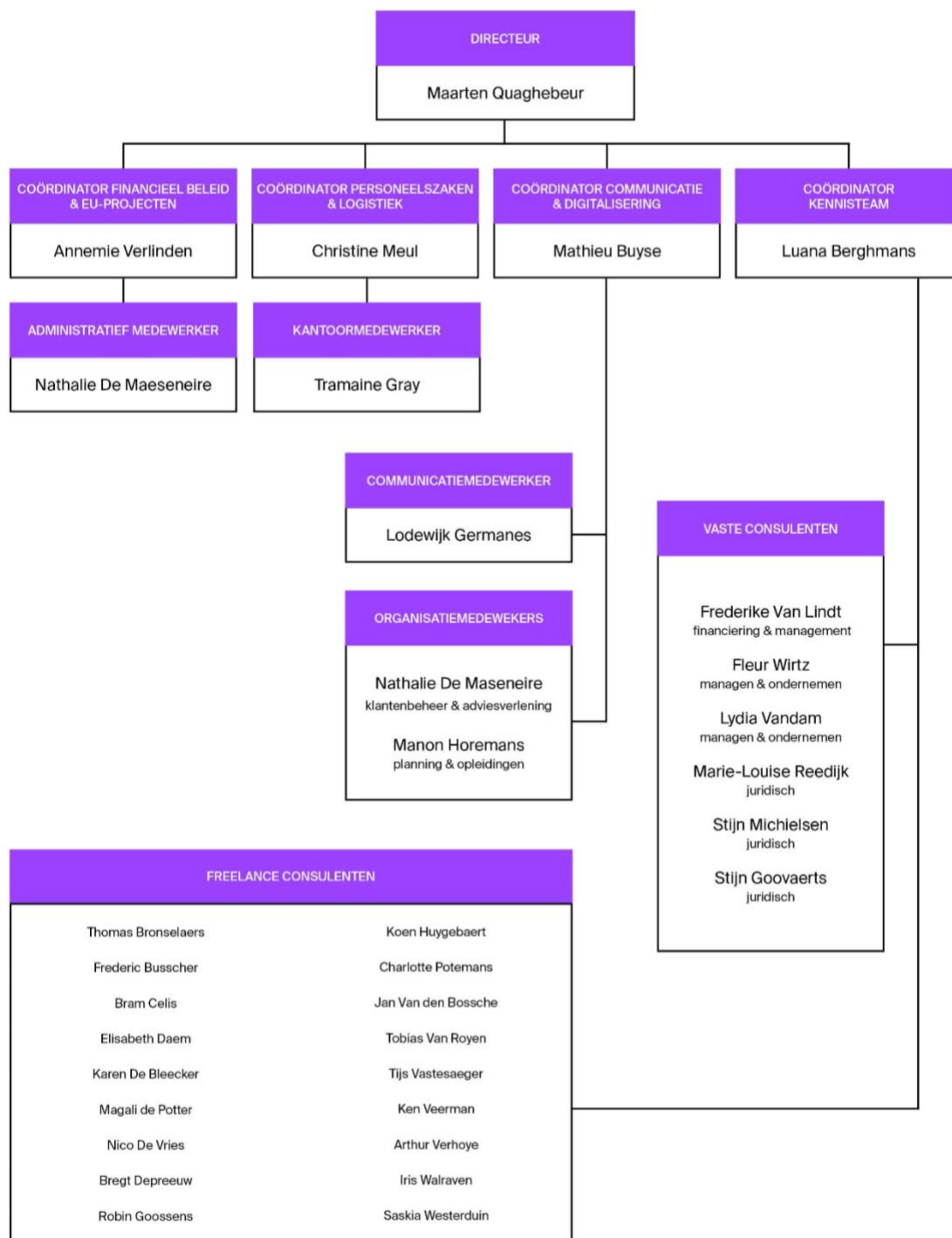
Mathieu Buyse trad op 3 mei in dienst als coördinator communicatie & digitalisering.

Justien Vervaeck, consulent management & ondernemen, verliet Cultuurloket op 4 augustus.

Frederike Van Lindt trad op 9 oktober in dienst als consulent financiering & management.

Tramaine Gray trad op 2 november halftijds en voor bepaalde duur (6 maand) in dienst als kantoormedewerker.

Stijn Goovaerts startte op 15 november 1/10^{de} ouderschapsverlof.



Naast het team van vaste medewerkers werkt Cultuurloket samen met een aantal freelancers. Freelancers kunnen zowel ingezet worden in de adviesverlening die Cultuurloket het hele jaar door organiseert als voor projecten (bv. opleidingen, schrijfoopdrachten, ontwikkeling van nieuwe formats, enz.).

In 2023 waren 18 freelancers actief voor Cultuurloket. Hun opdrachten: adviesverlening, schrijfoopdrachten en medewerking aan het ontwikkelen van opleidingen en nieuwe formats. De namen van deze freelancers zijn toegevoegd aan het organogram hierboven.

Door het werken en samenwerken met deze freelancers verbreden we onze gezamenlijke

kennis. Het zorgt er ook voor dat Cultuurloket flexibel kan inspelen op opportuniteiten en samenwerkingen.

Cultuurloket werkt een freelancersbeleid uit gebaseerd op de gedeelde waarden van de organisatie. Om deze ploeg van losse medewerkers betrokken in verschillende facetten van de organisatie mee te nemen in de organisatiecultuur en lange-termijndoelstellingen is het belangrijk dat er voldoende capaciteit is van interne medewerkers. Dit geldt zowel voor de inhoudelijke medewerkers (consulenten) als voor de ondersteunende teams (coördinatie, HR, kantoor, logistiek, financiën, communicatie). Deze vaste ploeg is de backbone van de organisatie.

Het vaste team en de groep freelancers die regelmatig voor ons aan de slag zijn vormen samen het kennisteam. De experts maken deel uit van het kennisnetwerk van Cultuurloket. [Naast de vaste personeelsploeg werkten we met deze medewerkers op freelancebasis.](#)

Telefonische adviesgesprekken en persoonlijke adviesgesprekken:

- Thomas Bronselaers, consulent juridische dienstverlening
- Bram Celis, consulent juridische dienstverlening
- Elisabeth Daem, consulent juridische dienstverlening
- Karen De Bleecker, consulent juridische dienstverlening
- Magali de Potter, consulent juridische dienstverlening
- Nico De Vries, consulent fiscale dienstverlening
- Robin Goossens, consulent juridische dienstverlening
- Koen Huygebaert, consulent fiscale dienstverlening
- Charlotte Potemans, consulent juridische dienstverlening
- Jan Van den Bossche, consulent zakelijke dienstverlening
- Tobias Van Royen, consulent juridische dienstverlening
- Tijs Vastesaegeer, consulent zakelijke dienstverlening
- Ken Veerman, consulent zakelijke dienstverlening
- Arthur Verhoye, consulent juridische dienstverlening
- Iris Walraven, consulent juridische dienstverlening

Leertrajecten:

- Frederic Busscher
- Bregt Depreeuw
- Saskia Westerduin (inclusief educatief projectmedewerker)
- Ken Veerman
- Tijs Vastesaegeer

VDAB-opleiding BISART-coach/coördinator:

- Tijs Vastesaegeer
- Ken Veerman

3. Infrastructuur

Cultuurloket huurt vanaf eind 2018 de tweede verdieping van het Kaaithheater. Het gebouw is in erfpacht genomen door de Vlaamse Gemeenschap die het gebouw in beheer heeft gegeven aan het Kaaithheater. Het Kaaithheater verhuurt de tweede verdieping op zijn beurt aan Cultuurloket. Sinds februari 2019 is Cultuurloket gehuisvest in de vernieuwde kantoren op de tweede verdieping van het Kaaithheater. Sinds 2021 is ook de administratieve zetel van The European Federation for Creative Economy (EFCE) gehuisvest op dit adres.

Omwille van ingrijpende renovatiewerken aan het Kaaitheater, die het werken in de kantoren van Cultuurloket ernstig zullen belemmeren, verhuisde de kantoorwerking van Cultuurloket op 1 augustus 2022 naar de tiende verdieping van het Ellipsgebouw.

De terugkeer naar de tweede verdieping van het Kaaitheater was voorzien voor eind 2024. Omwille van substantiële vertragingen in de verbouwing van het Kaaitheater moeten we rekening houden met uitstel van verhuis tot zomer 2025. In 2023 voerden we gesprekken met de Vlaamse Overheid om dit huisvestingsvraagstuk aan te pakken. We vonden een oplossing: vanaf 18 maart 2024 kunnen we terecht op de vierde verdieping van het Herman Teirlinckgebouw in Brussel.

Tijdens deze verhuisperiode wordt het buitenschrijnwerk van het voorgebouw waar Cultuurloket gehuisvest is, vernieuwd. Er wordt ook centraal geregelde ventilatie en klimaatregeling voorzien. Deze renovatie wordt gefinancierd door de Vlaamse overheid. Deze werken startten in november 2023. De oplevering is voorzien voor de zomer van 2024.

Voor onze dienstverlening huren we daarnaast ook de nodige ruimtes en technische faciliteiten bij culturele organisaties, onderwijsinstellingen, co-workingspaces, enz.

De werking van Cultuurloket is ondertussen sterk digitaal uitgebouwd. Voor onze dienstverlening beschikken we over een uitgebouwde website gekoppeld aan Salesforce (ons CRM-systeem), Campaign Monitor (ons nieuwsbriefsysteem) en Mollie (ons betaalsysteem). Voor samenwerken en beeldbellen intern werken we met Teams. Voor de dienstverlening (telefonie en beeldbellen) werken we met Zoom, die geïntegreerd is met Salesforce voor een efficiënte werking. Voor webinars maken we gebruik van Livestorm, voor workshops en meerdaagse opleidingen van Zoom en Miro.

Cultuurloket hanteert een telewerkbeleid waarbij medewerkers gemiddeld twee à drie dagen kunnen telewerken. Ook voor telewerken in het buitenland gelden afspraken. Cultuurloket ondersteunt de ergonomische inrichting van de telewerkplek.

In het telewerkbeleid hebben we aandacht voor hoe we op kantoor samenwerken en welke activiteiten we idealiter op kantoor doen. Er zijn afspraken over welke vergaderingen en teammomenten men fysiek moet bijwonen en welke activiteiten hybride of volledig online kunnen plaatsvinden. We organiseren regelmatig teamontbijten en teamapero's. Ook voor netwerken met bestuurders en freelancers zijn momenten voorzien. De interne workflows (ook met freelancers) zijn bijna volledig digitaal georganiseerd in Teams, SharePoint en OneDrive.

De overeenkomst voor het gebruik van het Ellipsgebouw geeft ook toegang tot de infrastructuur van de Vlaamse Administratieve Centra. Hierdoor kunnen we voor vergaderingen, opleidingen en werkruimte binnen de grenzen van de beschikbaarheid tot eind 2024 gebruik maken van de faciliteiten van dit netwerk. In 2023 maakten we frequent gebruik van de VAC's van Brussel, Gent, Antwerpen en Leuven.

De digitalisering van onze werking, versterkt door de ervaringen tijdens de coronapandemie, heeft ervoor gezorgd dat de invulling van het kantoor in het Kaaitheater wellicht anders zal zijn dan wat we nodig hadden voor de pandemie. Medewerkers werken minder op kantoor. Als er op kantoor gewerkt wordt, is er nood aan meer ruimtes om samen te brainstormen en te vergaderen. Voor telefonische en online adviesgesprekken en online vergaderingen zijn er dan weer meer individuele ruimtes nodig. Op basis van de noden bekijken we in 2024 hoe we de ruimte zo goed mogelijk kunnen gebruiken. We overwegen daarbij ook om te bekijken of we de ruimte zouden kunnen delen met een andere organisatie vanaf 2025.

V. Financieel beleid

Cultuurloket is een dienstverlenende organisatie en dus personeelsintensief. Kennis en expertise zijn belangrijk maar duur, dit beïnvloedt het gevoerde financiële beleid.

1. Krachtlijnen

Cultuurloket werkt met de middelen uit de beheersovereenkomst. Deze worden ingezet om de missie en de doelstellingen te realiseren. Daarnaast gaan we actief in op nieuwe opdrachten die bijdragen aan de kernactiviteiten en tegelijk nieuwe inkomsten opleveren. Zo werken we aan de duurzaamheid en langetermijnvisie van Cultuurloket.

In haar aanbod voert Cultuurloket een gediversifieerd prijsbeleid: een groot deel van het aanbod is gratis, soms wordt er een kostendelende vergoeding gevraagd, soms een vergoeding naar marktwaarde. We lichten dat hieronder verder toe.

Inkomsten uit vergoedingen worden terug ingezet in de kwaliteit en toegankelijkheid van het aanbod. Daarbij behouden we budget voor zij die niet over voldoende financiële middelen beschikken om deel te nemen aan netwerken, gerichte opleidingen en individuele begeleiding.

1.1 Cultuurloket stelt haar kennis gratis ter beschikking

De uitgebreide en professioneel uitgediepte kennis op onze website is vrij beschikbaar voor onze cliënten en wordt bovendien geconsulteerd door andere (bovenbouw)organisaties, overheden en professionele dienstverleners die op zoek zijn naar cultuurspecifieke zakelijke kennis. Zo versterken en sensibiliseren we cultuurwerkers en -organisaties maar ook fiscale en juridische dienstverleners die in contact komen met cliënten uit de cultuursector.

Thema's die Cultuurloket als noodzakelijke basiskennis beschouwt of waar we veel vragen over krijgen, worden verder toegelicht in gratis opleidingen. Digitaal waar het kan, fysiek als het moet. Deze digitale opleidingen zijn gratis en permanent voor iedereen beschikbaar op de website en op het Cultuurloket YouTube-kanaal.

Cultuurwerkers en -organisaties kunnen dagelijks bij ons terecht voor gratis oriënterend advies op afspraak.

1.2 Een betaalbare dienstverlening voor gerichte opleidingen en individuele begeleiding

Om naast kennisdeling ook een inspirerende en aanjagende rol op te nemen, bieden we specifieke (meerdaagse) opleidingen en individuele begeleiding aan. Ook leren van elkaar (peer-to-peer learning) en netwerking zijn daar een onderdeel van. We brengen gemotiveerde deelnemers samen die op zoek zijn naar handvatten en ervaringen van gelijkgestemden. Hier vragen we een betrokken engagement van de cliënt wat zich uit in een vergoeding voor dit aanbod.

Voor deze opleidingen en leertrajecten werken we een prijszetting uit. We houden in deze prijszetting rekening met de kostprijs voor Cultuurloket zelf, gespecialiseerde profielen of partners die we betrekken en de eventuele infrastructuur en materialen die daarbij nodig zijn. We gaan niet winstgedreven te werk maar eerder kostendelend.

De vraag naar opleidingen op maat van andere ondersteunende cultuurorganisaties, hogescholen en jongerenwerkingen die inzetten op ondernemerschap in cultuur neemt jaarlijks toe en is een interessant kanaal voor Cultuurloket om input uit het veld te verkrijgen. Doch, deze vraag wordt in die mate groot dat ze een impact heeft op de draagkracht van Cultuurloket. Daarvoor werd een aanzet tot een vast aanbod uitgewerkt dat nog verder verfijnd

wordt. Ook hier werken we met een kostendelende vergoeding.

1.3 Eigen inkomsten voor Cultuurloket

Cultuurloket kan zich op de markt begeven en eigen inkomsten -volgens marktwaarde- verwerven. Zo willen we de komende jaren verder inzetten op het BISART project. Ook netwerking op Europees niveau kan leiden tot nieuwe inkomsten en opdrachten voor Cultuurloket.

Gespecialiseerde diensten tegen vergoeding, aantrekken van sponsors en/of mecenasen, auteursrechten op publicaties zijn formules die we in de volgende jaren verder willen verkennen.

1.4 Oog voor wie het financieel moeilijk heeft

Cultuurloket wil alert blijven voor wie het financieel moeilijk heeft. We werken aan formules zoals een wildcard, vouchers of gratis deelname aan opleidingen voor wie het nodig heeft. We trachten daarbij niet prijsdiscriminerend te zijn maar willen de deur openhouden voor een professional of jonge starter, individu of organisatie die aangeeft dat een financiële bijdrage de deelname aan een opleiding verhindert.

2. **Financieel resultaat 2023**

2.1 Algemeen resultaat

Cultuurloket sluit het jaar af met een positief resultaat van 80 575 euro. Dit resultaat wordt overgedragen naar 2024, wat het totale overgedragen resultaat op 955 653 euro brengt. In 2023 heeft Cultuurloket geen reserve uit subsidie opgebouwd.

De rekeningen worden opgemaakt met het boekhoudkantoor Andante. Cultuurloket voert een analytische begroting en boekhouding. Er is een maandelijkse budgetopvolging waarbij de realiteit wordt getoetst aan de begroting.

De rekeningen worden jaarlijks gecontroleerd door een extern accountant (Bofidi). Er wordt na controle een verslag afgeleverd over de financiële gegevens. De revisor wordt uitgenodigd op de jaarlijkse Algemene Vergadering om duiding te geven over de financiële cijfergegevens.

Inkomsten	2.031.607	Kosten	1.951.032
Subsidies	1.747.905	Dienstverlening	515.500
Eigen inkomsten	277.909	Diensten en div. goederen	157.897
Andere opbrengsten	5.599	Bezoldigingen	1.226.969
Financiële opbrengsten	194	Afschrijvingen	45.147
		Andere bedrijfskosten	4.336
		Financiële kosten	1.183

Subsidies	86%	Dienstverlening	26%
Eigen inkomsten	14%	Lonen en kantoor	71%

Cultuurloket vzw (Bedrijf : KUNSTENLOKET)
Balans in scontroform per 31/12/2023 in EUR
Boekjaar van (01/01/2023 - 31/12/2023)

p. 1/3

ACTIEF			PASSIEF	
VASTE ACTIVA		11.270,79	EIGEN VERMOGEN	875.078,39
Immateriële vaste activa		3.071,84	Overgedragen resultaat	875.078,39
211000 Website	187.408,72		Overgedragen winst	875.078,39
211009 Afschrijvingen website	187.408,72		140000 Overgedragen resultaat met subsidiemiddelen	387.025,87
211100 Quick scan tool	50.823,49		140100 Overgedragen resultaat met eigen middelen	488.052,52
211109 Afschrijvingen Quick scan tool	47.751,65		Kapitaalsubsidies	
Materiële vaste activa		8.198,95	150100 Kapitaalsubsidies besteed	110.311,33
Installaties, machines en uitrusting	0,00		150200 Terugname kapitaalsubsidies	110.311,33
Die volle eigendom zijn van de vereniging	0,00		SCHULDEN	354.474,42
231000 Website en CRM	24.536,23		Schulden op ten hoogste één jaar	324.280,26
231009 Afschrijvingen Website en CRM	24.536,23		Handelsschulden	
Meubilair en rollend materieel	8.198,95		440000 Leveranciers	111.241,33
Die volle eigendom zijn van de vereniging	8.198,95		444000 Te ontvangen facturen	102.337,92
241000 Bureelmaterieel	63.991,55		Schulden met betrekking tot belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	8.903,41
241009 Afschrijving bureelmaterieel	55.792,60		451100 R/C te betalen BTW	212.888,93
Overige materiële vaste activa	0,00		453000 Ingehouden bedrijfsvoorheffing	856,18
Die volle eigendom is van de vereniging	0,00		454000 Te betalen RSZ	39.964,01
261000 Inrichting kantoor	122.060,35		455000 Te betalen nettolonen	28.651,91
261009 Afschrijving inrichting kantoor	122.060,35		456024 Voorziening vakantiegeld 2024	3,29
			459400 Voorziening ADV/VAP dagen	116.578,54
VLOTTENDE ACTIVA		1.298.857,21	Diverse schulden	26.835,00
Vorderingen op ten hoogste één jaar		229.251,26	Vervallen obligaties, coupons en borgtochten ontvangen in contanten	150,00
Handelsvorderingen		72.604,26	488100 Waarborgen dienstverlening	150,00
400000 Klanten	72.604,26		Overlopende rekeningen	
Overige vorderingen	156.647,00		493110 Over te dragen subsidies divers	30.194,16
Overige vorderingen	156.647,00		TOTAAL DER PASSIVA	1.229.552,81
416700 Te ontvangen subsidies Vlaamse Overheid structureel	87.577,52			
416730 Te ontvangen subsidies VIA SCW	68.104,08			
416790 Te ontvangen subsidies VIVO	665,40			
Geldbeleggingen		400.000,00		
531000 Triodos termijndeposito	400.000,00			
Liquide middelen		630.351,63		
550000 KBC zichtrekening	108.873,61			
552000 Triodos zichtrekening	320.479,52			
553000 Triodos spaarrekening	200.998,50			
Overlopende rekeningen		39.254,32		
490000 Over te dragen kosten	39.254,32			
TOTAAL DER ACTIVA		1.310.128,00	WINST VOLGENS BALANS	80.575,19

KOSTEN			OPBRENGSTEN	
BEDRIJFSKOSTEN		1.949.848,60	BEDRIJFSOPBRENGSTEN	2.031.413,05
Handelsgoederen, grond- en hulpstoffen		515.499,36	Omzet	277.908,83
60361000 Huur locaties	17.959,83		703000 Inkomsten uit opleidingen (eigen)	20.126,08
60361242 Drukkerijen & publicatie	854,34		703100 Inkomsten uit opleidingen (op vraag)	9.897,32
60361310 Erelonen experten	189.576,13		703200 Inkomsten De Zaak Cultuur en events	297,63
60361313 Erelonen consultants freelance 1ste lijn	210.805,78		703300 Inkomsten uit leertrajectbegeleidingen	7.788,10
60361315 Vijfwilgersvergoeding	50,00		703800 Inkomsten gunningen	239.799,70
60361371 Website & CRM	52.619,19		Lidgeld, schenkingen, legaten en subsidies	
60361380 Communicatie en promotie	26.011,08		736000 Subsidies Vlaamse Overheid structureel	1.559.816,00
60361382 Onderzoek	5.409,58		736001 Subsidies Vlaamse Overheid divers (+)	6.667,41
60361383 Catering dienstverlening	9.667,82		736100 Subsidies Vlaamse Overheid Tewerkstelling	6.480,00
60361500 Verplaatsing en vervoer derden	2.545,61		736600 Subsidies VIA (incl. VIVO tot 2019)	68.104,08
Diensten en diverse goederen		157.896,54	736610 Subsidies Sociale Maribel	22.672,50
610000 Gebruikersvergoeding kantoor en parking	34.463,96		736650 VIVO-vorming	665,40
611400 Onderhoud bureelmaterieel	10.963,30		736700 Subsidies Europese Unie	83.499,81
612400 Kantoorbenodigdheden	2.730,53		Andere bedrijfsopbrengsten	5.599,02
612420 Computer en multimedia	884,37		743000 Ontvangen auteursrechten en royalties	101,16
612430 Meubilair	498,60		745000 Recuperatie verzekering	592,41
613100 Erelonen boekhouding & revisor	24.828,79		745100 Verhuur locaties	3.000,00
613110 Beheerskosten sociaal secretariaat & pluxæ	11.134,46		745200 Recuperatie onkosten	872,39
613150 Diverse dienstprestaties	33.296,16		749000 Diverse andere inkomsten	1.033,06
613200 Beroepsbijdragen en lidgelden	8.547,33			
613300 Giften en geschenken	1.136,86			
613500 Wettelijke bekendmakingen	168,12			
613600 Rechten en royalties	252,82			
613700 Telecommunicatie en licenties	5.000,61			
613730 Post- en verzendingskosten	9,59			
613810 Onthaal- en receptie algemeen	2.455,06			
613820 Documentatie	15.095,61			
614000 Verzekering brand	914,25			
614100 Verzekering BA - burgerlijke aansprakelijkheid	477,88			
614110 Verzekering rechtsbijstand voor vzw's	488,00			
614200 Verzekering Omnium in dienstverband	823,91			
614300 Verzekering BA - bedrijfsleider vzw	1.256,38			
614600 Verzekering alle risico's - elektronica	861,95			
614610 Verzekering cyber risk	1.576,00			
615000 Verplaatsing en vervoer (BO)	32,00			
Bezoldigingen, sociale lasten en pensioenen		1.226.969,32		
620200 Wedden bedienden	684.875,45			
620201 Recuperatie bedrijfsvoorheffing algemeen	2.036,14			
620210 Eindejaarspremie bedienden	59.268,25			
620250 Dubbel vakantiegeld	54.738,60			
620251 Vervroegd vakantiegeld	11.440,55			
620280 Voorziening vakantiegeld bedienden	116.578,54			
620290 Terugname voorziening vakantiegeld bedienden	103.855,33			
621200 RSZ werkgever bedienden	249.385,82			
622000 Groeps- en hospitalisatieverzekering	48.476,00			
623200 Maaltijdcheques	19.586,63			
623205 Consumptiecheques en sociale voordelen	1.233,40			

KOSTEN			OPBRENGSTEN		
623210	Verplaatsingen woon-werk	20.318,91			
623240	Kosten eigen aan werkgever	18.459,18			
623241	Kosten eigen aan werkgever reis en verblijf	15.532,03			
623250	Andere personeelskosten	263,19			
623400	Wetsverzekering arbeidsongevallen	4.426,19			
623410	Geneeskundige dienst	1.202,23			
623440	Kantinekosten personeel	2.196,24			
623450	Opleidingsplan	14.521,08			
624280	Voorziening ADV/VAP dagen	10.358,50			
Afschrijvingen en waardeverminderingen op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa			45.147,34		
630100	Afschrijvingen immateriële vaste activa	16.941,17			
630200	Afschrijvingen materiële vaste activa	28.206,17			
Andere bedrijfskosten			4.336,04		
640200	Roerende voorheffing	7,58			
640500	Niet aftrekbare BTW	4.253,69			
640810	Patrimoniumtaks	74,77			
BEDRIJFSWINST			81.564,45		
FINANCIËLE KOSTEN			1.183,22		
Andere financiële kosten			1.183,22		
654000	Wisselresultaten	15,54			
655100	Bankkosten	594,14			
656200	Betalingsverschillen	573,54			
Winst uit de gewone bedrijfsuitoefening			80.575,19		
Winst van het boekjaar			80.575,19		
TE BESTEMMEN WINSTSALDO			80.575,19		
RESULTATENREKENING			80.575,19		
ALGEMEEN TOTAAL			0,00		
				FINANCIËLE OPBRENGSTEN	193,96
				Andere financiële opbrengsten	193,96
				754000 Wisselresultaten	8,88
				756200 Betalingsverschillen	185,08
				FINANCIËEL VERLIJS	989,26
				TOTAAL BALANS EN RESULTATENREKENING	0,00

2.2 Coronamiddelen

In 2021 werd een addendum 2 aan de beheersovereenkomst (2018-2022) opgesteld in het kader van een eenmalige werkingsubsidie van 350.000 EUR om extra opdrachten op te nemen naar de doelgroep van de vereniging n.a.v. de COVID-19 pandemie. Hiervan werd 228.065 EUR in 2021 besteed. Ook het resterende saldo van addendum 1 ten bedrage van 220.124 EUR werd overgedragen van 2020 naar 2021 en volledig besteed aan de coronawerking in 2021. In totaal besteedden we 448.189 EUR aan de coronawerking in 2021. Het resterende saldo van 121.935 EUR voor de coronawerking werd overgedragen naar 2022. In 2022 werd daarvan 85.361,91 euro besteed.

Vanuit de coronawerking worden twee duurzame tools opgestart: de zelfevaluatietool innovatie in cultuur en de contractenmaker Lawbox. Het resterende saldo van 36.861,57 EUR voor de coronawerking werd overgedragen naar 2023. Deze middelen werden ingezet voor de verdere implementatie en gebruikskosten van deze tools, een kost van 6.667,41 euro.

Het saldo 30.194,16 euro wordt overgedragen naar 2024.

VI. Strategische en operationele doelen en acties

SD1 Kennis verwerven en visie vormen over zakelijke, juridische en financiële aspecten van ondernemen in cultuur.

OD1 Opvolging van wetgeving i.v.m. zakelijke, juridische en financiële aspecten.

Actie 1: onderzoek en inventarisatie van (nieuwe) wetgeving (monitoring, zelfstudie, opleiding, leren van elkaar).

De consulenten van Cultuurloket onderscheiden zich door hun actuele kennis van nieuwe ontwikkelingen en aanpassingen in de wetgeving. Cultuurloket speelt een unieke rol in het ontsluiten van deze ontwikkelingen en aanpassingen naar het culturele veld. Hiervoor is het van belang dat de interne consulenten voldoende ruimte hebben om deze kennis op te bouwen en te kunnen toetsen aan praktijkcases. Om dit te kunnen doen voorzien we vanaf 2023:

- Een duidelijke afbakening in de takenpakketten van de consulenten met uren te besteden aan kennisopbouw.
- Het opmaken van een jaarlijks plan van actuele kennisopbouw op specifieke thema's en het toewijzen hiervan in de takenpakketten. We houden hierbij ruimte voor spontane ontwikkelingen die zich doorheen het jaar aandienen.
- Voor 2023 zijn voorbeelden hiervan: nalatenschappen, pensioenopbouw en -rechten, de oprichting en werking van de kunstwerkcommissie, enz.
- Een maandelijks kennisoverleg waarin de consulenten samen reflecteren over de nieuw opgebouwde kennis en deze toetsen aan cases uit de praktijk. (zie SD1 OD4 Actie 2)

In 2023 is in de takenpakketten van de zes vaste consulenten en van de coördinator kennisel voldoende tijd voorzien voor onderzoek en inventarisatie van (nieuwe) wetgeving. Het overzicht van de voorziene tijd in de takenpakketten van de kennismedewerkers vind je als bijlage 4 (Indicator SD1 OD1-OD5). De meeste tijd ging naar de volgende thema's:

- De hervormingen voor de sociale bescherming van kunstwerkers. (700u)
 - Het kunstwerkattest
 - De primostartersregeling
 - De kunstwerkuitkering
 - De amateurkunstenvergoeding
 - De oprichting en werking van de kunstwerkcommissie
- Hoe verloopt de pensioenopbouw voor de verschillende profielen en statuten in de cultuursector? (400u)
- De opbouw en vormgeving van nalatenschappen van kunstenaars. (600u)
- De hervorming van de fiscaliteit van auteursrechten. (150u)
- De uitbreiding van flexi-jobs in de cultuursector. (80u)

Verder was er nog studiewerk over fiscaal-juridische thema's zoals de hervorming van de patrimoniumtaks, fiscale aspecten bij cryptocurrency's en e-facturatie bij overheidsopdrachten. Daarnaast bouwden we met Brexit Adjustment Reserve-middelen ook kennis op over wet- en regelgeving rond internationale mobiliteit en Brexit, douaneprocedures en internationaal transport van kunstgoederen.

We blijven goed op de hoogte van de veranderingen in de wetgeving door onder meer de 52 nieuwsbrieven waarop we geabonneerd zijn. De meeste ontvangen we wekelijks. Het overzicht van de nieuwsbrieven waarop we geabonneerd zijn, vind je als bijlage 1 (Indicator SD1 OD1-OD5).

Actie 2: uitbreiding van de kennisbibliotheek met vakspecifieke literatuur, kranten, gespecialiseerde tijdschriften en lidmaatschap van kennisbanken en -netwerken.

In lijn met nieuwe kennisopbouw en het up-to-date houden van kennis rond onze kernthema's, bouwen we de nodige kennisbronnen verder uit. We maken jaarlijks een inventarisatie van de thema's in onze bibliotheek en andere kennisbronnen, en vullen thema's aan. Daarnaast onderzoeken we of we abonnementen en lidmaatschappen verder kunnen digitaliseren (actie 2023 en 2024).

We kochten nieuwe boeken ter ondersteuning van de kennisopbouw op juridische, fiscale en zakelijke thema's. We kochten ook een aantal e-books aan. Een aanzienlijk deel van de boeken over juridische en fiscale thema's zijn enkel als papieren uitgave beschikbaar. Deze boeken krijgen een jaarlijkse papieren update naar aanleiding van aangepaste regelgeving. De digitalisering van dit soort vakspecifieke literatuur is nog niet volledig ingezet.

We kochten boeken aan over werkvormen en methodieken (design thinking, co-creatie, lesmethodes ...) die we toepassen in de dienstverlening. Voor het overzicht van de aangekochte boeken in 2023 zie bijlage 2 (Indicator SD1 OD1-OD5).

De lopende abonnementen op vakliteratuur, kranten en tijdschriften pasten we zoveel mogelijk aan naar digitale bedrijfsabonnementen.

Actie 3: investeren in opleiding van interne kennisconsulenten voor de kennisverbreding over (nieuwe) zakelijke, juridische en financiële thema's.

Naast de functioneringsgesprekken voert de coördinator kennisteam jaarlijks met elke consulent een gesprek waarin de noden aan verdere kennisopbouw besproken wordt. Deze noden worden in balans gebracht tussen de noden voor de organisatie intern en de specifieke wens/nood voor kennisopbouw per consulent. Hieruit volgt per consulent jaarlijks een persoonlijk ontwikkelplan voor kennisopbouw en stellen we 250 euro per consulent ter beschikking, specifiek voor het volgen van opleidingen i.h.k.v. kennisopbouw. Dit budget komt boven op het voorziene opleidingsbudget voor alle vaste medewerkers (zie SD5).

Het overzicht van opleidingen in bijlage 3 (Indicator SD1 OD1-OD5) toont aan dat de vaste consulenten twee types opleidingen volgden:

- opleidingen ter ondersteuning van de kennisopbouw binnen juridische, fiscale en financiële thema's (SD2),
- en opleidingen ter versterking van vaardigheden en persoonlijke groei (SD5).

Sommige medewerkers verworven nieuwe kennis door opleidingen uit het eigen aanbod van Cultuurloket te volgen. Medewerkers doen zelf voorstellen voor het volgen van opleidingen. Daarnaast waakt de teamverantwoordelijke over de interne kennisopbouw door specifieke opleidingen voor te stellen.

OD2 Opmenging van trends i.v.m. ondernemen in cultuur.

Actie 1: monitoring en opvolging van trends en tendensen (zelfstudie, opleiding, kennisdeling in kennisnetwerk).

Om goed in te kunnen schatten op welke onderwerpen nieuwe kennis moet verworven worden, is het van belang goed te weten welke trends en tendensen zich aandienen. We volgen deze op door tijd en middelen te investeren in zelfstudie en opleiding voor de consulenten. Daarnaast ontwikkelen we voeling voor nieuwe ontwikkelingen door de kennisdeling die we faciliteren in het brede netwerk van consulenten, freelance-consulenten en experts uit het veld. Het Vlaamse cultuurbeleid besteedde in 2023 aandacht aan onder andere EU-financiering

voor de culturele sector, ondersteuningsmogelijkheden voor culturele actoren bij VLAIO en Flanders Investment & Trade, digitale transformatie en nalatenschappen. Cultuurloket ziet deze thema's ook als belangrijke thema's voor het toekomstige cultuurbeleid in Vlaanderen en Europa. Daarom verrichtten we studiewerk over deze thema's zodat we hier in de toekomst een dienstverlenende of doorverwijzende rol in op kunnen nemen.

Ook federale en Europese wetgeving heeft invloed op de culturele sector. Dit is goed zichtbaar in de thema's waar Cultuurloket studiewerk op heeft verricht. (zie SD1 OD1 Actie 1)

Hervormingen in onder andere de federale bevoegdheden Sociale Zekerheid en Financiën vragen om directe actie om de informatie hierover bij de doelgroep te brengen. Voor 2023 stippen we hierbij de hervorming van de patrimoniumtaks, de sociale bescherming van kunstwerkers, de hervorming van de fiscaliteit van auteursrechten en de uitbreiding van de flexi-jobs aan.

De trends en tendensen die we zien, worden gestuurd door bovenstaande beleidsmaatregelen en regelgeving. De wijziging van de auteursrechten, de aanpassing van de regels over flexi-jobs, de deadline voor wijziging van de statuten van vzw's, het nieuwe kunstwerkattest: al die wijzigingen hebben een onmiddellijke impact op onze adviesverlening.

Maar we sturen ook zelf nieuwe ontwikkelingen aan doordat we als organisatie andere klemtonen leggen. We willen organisaties en cultuurwerkers meenemen in een groeitraject. Tijdens opleidingen dagen we deelnemers uit om zichzelf te evalueren en na te denken over hun manier van werken. Dit zorgt voor een doorstroming naar onze adviesverlening met bredere vragen waarop geen snel, eenduidig antwoord bestaat. We stellen vast dat cultuurwerkers bewuster omgaan met de uitdagingen van cultureel ondernemerschap en de opbouw van een duurzaam inkomen.

Actie 2: samenbrengen van onderzoek over ondernemen in cultuur in Vlaanderen. (vanaf 2024)

Vanuit onderzoeksinstellingen, steunpunten en het Departement CJM is er heel wat onderzoek over de Vlaamse culturele sector. Vaak komt hierin ook cultureel ondernemerschap aan bod. We brengen verschillende onderzoeken waar cultureel ondernemerschap een belangrijk onderdeel in vormt, samen bij Cultuurloket. We onderzoeken hoe we deze informatie kunnen ontsluiten in onze kennisbank.

OD 3 Op basis van praktijkgericht onderzoek en literatuurstudie objectief visie vormen over geselecteerde knelpunten.

Actie 1: in kaart brengen van knelpunten op basis van veelvoorkomende vragen in de dienstverlening en trends.

Cultuurloket heeft een directe lijn met de culturele sector via de adviesverlening en opleidingen. Door de informatie en gegevens die we via onze dienstverlening verzamelen goed te analyseren, kunnen we knelpunten detecteren. Om nog betere informatie op te kunnen halen, zetten we de volgende stappen:

- 2023 – 2024:
 - Herinrichting van het CRM-systeem om trends en noden beter te detecteren.
 - Start tweejaarlijkse trendanalyse dienstverlening.
- Ontwikkelen aanpak om van trendanalyse tot knelpuntnota te komen.
- 2024: Oplevering eerste twee knelpuntnota's.
- 2025 – 2027: Jaarlijkse oplevering van één nieuwe knelpuntnota en updaten bestaande nota's n.a.v. nieuwe ontwikkelingen.

In samenwerking met innovatiebureau Namahn werkten we een methode uit om vanuit onze dienstverlening en de sector een trendanalyse te doen en ontwikkelden we een interne flow voor het schrijven van een knelpuntennota. De komende jaren kunnen we via deze methode vanuit onze eigen reflectie tot relevante trends in het culturele ecosysteem komen. We ontwikkelden een proces om de knelpuntennota's aan te pakken. Dit moet de helderheid in doelstellingen, gebruik en uitwerking van de nota's in 2024 bevorderen.

Actie 2: diverse teams vormen om de knelpunten te documenteren en voorbereidend onderzoek te voeren. Uitwerken van nieuwe regelgeving wordt aan de overheden overgelaten.

Vanaf 2023 zullen de eerste knelpunten worden gedetecteerd en uitgewerkt in knelpuntennota's (eerste oplevering 2024). Om hier diverse perspectieven in te betrekken zullen we diverse teams vormen die voorbereidend onderzoek uitvoeren. Deze teams zullen bestaan uit diverse experts en ervaringsdeskundigen uit het veld. Knelpuntennota's zullen resulteren:

- in adviezen, in de eerste plaats om betrokken overheden vanuit onze expertise input te geven op (eventuele) nieuwe regelgeving,
- en in nieuwe inhoud en thema's binnen de dienstverlening van Cultuurloket.

We organiseerden in 2023 bevestigingen en denksessies om mogelijke knelpunten thema's te formuleren. We deden dit vooral binnen onze kenniscafés waar de vaste consultants en de freelancers uit ons netwerk aan deelnemen. Deze groep experts heeft een uniek inzicht op werken en ondernemen in cultuur door hun praktijkervaring in de dienstverlening van Cultuurloket en in hun eigen zakelijke beroepspraktijk. We inventariseerden de volgende knelpunten in de culturele sector:

- De sector ervaart drempels bij het delen van ruimtes en middelen (afspraken, eigenaarschap, verzekeringen ...).
- (Kleine) organisaties hebben de (financiële) capaciteit niet voor een uitgebreid managementteam. Tegelijkertijd is er nog weerstand bij gedeeld werkgeverschap.
- Culturele actoren ervaren moeite bij het formuleren van hun inhoudelijk verhaal (pitch, storytelling ...) om financiers aan te spreken.
- Cultuurwerkers botsen op heel wat onzekerheden en financiële drempels als ze de sprong willen maken naar het zelfstandig statuut. Daardoor blijven veel cultuurwerkers lang in werkgeverschapsconstructies van losse, tijdelijke contracten zitten.
- De combinatie van een invaliditeitsuitkering en activiteiten (opstarten) in de cultuursector kan leiden tot onzekerheden en mogelijke negatieve gevolgen, waaronder in het uiterste geval het verliezen van de uitkering.
- In de cultuursector wordt de rechtspersoon van de vzw regelmatig oneigenlijk gebruikt. Welk knelpunt ligt hieraan ten grondslag en zijn er mogelijke oplossingen aan te dragen?

Op basis van deze thema's maakten we de selectie voor de twee knelpuntennota's waar we in 2024 aan werken.

OD4 Vormgeven van een kennisnetwerk van vaste medewerkers en freelancers waarin kennisopbouw, kennisdeling en gezamenlijke visievorming centraal staat.

Ondernemen in cultuur is een breed kennisgebied. Cultuurloket bouwt generalistische kennis op. Het is niet realistisch dat één individu van alles even goed op de hoogte is. We vormen een netwerk waarin heel veel kennis aanwezig is, waarin kennis gedeeld wordt en waar visie kan ontstaan. Dit vraagt onder andere om goede afspraken over hoe vaste medewerkers en freelancers voor Cultuurloket werken en samenwerken. We implementeren in 2023 een vernieuwd freelancersbeleid. We zorgen voor een onthaalbrochure 'Werken als freelancer bij

Cultuurloket' en zetten onze samenwerkingsovereenkomsten met freelancers op punt.

Actie 1: het verder uitbouwen van een freelancersbeleid waarin de verschillende betrokken freelancersprofielen een bewust ingericht kennisnetwerk rond en binnen Cultuurloket vormen.

Vanaf 2023 wordt de rol van de aansturing en opvolging van het freelanceteam verdeeld over de verschillende consultants. Consultants worden mee verantwoordelijk om de implementatie van het freelancersbeleid te realiseren en op te volgen. Een werkgroep staat intern in voor het uitwerken van een aanpak voor opvolging en uitbreiding van het kennisnetwerk.

Van 2024 – 2027 bouwen we het brede kennisnetwerk verder uit met aandacht voor een diversiteit aan profielen.

De werkgroep – bestaande uit de coördinator kenniscel, twee vaste consultants, en op uitnodiging een wisselende freelancer – kwam in 2023 vier keer samen om de implementatie van het freelancersbeleid op te volgen en te coördineren. De werkgroep:

- formuleerde vervolgacties voor de implementatie van het beleid,
- evalueerde de opvolging van het freelancersbeleid en de aangepaste contractuele afspraken,
- maakte een verdiepend overzicht van verwachte freelanceprofielen (kennisexpertise en vaardigheden),
- en initieerde de organisatie en invulling van de kenniscafés.

Actie 2: het organiseren van hybride en fysieke kenniscafés voor kennisuitwisseling en visievorming.

We organiseren een maandelijks kenniscafé (tienmaal per jaar, steeds online). Hierin vindt op verschillende manieren kennisuitwisseling plaats:

- Het bespreken van cases uit de dienstverlening en uitwisseling van perspectieven hierop vanuit de verschillende profielen uit het kennisnetwerk.
- Het bespreken van cases uit de dienstverlening van sectorspecifieke steunpunten.
- Het uitnodigen van sprekers om nieuwe kennis en perspectieven binnen te brengen.

In 2023 organiseerden we tien ontmoetingsmomenten voor de vaste consultants en de freelancers. De groep kwam drie keer fysiek samen:

- Wintercafé | Workshop schrijven volgens de tone-of-voice van Cultuurloket, onder begeleiding van De Scriptorij. (10/02)
- Training opleidingsmethodieken | Werken vanuit Art Based Learning, onder begeleiding van Robin Brugman van Cultlab, in museum M Leuven. (31/03)
- Zomercafé | Interim-management in de cultuursector: workshop en uitwisseling onder begeleiding van Paulien Dankers, professioneel interim-manager in Nederland. (25/08)

Online organiseerden we zes kenniscafés:

- Hoe werken we in de dienstverlening met de Culturele waardescan? (20/04)
- Kennisdeling over de hervorming van de fiscaliteit van auteursrechten. (25/05)
- Praktijkvoorbeelden: vragen en moeilijkheden cijferbijlage projectsubsidies. (15/06)
- Verkenning thema's cultuursector voor de twee knelpuntennota's 2024. (21/09)
- Presentatie en bespreking jaarplan 2024. (19/10)
- Praktijkvoorbeelden en gezamenlijke ontwikkeling van profielen met verschillende

inkomstenmodellen in de culturele sector. (14/12)

Freelancer Ken Veerman bracht in 2023 het boek 'Vertellers, geen verkopers' uit. In samenwerking met uitgeverij LannooCampus en Ken Veerman organiseerden we op 14 november een debat met zakelijke profielen uit de sector in de Permekebibliotheek in Antwerpen: Ellen De Bin van Beursschouwburg, Elisah Vandaele van Viernulvier, en Arne Huysmans van Volta. Deze boekvoorstelling planden we in als kenniscafé voor november.

Actie 3: het implementeren van een freelancersbeleid waarin afspraken en verwachtingen zijn geformuleerd rond gezamenlijke kennisopbouw en -deling in het kennisnetwerk van Cultuurloket.

- In 2023 leggen we de brochure en vernieuwde samenwerkingsovereenkomsten voor ter ondertekening aan de freelancers.
- Implementeren we het benoemde beleid. Dit betekent een bewuste organisatie en invulling van kennisdeling, het opvolgen en evalueren van de verwachtingen zoals geformuleerd in het freelancersbeleid en het bijsturen waar nodig. Dit zetten we door tot 2027.

Vanaf 2024 bouwen we het brede kennisnetwerk rond Cultuurloket verder uit met aandacht voor diversiteit in de betrokken profielen.

Sinds januari 2023 werken we binnen ons kennisnetwerk volgens de uitgangspunten en voorwaarden zoals vastgelegd in het freelancersbeleid dat we in 2022 ontwikkelden. De basis voor dit freelancersbeleid zijn de nieuwe samenwerkings- en opdrachtovereenkomsten, een vast vergoedingskader, en een brochure voor freelance-consulenten waarin de verwachte en beloofde kennisdeling en betrokkenheid zijn beschreven. In januari 2023 hebben alle freelance-consulenten de nieuwe overeenkomsten ondertekend.

Om de opvolging en voortgang van dit freelancersbeleid te bespreken, voerden we tussentijdse gesprekken met de freelancers die actief zijn in het kennisnetwerk. We hebben ook de onboarding en opvolging van nieuwe freelance-consulenten aangepakt volgens de beschreven voorwaarden en uitgangspunten. De rolverdeling was als volgt:

- Eerste kennismaking en uitleg van de uitgangspunten van de freelancewerk: coördinator kenniscel.
- Tussentijdse evaluatie van afspraken en opvolging: coördinator kenniscel.
- Jaarlijkse een-op-eenevaluatie van de voortgang van de samenwerking en vooruitblik op de inzet in 2024: coördinator kenniscel.
- Inhoudelijke onboarding, opvolging en bijsturing: consulenten.

Voor de verdere opvolging en uitbouw van het kennisnetwerk hebben we verschillende profielen in kaart gebracht. Per opdrachtsoort (advisering, opleidingen en schrijven) zijn de verwachte kennis en vaardigheden benoemd. We hebben ook vastgelegd welke engagementen we van freelancers verwachten, zoals de juiste motivatie en houding om onze missie uit te dragen, de verwachtingen naar onze organisatie intern en hun ambassadeurschap bij Cultuurloket naar de sector.

Daarnaast analyseerden we welke profielen we al in het kennisteam hebben en welke expertises nog ontbreken. Op basis hiervan zijn er eerste gesprekken gevoerd met nieuwe freelancers die het team vanaf 2024 aanvullen. Voor het overzicht van het kennisnetwerk zie bijlage 7 (Indicator SD1-OD5).

Actie 4: het voorzien in opleiding en bijscholing t.a.v. kennisopbouw en visievorming voor de freelancers in het kennisnetwerk van Cultuurloket.

Naast de maandelijkse kenniscafés organiseren we tweemaal per jaar een (fysieke) opleidingsmiddag voor het kennisnetwerk, het zomercafé en het wintercafé. Op deze middagen nodigen we externe experts en trainers uit om de kennis en vaardigheden in het kennisnetwerk aan te scherpen.

Een aantal freelancers uit het kennisnetwerk zijn betrokken bij de adviesverlening en verzorgen wekelijks adviesgesprekken. Van hen wordt een groter engagement verwacht op vlak van kennisopbouw en -deling. Voor een kwalitatieve dagelijkse advisering is een continue kennisopbouw over onze topics in de breedte van belang. Van deze groep verwachten we een minimale aanwezigheid bij de kenniscafés en opleidingsdagen.

Voor hen voorzien we een opleidingsbudget van 250 euro per persoon waarmee ze een opleiding kunnen volgen (binnen het aanbod van Cultuurloket of extern) die van nut is voor de dienstverlening en de kennisuitwisseling in het team. **In 2023 organiseerden we de volgende ontmoetingsmomenten:**

- Wintercafé | Workshop schrijven volgens de tone-of-voice van Cultuurloket, onder begeleiding van De Scriptorij. (10/02)
- Training opleidingsmethodieken | Werken vanuit Art Based Learning, onder begeleiding van Robin Brugman van Cultlab, in museum M Leuven. (31/03)
- Zomercafé | Interim-management in de cultuursector: workshop en uitwisseling onder begeleiding van Paulien Dankers, professioneel interim-manager in Nederland. (25/08)
- Boekvoorstelling ‘Vertellers, geen verkopers’ van Ken Veerman en debat, samen met LannooCampus in de Permekebibliotheek in Antwerpen. (14/11)

Online organiseerden we zes kenniscafés:

- Hoe werken we in de dienstverlening met de Culturele waardescan? (20/04)
- Kennisdeling over de hervorming van de fiscaliteit van auteursrechten. (25/05)
- Praktijkvoorbeelden: vragen en moeilijkheden cijferbijlage projectsubsidies. (15/06)
- Verkenning thema’s cultuursector voor de twee knelpuntennota’s 2024. (21/09)
- Presentatie en bespreking jaarplan 2024. (19/10)
- Praktijkvoorbeelden en gezamenlijke ontwikkeling van profielen met verschillende inkomstenmodellen in de culturele sector. (14/12)

Actie 5: het uitbouwen en realiseren van een digitale kenniscommunity voor kennisborging en -deling van het kennisnetwerk.

In het kennisnetwerk van Cultuurloket zijn freelancers actief die op wekelijkse basis in opdracht van Cultuurloket de dienstverlening verzorgen. Deze freelancers zijn zowel als experts in het netwerk actief als op tal van zakelijke gebieden in het culturele veld.

Het is voor Cultuurloket van belang dat dit kennisnetwerk betrokken is bij de kennis die we samen opbouwen binnen dit netwerk. Maar het is ook belangrijk dat kennis die deze freelancers opbouwen ook gedeeld wordt met Cultuurloket.

Naast fysieke momenten werken we ook digitaal deze community verder uit om de kennisborging en -deling te faciliteren.

- 2023 – 2024: Het opbouwen van een communicatieflow tussen Cultuurloket en het kennisnetwerk. Hierin kunnen inspiratie, trends en ontwikkelingen gedeeld worden.
- 2025: Nodenbevraging van het kennisnetwerk: evaluatie van de communicatie en

- bevraging van de noden voor verdere kennisborging en -deling.
- 2025 – 2027: Opbouwen van een digitaal platform/kanaal voor kennisdeling en -borging waar een breed kennisnetwerk van bij Cultuurloket betrokken experts gebruik van kan maken.
- 2027: Verkennen van een mogelijke uitbreiding van dit kanaal naar een bredere kenniscommunity van zakelijke dienstverleners in het veld. We onderzoeken ook of we hierbij kunnen werken met een abonnementsformule.

Uit de freelancersbevraging van eind 2022 haalden we aandachtspunten om werk te maken van een reële interne communicatieflow binnen Cultuurloket, voor het vaste team en de freelancers samen. Aandachtspunten waren haalbaarheid, frequentie, verwachtingen ... Binnen de wensen van de freelancers waren grote verschillen op te merken. Uiteindelijk stelden we een werking op rond een interne nieuwsbrief, een compromis dat rekening houdt met de meeste wensen.

We introduceerden een interne nieuwsbrief die we maandelijks versturen. Er zijn enkele vaste rubrieken voor personeelsnieuws, takeaways uit gevolgde opleidingen of gelezen artikelen, het delen van trends en ontwikkelingen, en een link naar de maandelijks takeaways uit onze indicatoren. Niet het puur delen van data en cijfers, maar een interpretatie en mogelijke lessen of to do's uit die data. De stijl is persoonlijk, open en transparant over de werking.

We kozen uiteindelijk voor tools die al bij een groot deel van het team in gebruik zijn. De input kan iedereen vrij aanleveren en verzamelen we maandelijks in Monday. Deze planningstool gebruiken we ook voor de algemene nieuwsbriefplanning en contentplanning voor communicatie. De interne nieuwsbrief versturen we via Campaign Monitor die we ook gebruiken voor de algemene nieuwsbrief.

Deze werkmethode werd positief onthaald door het team, maar het is nog te vroeg om grondig te evalueren. In 2024 staat een evaluatie ingepland om bij te sturen waar nodig. Zo merken we een passieve deelname van een deel van het team, dit zien we graag evolueren naar een actieve deelname, met een gezonde wisselwerking van informatie. In 2023 hebben we de werking opgezet en alles praktisch uitgezet, evaluatie is ingepland voor 2024 met eventuele aanpassingen om de wisselwerking met en input van freelancers nog te verhogen.

OD5 Communiceren met beleidsactoren op basis van theoretische kennis en praktijkervaring

Actie 1: kennisuitwisseling rond trends en visievorming met de Vlaamse overheid bevoegd voor Cultuur.

Vanuit de dienstverlening heeft Cultuurloket een unieke en zeer rechtstreekse relatie met de culturele sector. In combinatie met onze taak om kennis op te bouwen en knelpunten in kaart te brengen, heeft Cultuurloket een overkoepelend zicht op ontwikkelingen, noden en knelpunten. We kunnen hier de Vlaamse overheid bevoegd voor Cultuur over signaleren en input geven op vraagstukken vanuit de Vlaamse overheid.

Deze vragen worden opgevolgd en gemonitord door het aanspreekpunt voor Cultuurloket bij het Departement CJM. In 2023 gaven we op verschillende manieren vorm aan deze actie. Voor het overzicht zie bijlage 8 (Indicator SD1 OD1-5).

We waren aanwezig bij bijeenkomsten, denkdagen en zetelden in werkgroepen om vanuit onze expertise onze input te geven op beleidsvraagstukken rond onder andere:

- Hervorming van de sociale bescherming van kunstwerkers.
- Energielening voor de culturele sector.
- De digitale transformatie van de cultuursector.

- Innovatie in de cultuursector.
- Input en bespreking onderzoek duurzame loopbanen circusartiesten.
- Deelname Toekomstcongres Strategische Adviesraad Cultuur.
- Samenwerking tussen departement CJM en de bovenbouw met betrekking tot EU-financiering.
- OSLO-standaarden voor de cultuursector.
- Uitgaventoetsing departement en bovenbouw (mogelijke methodiek, survey uitgaventoetsing internationalisering).
- Bespreking en kennisuitwisseling m.b.t. ons onderzoeksrapport 'Lacunes en aanbevelingen voor aanvullende financieringsinstrumenten voor cultuur'.
- Vernieuwing actieplan grensoverschrijdend gedrag in de culturele sector.

We verleenden informatie aan het departement CJM voor beleidsinput over onder meer de uitbreiding van flexi-jobs, de patrimoniumtaks, de amateurkunstenvergoeding en vergoedingen voor commissieleden in beoordelingscommissies.

Op vraag van het Departement CJM werkten we aan de kennisopbouw en informatie over aandachtspunten om je nalatenschap als kunstenaar na je overlijden te kunnen borgen en beheren.

We ondersteunden de informatievoorziening bij subsidieregelingen: brochure en infosessies projectsubsidies, testfase verantwoording werkingsubsidies kunstendecreet, subsidie innovatieve partnerprojecten ...

We noteerden in totaal vijftig uitwisselingsmomenten tussen het departement CJM en Cultuurloketmedewerkers. De uitwisseling gebeurt zowel per mail als tijdens fysieke of online overleggen. Meestal zijn verschillende medewerkers uit de organisatie betrokken.

Actie 2: contacten onderhouden met bevoegde overheden en overheidsorganisaties.
O.a. VDAB, Actiris, RVA, RSVZ, Kunstwerkcommissie, FOD Financiën, FOD Sociale Zaken, FOD WASO, Agentschap integratie en inburgering, Agentschap innoveren en ondernemen, VLEVA ...

We maken hier een onderscheid tussen het onderhouden van contact n.a.v. gemeenschappelijke doelstellingen en samenwerking, en het onderhouden van contact om onze dienstverlening te kunnen optimaliseren.

Met VDAB hebben we nauw contact in het kader van de opleiding Bisart. Deze opleiding organiseren we tot februari 2026 binnen een gunning van VDAB. Binnen dit kader vindt regelmatig overleg plaats waar ook andere ontwikkelingen op de agenda gezet kunnen worden, zoals de mate waarin VDAB begeleiding voorziet voor werkzoekenden in de culturele sector. Dit overleg vindt tweemaal per BISART-traject plaats, dus in de periode 2023-2026 tienmaal per jaar.

We zijn lid van VLEVA. Als lid stemmen we jaarlijks een operationeel plan af met VLEVA. Via ons lidmaatschap hebben we een korte lijn om de kennis van de culturele sector naar het EU-beleid en programma's te optimaliseren.

We verkennen of we het overleg met de RVA kunnen verbeteren en, idealiter, regelmatig afstemming kunnen organiseren. Contact met de RVA is van belang voor de kwaliteit van onze dienstverlening, met name rond de nieuwe regelgeving van de kunstwerkuitkering. Idem voor de (nog op te richten) kunstwerkcommissie.

Met de Federale Overheidsdiensten nemen we contact op n.a.v. concrete cases.

VDAB – BISART

In het kader van de samenwerking met VDAB binnen de opleiding BISART overlegden we in 2023 zeven keer met VDAB. Dit betreft een jaarlijkse start- en slotmeeting waarin we de samenwerking overkoepelend bespreken, en vijf meetings waarin we elke reeks samen met VDAB evalueren. Deze evaluaties behandelen de inhoud van het programma, de communicatie en het verloop van de opleiding. Door de warme relatie die we met VDAB onderhouden in het kader van deze opleiding, krijgen we ook een goed zicht op de visie en behandeling van hun dossiers van cliënten met een (kunstwerk)uitkering.

VLEVA

Op 31/01/2023 stemden we het operationeel plan voor Cultuurloket met VLEVA af. Hierin werd afgesproken welke Europese beleids- en wetwijzigingen VLEVA voor ons zal opvolgen en monitoren. Een greep uit de onderwerpen die in 2023 werden opgevolgd zijn:

- Digitale tools en processen in het vennootschapsrecht
- Herziening van de douanewetgeving van de Unie
- Pakket intellectuele eigendomsrechten
- Jaar van de vaardigheden

Een aantal van de afgestemde thema's betreffen concrete wetwijzigingen die van directe invloed zijn voor de sector en de vragen in onze adviesverlening. Andere thema's nemen we door ter kennisname, om zo de context van het Europese beleid te kennen en herkennen in onder meer de Europese financieringsprogramma's voor cultuur.

RVA

Bij de RVA hebben we een vast aanspreekpunt (directie werkloosheidsreglementeringen) waar we onze vragen aan kunnen richten. Deze communicatie verloopt via e-mail, we hebben geen regulier overleg met de RVA. We reiken naar hen uit vanuit onze missie om de sector zo correct mogelijk van advies te voorzien, en goed te informeren waar ze verdere info kunnen vinden bij de RVA zelf. In 2023 gingen de door ons gestelde vragen allemaal over de hervorming van de voordeelregels in het kader van de kunstwerkuitkering. Zo hebben we onder andere de volgende onduidelijkheden aan de RVA voorgelegd:

- Combinatie Kunstwerkuitkering & deeltijds werk
- Afstemming juiste berekeningsbasis kunstwerkuitkering
- Impact van werken in het buitenland op de kunstwerkuitkering
- Impact van ontvangen prijzengeld op de kunstwerkuitkering
- Toetsing correcte berekening gemiddeld taakloon

We ontvangen in onze adviesverlening vragen over het procedurele verloop en de berekening van de kunstwerkuitkering. Om hierin juist te kunnen adviseren, vroegen we de technische infobrieven die de RVA hierrond opstelt op, maar deze werden ons niet bezorgd. We onderzoeken hoe we beter op de hoogte kunnen blijven, we zijn daarin namelijk afhankelijk van externe partijen als RVA, uitbetalingsinstellingen, kunstwerkcommissie ... Hierdoor beschikken we niet altijd over de meest recente informatie om onze adviesverlening te voeden. We pogen de betrokken organisaties hier bewust van te maken en een goede afstemming te organiseren.

Vakbonden en uitbetalingsinstellingen

In 2022 ontwikkelden we in samenwerking met vakbonden en uitbetalingsinstellingen een stappenplan bij uitkeringsaanvragen. Dit stappenplan gebruiken we intensief in de dienstverlening. Deze samenwerking zorgde er verder voor dat we goede contacten hebben bij deze organisaties waardoor we afstemming en toetsing kunnen vinden over de behandeling van uitkeringsaanvragen en dergelijke. Deze contacten verlopen via e-mail.

Kunstwerkcommissie en WITA-platform

In 2023 waren de belangrijkste juridische vragen binnen onze adviesverlening gericht op de invloed van de hervorming van de sociale zekerheidsregels voor kunstwerkers. Het opzetten van de kunstwerkcommissie en de lancering van het Working in the Arts (WITA)-platform waren belangrijke ontwikkelingen om te volgen. Dit biedt ons een kader voor de implementatie van de hervorming in het platform en de beoordelingsprocedure.

In 2023 maakten we kennis met Marc Brion, die het proces van de oprichting van de kunstwerkcommissie en het WITA-platform coördineert. Hij wordt daarin bijgestaan door juriste Elena Van den Eynde.

Er vonden verschillende afstemmingsoverleggen plaats waarin we volgende onderwerpen bespraken:

- De implementatie van de hervorming binnen de werking van de kunstwerkcommissie en het WITA-platform
- Het voorziene verloop van aanvragen tot de kunstwerkattesten: tijdsfad, verloop, procedure ...
- De dienstverlening en samenstelling van de kunstwerkcommissie
- Voorwaarden en verwachtingen van ingediende dossiers, bijvoorbeeld ondernemingsplannen
- Toetsing interpretatie van de regelgeving

Er werd ook voorbereidend werk verricht om de dienstverlening van Cultuurloket af te stemmen op het WITA-platform en de Kunstwerkcommissie. Cultuurloket wil de sector informeren over de rol van de hervorming in de culturele praktijk, terwijl vragen over procedures, voorwaarden en individuele aanvragen effectief kunnen worden doorverwezen naar onder andere het WITA-platform en de Kunstwerkcommissie. Op 4 december werd de Kunstwerkcommissie officieel voorgesteld in de KVS. We woonden deze voorstelling en de receptie bij. Op 7 december was er een kennismakingsgesprek met de voorzitter van de Kunstwerkcommissie en de directeur van Cultuurloket.

VLAIO

Met VLAIO was er afstemming over de communicatie en verspreiding van de nieuwe cijfers over de culturele en creatieve sector op de website creatievesector.be, de Brexit Adjustment Reserve-middelen, en de stopzetting van Kopiloot.

FOD Financiën

Met de FOD financiën is er geen regulier overleg, maar hebben we contact over concrete vragen vanuit de adviesverlening of binnen het kader van de interne kennisopbouw. In 2023 namen we contact op over de volgende onderwerpen:

- Douaneformaliteiten en procedures in het kader van Brexit (BAR-project)
- Belastingen en BTW
- Hervorming patrimoniumtaks

FOD Sociale Zekerheid

Met de FOD Sociale Zekerheid is er geen regulier overleg, maar hebben we contact over concrete vragen vanuit de adviesverlening of binnen het kader van de interne kennisopbouw. In 2023 namen we contact op over de volgende onderwerpen:

- Internationale tewerkstelling
- Vrijstelling limosa aangiften
- Combinatie statuut student met de kunstwerkuitkering
- Flexi-jobs

Financiële indicatoren SD1

1. Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD1 en uiteindelijke rekening.

Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD1 en uiteindelijke rekening	vte		Kosten	
	Begr	Result	Begroting	Resultaat
2023				
SD1 Kennis verwerven en visie vormen over zakelijke, juridische en financiële aspecten van ondernemen in cultuur	2	1,8	268.728,25	243.477,82
OD1 wetgeving opvolgen			18.500,00	17.778,67
A1 inventarisatie			0,00	0,00
A2 bibliotheek, vakliteratuur, beroepsbijdragen			16.500,00	17.284,32
A3 opleiding			2.000,00	494,35
OD2 trends opvolgen			0,00	0,00
A1 monitoring			0,00	0,00
A2 onderzoek ondernemerschap			0,00	0,00
OD3 knelpunten			11.000,00	13.444,50
A1 ontwikkeling trendanalyse			5.000,00	13.444,50
A2 klankbordteams en uitschrijven			6.000,00	0,00
OD4 kennisnetwerk			15.700,00	8.269,49
A1 ontwikkeling freelanceprofiel en kennisnetwerk			4.000,00	0,00
A2 kenniscafés			3.700,00	5.446,41
A3 implementeren freelancebeleid			0,00	0,00
A4 opleiding en visievorming			1.500,00	2.823,08
A5 digitale kenniscommunity			0,00	0,00
OD5 overleg met beleidsactoren			0,00	0,00
A1 kennisuitwisseling met de Vlaamse overheid			0,00	0,00
A2 contacten met overheidsorganisaties			0,00	0,00
Lonen			181.127,04	170.869,76
Marcom (vaste en variabele kosten website, CRM)			8.237,89	8.971,34
Kantoor			24.022,56	17.765,32
Afschrijvingen			10.140,75	6.378,75

In grote lijnen zijn de uitgaven voor de acties in SD1:

- OD1 (wetgeving opvolgen): er werd minder uitgegeven aan opleiding voor de kennismedewerkers voor het informeren over (nieuwe) wetgeving. Regelmatig worden opleidingen gratis aangeboden.
- OD3 (Knelpuntenonderzoek): er werden meer uitgaven besteed aan de ontwikkeling van een format voor knelpuntenonderzoek dan voorzien (+ 170%) Dit maakt dat we in 2024 gericht aan de slag kunnen.
- OD4 (ontwikkelen en implementeren van een freelancersbeleid): Het freelancersbeleid kon einde 2022 al grotendeels uitgewerkt en geïmplementeerd worden waardoor het voorziene budget niet volledig werd besteed.

2. Evolutie van de uitgaven voor SD1.

Evolutie van de uitgaven voor SD1	2023	2024	2025	2026	2027
SD1 Kennis verwerven en visie vormen over zakelijke, juridische en financiële aspecten van ondernemen in cultuur	243.477,82				
OD1 wetgeving opvolgen	17.778,67				
A1 inventarisatie	0,00				
A2 bibliotheek, vakliteratuur, beroepsbijdragen	17.284,32				
A3 opleiding	494,35				
OD2 trends opvolgen	0,00				
A1 monitoring	0,00				
A2 onderzoek ondernemerschap	0,00				
OD3 knelpunten	13.444,50				
A1 ontwikkeling trendanalyse	13.444,50				
A2 klankbordteams en uitschrijven	0,00				
OD4 kennisnetwerk	8.269,49				
A1 ontwikkeling freelanceprofiel en kennisnetwerk	0,00				
A2 kenniscafés	5.446,41				
A3 implementeren freelancebeleid	0,00				
A4 opleiding en visievorming	2.823,08				
A5 digitale kenniscommunity	0,00				
OD5 overleg met beleidsactoren	0,00				
A1 kennisuitwisseling met de Vlaamse overheid	0,00				
A2 contacten met overheidsorganisaties	0,00				
Lonen	170.869,76				
Marcom (vaste en variabele kosten website, CRM)	8.971,34				
Kantoor	17.785,32				
Afsluitingen	6.378,75				

SD2 Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren – zowel individuen als organisaties.

OD1 Inspireren en bewustzijn creëren.

De doelgroep ziet zakelijke aspecten en ondernemerschap nog vaak als verplichte thema's. We willen het stigma op ondernemerschap doorbreken door te inspireren en bewustzijn aan te wakkeren over zakelijke, juridische en financiële thema's.

Actie 1: het ontwikkelen van een communicatiestrategie (en bijhorende jaarlijkse contentplanning) voor inspirerende content.

Op basis van de kennisverwerving en inzichten uit SD1, stellen we jaarlijks een communicatiestrategie en -plan op. Hierbij focussen we, naast content die informeert en oriënteert, vanaf 2023 ook op content die onze doelgroep inspireert.

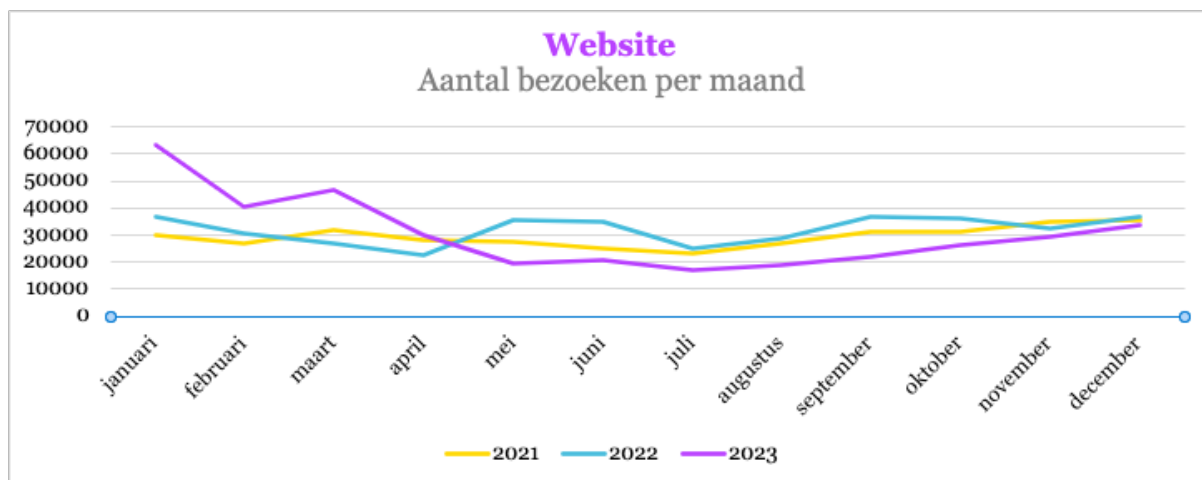
In het begin van 2023 stelden we een communicatieplan op in Excel. Het communicatieplan en achterliggende communicatiestrategie werd qua vorm onder de loep genomen in het najaar van 2023. Na deze denkoefening maakten we de keuze om de structuur van het document grondig te herzien om een correcte opvolging te verzekeren. We stelden een plan op in de planningstool Monday, binnen de structuur van de relevante strategische en operationele doelstellingen en de bijhorende acties. Het communicatieteam maakte al enige tijd gebruik van de planningstool Monday voor de wekelijkse nieuwsbriefplanning. Ook de contentplanning voor sociale media volgen we in deze tool op. Een logische keuze en administratieve vereenvoudiging om alle plannings op één plaats bij te houden.

Elke actie in het communicatieplan is getagd met de labels: inspireren, informeren, profileren, adviesverlening, opleiding of interne actie. Ook koppelen we de acties aan specifieke doelgroepen, taggen we onder welke strategische en operationele doelstelling een communicatie-actie valt, en volgen we de status van een actie op. We bewaken op deze manier het evenwicht tussen het uitvoeren van de verschillende doelstellingen.

Datagedreven strategie

We volgen onze communicatiestrategie kwalitatief en kwantitatief op. We halen diverse takeaways uit de beschikbare data en sturen de strategie op geregelde tijdstippen bij voor onze verschillende communicatiekanalen (website, sociale media, nieuwsbrief, YouTube, Google Ads).

Zo merkten we vanaf maart een terugval in onze websitecijfers in het midden van het jaar en konden we tijdig een onderzoek opstarten. Dit bleken meetproblemen te zijn door de nieuwe cookiebanner en de overstek van Google Analytics 3 naar 4, maar door snel te reageren kregen we die tegen eind 2023 terug vrij stabiel. We eindigden op gemiddeld 30.690 unieke bezoeken per maand (vs. 31.853 in 2022). Het totaal aantal unieke bezoekers in 2023 was tegen de **310.000** (vs. 266.000 in 2022). Omdat dit te wijten is aan meetproblemen, was ons reële bereik vast hoger dan wat we zien in de data. Maar dat blijft speculatie. We planden in dit verband ook nog een aangepaste versie van de cookiebanner. Die is vanaf begin 2024 actief.



We zoeken verder naar opleidingen of alternatieven om deze data beter op te volgen. Naast een samenwerking voor het beheer van onze Google Ads campagnes met INTK (zie SD2 OD1 actie 5) zijn we ook in met hen in gesprek voor eventuele samenwerkingen rond het beheer van onze Google Analytics en een dashboard voor vlotter databeheer. Het communicatieteam volgde ook een opleiding in het najaar van 2023 om de nieuwe Google Analytics beter te begrijpen, omdat we merkten dat er toch aardig wat was veranderd waardoor bepaalde waarden of conversies niet meer op dezelfde manier bijgehouden konden worden.

Onze strategie om op sociale media verder in te zetten op kwalitatieve berichten eerder dan op kwantiteit, werkt. Op alle kanalen hebben we een mooie gemiddelde groei van volgers en een hoger gemiddeld bereik, met gemiddeld minder berichten per maand. Zo groeien we op Instagram van een gemiddeld bereik van 36.597 (2022) naar een gemiddeld bereik van **39.077** (2023). In 2023 landden we op Instagram bij een totaal bereik van **468.918** (vs. 439.165 in 2022).

Idem voor Facebook, van een gemiddeld bereik per post van 1.984 (2022) naar 3.834 (2023). Op Facebook haalden we in het totaal wel net iets minder bereik dan in 2022: van 407.103 naar **353.309** in 2023. Daar zouden we voor 2024 dus toch nog net iets meer mogen posten en adverteren om naast een groei in het gemiddelde bereik per post ook een groei in het totale bereik te hebben. Op LinkedIn hetzelfde verhaal, gemiddeld meer volgers per maand (van 53 naar 57) en ons gemiddeld bereik per post steeg van 377 in 2022 naar 396 in 2023.

Ook de data van de nieuwsbrief houden we maandelijks bij. Daar zagen we een groei van 13.555 abonnees naar 14.451 abonnees in 2023 en hebben we een heel gezonde gemiddelde openingsrate van **39.26%** en een clickrate van **2.71%**.

Actie 2: het organiseren van inspiratieweken om bewustzijn te creëren.

Inspiratieweken focussen zich op kennis en thema's die binnen de organisatie al aanwezig zijn, maar die we in één week binnen een gebundeld thema ontsluiten. De inspiratieweken zijn in

die zin een bundeling van bewuste communicatie acties om inspiratie en bewustzijn rond een bepaald thema aan te jagen. Een belangrijk onderdeel hiervan is het zichtbaar maken van voorbeelden uit de praktijk. We voorzien twee inspiratieweken per jaar.

In 2023 vonden twee inspiratieweken plaats. In mei hadden we een inspiratieweek in het kader van **starten als zelfstandige** en in september rond **werken in en met het Verenigd Koninkrijk**.

Omdat Cultuurloket duurzaam ondernemerschap in de cultuursector stimuleert en professionele inkomsten genereren binnen een wettelijk statuut daar deel van uitmaakt, belichtten we tijdens de inspiratieweek in mei 2023 het [zelfstandigenstatuut](#). We stelden een overzicht op aan de hand van een handige tabel, gaven een webinar over starten als zelfstandige, zetten opnieuw in op onze podcastreeks Cultuurzaken, en stelden een brochure op. We plaatsten dit thema de hele week in de kijker op onze diverse kanalen en verzamelden alle info in een inspiratieartikel.

Tijdens de inspiratieweek van 11 tot 15 september maakten we ons publiek wegwijs in de [do's and don'ts van werken in en mét het Verenigd Koninkrijk](#) aan de hand van een dossier rond Brexit in de kennisbank, het evenement en netwerkmoment UK Connect, de brochure Handel in cultuurgoederen met het Verenigd Koninkrijk en de brochure Kunst en internationaal transport. Illustratrice Lisa Foster bracht een geïllustreerd verslag uit van UK Connect. Dit alles deelden we aan de hand van inspirerende berichten op socials en in onze nieuwsbrief, en verzamelden we in een inspiratieartikel.

Actie 3: peer-to-peer inspiratie faciliteren door goede praktijken aan het woord te laten over ondernemerschap en werken in cultuur, zowel in ons aanbod van online lezingen als via onze communicatiekanalen.

Door goede praktijken uit de sector aan het woord te laten, inspireert de sector elkaar over ondernemen en werken in cultuur. Met peer-to-peer learning willen we inzetten op herkenbaarheid en verbondenheid. Hiervoor is het belangrijk dat we bewust omgaan met wie we aan het woord laten. Om het gevoel van herkenbaarheid en verbondenheid op te wekken bij de brede, diverse cultuursector willen we ook brede, diverse voorbeelden aan bod laten komen. Dit zowel op vlak van wie aan het woord is als van wat die persoon zegt. Zie ook bijlage 9 (Indicator SD2 oD1-OD3).

Cultuurzaken

In het voorjaar van 2023 lanceerden we een tweede seizoen van de inspirerende **podcast Cultuurzaken** waarin **Aminata Demba** in gesprek gaat met cultuurwerkers over hun boeiende parcours. Over hun ondernemerschap in cultuur. De acht afleveringen zijn te beluisteren op alle [podcast-apps](#) en te bekijken via [YouTube](#). De podcasts werden in totaal bijna 3.000 keer beluisterd, via YouTube hadden we bijna 2.400 kijkers.

- **Ish Ait Hamou:** auteur, scenarioschrijver, televisiepresentator. Vroeger danser/choreograaf
- **Joëlle Dubois:** beeldend kunstenaar
- **Joffrey Anane:** danser, choreograaf en acteur
- **Morgane Gielen:** fotografe en oprichtster van No Babes Agency
- **Kasper-Jan & Herlinde Raeman:** oprichters Different Class (vroeger Subbacultcha)
- **Serine Ayari:** comédienne en actrice
- **Stef Van Looveren:** multidisciplinair kunstenaar
- **Gerlin Heestermans:** oprichtster van Toerist Modernist

Cultural Connections

In 2023 organiseerden Cultuurloket, Antwerp Management School, deBuren, Universiteit Antwerpen en Universiteit Utrecht opnieuw samen **masterclasses** binnen de reeks 'Cultural Connections'. Deze lezingen waren oorspronkelijk enkel toegankelijk voor de deelnemers van het Leiderschap in Cultuur-programma 'LinC Lage Landen'. Maar omdat deze sprekers ook inspiratie kunnen bieden aan de brede sector stelden we deze masterclasses open voor een breder publiek en communiceerden we deze lezingen ook actief naar onze doelgroep.

In september 2023 organiseerden we een masterclass met Edson Sabajo in Winkelhaak te Antwerpen. In deze masterclass gemodereerd door **Kelia Kaniki Masengo** sprak **Edson Sabajo** van het streetwear label Patta Amsterdam over het belang van community building, het versterken van de immateriële waarden rondom je merk en een innovatieve vorm van leiderschap die noodzakelijk is om jonge mensen aan je organisatie te binden. De masterclass werd sinds eind oktober 2023 al bijna 400 keer bekeken op YouTube. In oktober 2023 was er in Tivoli Vredenburg Utrecht een masterclass met **Remy Harrewijn**. Er liep jammer genoeg iets technisch mis met de voorziene opname in Utrecht, waardoor we deze nadien niet online konden aanbieden.

Inspirerend promomateriaal

In 2023 interviewden we deelnemers en begeleiders van het praktijkgericht ontwikkelingstraject BISART dat Cultuurloket in samenwerking met VDAB organiseert, voor een informatieve promovideo. Zo krijgt het project een gezicht én promoten we door peer-to-peer evaluatie. Kortere versies werden ingezet op sociale media en blijven we inzetten voor de promotie van nieuwe edities. We startten hetzelfde principe op voor een promotionele video rond de leertrajecten, maar de interviews hiervoor stonden gespreid gepland in 2023 en begin 2024. Het resultaat zal dus pas in februari 2024 gelanceerd worden.

Netwerkevent Beursschouwburg

Om de zichtbaarheid van Cultuurloket als zakelijk ondersteuner te vergroten organiseerden we voor de deelnemers van onze leertrajecten van 2022 en 2023 en de deelnemers van BISART van 2021, 2022 en 2023 een netwerkvond op 21 november in de Beursschouwburg. De bestuurders, vaste medewerkers en freelancers van Cultuurloket en de medewerkers van het departement Cultuur waren aanwezig. Cultuurloketdirecteur Maarten Quaghebeur trapte de avond af met een keynote over cultureel ondernemerschap en de plek van levenslang leren en experimenteren in dat cultureel ondernemerschap. Met meer dan 100 aanwezigen was dit een leerrijke en inspirerende avond waarbij we uit de praktijk hoorden hoe de leertrajecten en opleidingen deelnemers ondersteunen in de ontwikkeling van hun zakelijke vaardigheden en zo bijdragen aan het succes van hun culturele praktijk.

Actie 4: organisatie van een tweejaarlijks evenement over ondernemen in cultuur (in 2024 en 2026).

Cultuurloket wil een enthousiaste mindset uitdragen door te inspireren en verhalen te vertellen over cultureel ondernemerschap. Met een tweejaarlijks evenement 'Cultuurzaken' dat zowel culturele actoren als overheden en adviesverleners de kans geeft tot netwerking en leren van elkaar, willen we bijdragen aan de ondernemingszin van ondernemers in cultuur. We organiseren 'Cultuurzaken' om de twee jaar.

Actie 5: Cultuurloket positioneren als het kenniscentrum en leernetwerk voor toegankelijke zakelijke ondersteuning voor al wie professioneel actief is of wil zijn in de cultuursector.

Om onze werking als kenniscentrum en leernetwerk te promoten, focussen we elk jaar met minstens een communicatiecampagne op het algemene merk 'Cultuurloket'.

In 2023 zetten we een samenwerking op met INTK, een bedrijf dat digitale strategieën onderzoekt en ontwikkelt voor culturele organisaties. Via INTK deden we een aanvraag om als vzw in te tekenen op een Google Grant for Nonprofits. Cultuurloket kreeg hierop een positief

antwoord en sinds oktober 2023 ontvangen we dus een Google Grant budget waarmee INTK samen met ons een Google Ads strategie heeft kunnen ontwikkelen. Google biedt non-profitorganisaties – en nu dus ook Cultuurloket – een beurs aan ter waarde van \$120.000 per jaar, omgerekend \$330 per dag, die aan Google Ads kan worden besteed. Dit zijn advertenties waarvoor je woorden bij Google koopt. Zodra deze woorden worden ingetypt, verschijnt een advertentie waardoor Cultuurloket nu veel zichtbaarder is op Google, met 92% de meest gebruikt zoekmachine.

In de strategie bepaalden we enkele pijlers. We kozen ervoor om naast verwijzingen naar inspiratie-artikelen op onze site ons publiek ook sneller naar relevante informatie op de kennisbank te leiden. Zo proberen we de druk op de een-op-een adviesverlening enigszins te verlichten. Een andere pijler is het verhogen van de algemene zichtbaarheid en vindbaarheid van Cultuurloket. Sinds onze samenwerking hebben de Google Ads al meer dan 7.000 extra websitebezoeken gegenereerd. Deze 'Paid Search' is daarmee momenteel het grootste eigen kanaal in het genereren van websitebezoek.

Naast het uitwerken van deze strategie, tekenden we nog eens in op een advertentiereeks in het printmagazine van rekto:verso waarbij we voor de helft van de reeks inzetten op het merk Cultuurloket. Deze advertentiereeks loopt verder in 2024. Ook op onze sociale media werkten we een campagne uit met de focus op het merk Cultuurloket, eerder dan op een specifiek thema, activiteit of project. We waren ook fysiek aanwezig op verschillende netwerkmomenten en events met een infostand van Cultuurloket, waaronder het Theaterfestival.

OD 2 Kennis delen en informeren.

Cultuurloket ontsluit de nodige informatie en kennis om de sector te versterken in werken, tewerkstellen en ondernemen in cultuur.

Actie 1: inhoudelijke doorontwikkeling van de website door nieuwe en bestaande content toegankelijker te maken.

De bestaande en nieuwe content op onze website maken we op verschillende manieren toegankelijker:

- Vanaf 2023 hebben we een duidelijke en coherente Cultuurloket huisstijl, zowel visueel als verbaal. Deze is bij alle medewerkers van Cultuurloket gekend en focust op toegankelijkheid.
- We schrijven alle nieuwe teksten voor onze website in onze nieuwe, toegankelijke tone of voice. Alle bestaande teksten worden in 2023-2025 herschreven in deze tone of voice.
- We verhogen de toegankelijkheid van de content op onze website door de manier waarop deze content is ontsloten, uit te breiden. We durven experimenteren met nieuwe formats (infographics, tools, stappenplannen, video, illustraties, brochures, interviews, podcast, enz.).

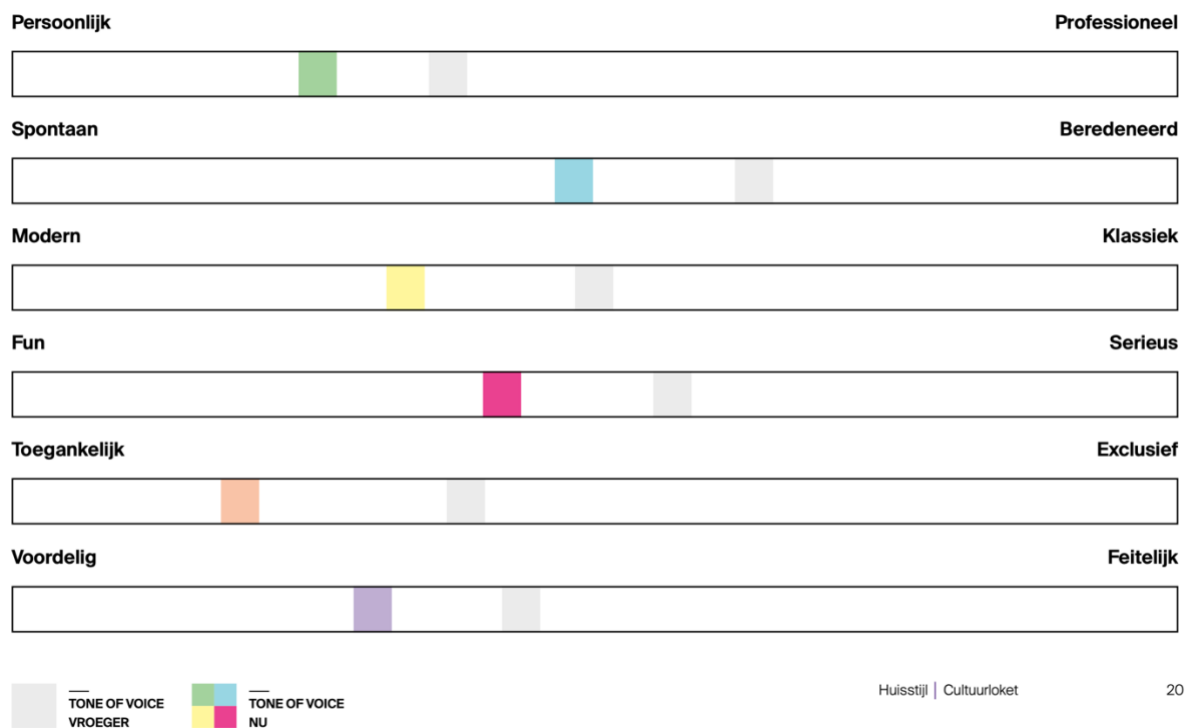
Huisstijl

In januari 2023 lanceerden we de huisstijlgids van Cultuurloket met daarbij de boodschap: *“Jij bent, als vaste of freelance medewerker, een van de gezichten van onze organisatie. In alles wat je doet, draag je uit waar we met Cultuurloket voor staan. Maar wat is dat precies? En hoe doe je dat, dat uitdragen? Daarvoor dient deze huisstijlgids.”* De huisstijlgids geeft het hele team een leidraad met de basisprincipes van onze nieuwe huisstijl en hoe men die consequent toepast in alle vormen van communicatie, zowel intern als extern.

De visuele identiteit werd uitgewerkt met design agency Mirror Mirror en focust op gebruik van het logo, de huisstijlkleuren, de lettertypes, beeldgebruik, en bijhorende templates voor bijvoorbeeld een mailhandtekening of presentatie.

De Scriptorij werkte de verbale identiteit uit. Het doel van deze nieuwe geschreven huisstijl is om op een consistente wijze te schrijven voor Cultuurloket, zodat onze stijl herkenbaar wordt. Ongeacht de communicatiedrager, en vooral: ongeacht de persoon die schrijft. Dat gaat over tone of voice. Niet enkel wat, maar de wijze waarop je schrijft, bepaalt hoe anderen over jou denken. En wat ze daarbij voelen. Om de contouren van het verbaal merk Cultuurloket af te bakenen hebben we het merk Cultuurloket een herkenbare stem en toon gegeven. Die van de ‘realistische binnenhuisarchitect’. Dit concept is tot stand gekomen in cocreatie met medewerkers van Cultuurloket die het merk goed kennen. De verbale identiteit, en ook de omschrijving van deze realistische binnenhuisarchitect, wordt verder uitgelegd aan het hele team op basis van 6 assen, en waar Cultuurloket zich bevindt op die assen. Hoe schrijf je persoonlijk? Hoe schrijf je tussen spontaan en beredeneerd? Hoe schrijf je modern? Hoe schrijf je tussen fun en serieus? Hoe schrijf je zo toegankelijk mogelijk? En hoe schrijf je meer voordelig (wat het oplevert) dan puur feitelijk?

De verbale identiteit wordt daarna verder uitgewerkt aan de hand van templates en voorbeelden.



Herschrijven teksten

2023 was de start van een project om onze kennisbank in belangrijke mate aan te passen. De nadruk lag op het uitwerken van twee overkoepelende kaders voor dit project:

- Een tone of voice oefening, die leidde tot een verbaal brand book met richtsnoeren over de schrijfstijl van Cultuurloket, voor vaste en freelance medewerkers.
- Aanpassing van de algemene structuur van de kennisbank:
 - Een duidelijker onderscheid maken tussen inspiratie- en nieuwsbriefartikels vs. kennisbankartikels.
 - Een logischere opbouw en onderverdeling van thema's vanuit het standpunt van de lezer (als individu of als lid van een organisatie).

Op basis van die kaders zijn we nu concreet de kennisbank aan het herwerken. Eerst evalueren

we de structuur en algemene inhoud van elk thema om in kaart te brengen waar werk aan is en vervolgens beginnen we de teksten zelf te herschrijven. Dit is een lang proces dat nooit volledig af zal zijn, maar waar we toch tegen einde 2024 belangrijke stappen in willen afgelegd hebben. Dit om een grondige evaluatie met de doelgroep te organiseren en een structuur op te zetten voor blijvende borging van deze manier van werken.

Experimenten formats

In 2023 verhoogden we de toegankelijkheid van onze content door te experimenteren met nieuwe formats. We lieten **illustraties** maken door Davien Dierickx om onze leertrajecten te promoten. Jango Jim maakte voor ons een **overzichtsposter** met illustraties om de verschillende financieringsvormen voor de cultuursector in beeld brengen. Illustratrice Sarah Yu Zeebroek vertaalde de thema's van onze kennisbank in een reeks **beelden** om deze visueel te maken. We maakten een reeks **animatievideo's** om een aantal zaken kort toe te lichten:

- Wat is Cultuurloket?
- Hoe maak je de juiste strategische keuzes?
- Hoe bepaal je de prijs van je werk of prestatie?
- Hoe laat je je best vergoeden in de cultuursector?
- Is het Cultuurkrediet iets voor jou?

In het kader van onze inspiratieweek rond 'starten als zelfstandige' hebben we onze **brochure** 'Zelfstandige in bijberoep' geüpdatet. Voor onze inspiratieweek 'Werken in en met het Verenigd Koninkrijk' maakten we twee **brochures**: 'Kunst en internationaal transport' & 'handel in cultuuroederen met het Verenigd Koninkrijk'. De tweede werd ook vertaald in het Engels. Illustratrice Lisa Foster maakte die week ook een **visueel verslag** van het panelgesprek tijdens onze UK Connect infodag. Om het BISART-traject te promoten maakten we **videogetuigenissen** met ex-deelnemers en begeleiders.

We maakten ook meer foto's tijdens opleidingen en events om eigen materiaal in te zetten in onze communicatie en eind 2023 lieten we nieuwe portretfoto's en een nieuwe groepsfoto nemen om in de communicatie in te zetten wanneer van toepassing, om de organisatie naast de huisstijl ook een 'smoel' te geven.

Actie 2: technische en visuele doorontwikkeling van de website voor doelgroepgerichte, toegankelijke informatieontsluiting.

In 2023 brengen we in kaart hoe onze website toegankelijker kan zijn. We onderzoeken dit zowel intern als extern. In 2024-2025 bekijken we met onze partners (EntityOne, CloudInnovation, enz.) welke technische en visuele doorontwikkelingen mogelijk zijn en voeren we deze uit.

We realiseerden ons na een grondig intern onderzoek dat de huidige website verouderd is en de werking van Cultuurloket niet correct naar buiten brengt. We botsen op verschillende technische en visuele beperkingen. Omdat de huidige site ook niet goed communiceert met het CRM-systeem ontstaan diverse issues die verschillende flows (intern maar ook met onze klanten) vertragen. We startten een digitaliseringsonderzoek met externe partner ToManage, om ook breder dan de website te kijken, en een plan uit te werken voor de slimme digitale werking van Cultuurloket. De laatste meetings met ToManage staan ingepland in maart 2024. Daarna wordt een nieuw bestek opgesteld en starten we een traject om de website van Cultuurloket te vernieuwen. Hiermee houden we niet alleen rekening met onze eigen wensen en hoe de werking van Cultuurloket is geëvolueerd, maar realiseren we ons ook dat er heel wat technische ontwikkelingen in een stroomversnelling geraakt zijn en mogelijke pistes zijn om rekening mee te houden. Zo is AI geen verre toekomst meer. Ook houden we graag rekening met mogelijke nieuwe ontwikkelingen in de brede sector.

Actie 3: zakelijke, juridische en financiële informatie delen via de nieuwsbrief en de relevante sociale media op basis van een contentplanning.

Door een nauwe samenwerking tussen het kennis- en communicatieteam, en het gebruik van online tools (bv. Teams en Monday), komt de zakelijke, juridische en financiële informatie tijdig en efficiënt tot bij het communicatieteam. Op basis van onze jaarlijkse communicatiestrategie (zie SD2 OD1 Actie 1) plant het communicatieteam deze informatie in op sociale media of in onze nieuwsbrief.

Hierbij zorgen we dat er een evenwicht is tussen content die informeert, adviseert of inspireert. Om onze brede doelgroep beter te bereiken durven we op sociale media en in onze nieuwsbrief te experimenteren met nieuwe platformen en formats.

De werking van 2023 vertaalt deze doelstellingen volledig naar de praktijk. Het kennisteam levert in Monday content aan, rekening houdende met de nieuwe huisstijl die Cultuurloket sinds begin 2023 hanteert. Het communicatieteam past deze informatie vormelijk en inhoudelijk aan waar nodig (eindredactie) en plant in om de nodige kanalen. Met behulp van tags in het planningsoverzicht kunnen we bijsturen als er geen evenwicht is tussen het soort content, en verschuiven we tijdig zodat er elke week voldoende naar het publiek gedeeld wordt. Niet enkel op vlak van informeren, adviseren en inspireren, maar ook een evenwicht in informatie rond fiscale, financiële en juridische onderwerpen. We blijven dit evalueren en denken nog verder na om dit proces te verbeteren. Zo is de timing nu soms nipt, we willen experimenteren met een proces waarbij we intern telkens al 1 nieuwsbrief verder zitten dan de nieuwsbrief die uitgestuurd wordt.

We verwerkten deze aangeleverde content ook in verschillende vormen: videogetuigenissen, illustraties, teasers uit masterclasses ... Ook pasten we de vernieuwde huisstijl toe op de foto's en beelden, zodat er een echt herkenbare identiteit wordt gevormd in de feeds van onze volgers. We zorgen ook dat we beelden gebruiken waarin onze brede en diverse doelgroep zich kan herkennen. Niet altijd een witte kunstenaar achter een schildersezal, maar ook circusartiesten, dansers, performers, muzikanten ... rekening houdende met de superdiverse maatschappij waarin we leven.

Actie 4: het organiseren van maandelijkse webinars waarin we de basiskennis ontsluiten over werken en tewerkstellen, en ondernemen in cultuur.

We organiseren maandelijks (m.u.v. juli/augustus) een webinar. In deze webinars ontsluiten we kennis over de kerntopics van Cultuurloket (financiering, wetgeving, fiscaliteit, ondernemen & managen) op een toegankelijke, oplossende manier (zie SD3: onze opleidingsaanpak). De webinars zijn ongelimiteerd in aantal deelnemers en zijn gratis toegankelijk.

In 2023 organiseerden we 11 eigen webinars rond financiële, fiscale en juridische thema's. Met de reeks *'Money, money, money'* stelden we verschillende financieringsvormen centraal. We baseerden de inhoud voor deze reeks op het onderzoek 'Lacunes en aanbevelingen rond instrumenten voor aanvullende financiering in de cultuursector' dat we in 2022 afgerond hebben (oplevering begin 2023). Hierdoor konden we de sector niet louter informeren over de financieringsvorm, maar ook inzichtelijk maken welke voorwaarden de toegang tot die financieringsvorm kunnen vergroten.

Overzicht webinars 2023

Zie ook bijlage 11 (Indicator SD2 OD1-OD3)

- Bescherming van je werk

- [Moneymoneymoney #1: financieringsvormen voor cultuur](#)
- [De kunstwerkuitkering: iets voor jou?](#)
- [Moneymoneymoney #2: crowdfunding i.s.m. Growfunding](#)
- [Starten als zelfstandige](#)
- [Eerste hulp bij belastingaangifte](#)
- [Moneymoneymoney#3: leningen](#)
- [Statuten wijzigen van een vzw i.s.m. Scwitch](#)
- [Iemand uitbetalen](#)
- [Moneymoneymoney #4: fondsenwerving voor individuele makers](#)
- [Ondernemingsvormen in de cultuursector](#)

934 mensen schreven zich in voor een basiswebinar. Daarvan namen 554 mensen effectief deel aan het webinar op het moment van de uitzending. Globaal genomen neemt 59% van wie inschrijft ook deel. Het gemiddelde waarderingscijfer voor de verschillende webinars voor 2023 is 7,4 voor de algemene tevredenheid en 7 voor de praktische toepasbaarheid. De webinars over financieringsvormen voor cultuur en ondernemingsvormen in de cultuursector kregen een lagere waardering dan de webinars over auteursrechten en sociale zekerheid. De basiswebinars bieden algemene informatie en handvatten over het onderwerp zodat de deelnemers beter geïnformeerd aan de slag kunnen. Mogelijk hebben sommige deelnemers te hoge verwachtingen om in een webinar van een uur een antwoord op hun maat te vinden. De basiswebinars blijven beschikbaar op het YouTube-kanaal van Cultuurloket en zijn ook geïntegreerd in onze kennisbank.

[Actie 5: ontsluiten van juridische en financiële informatie bij infosessies van het Departement Cultuur in samenwerking met sectorspecifieke steunpunten voor de cultuursector en voor Hefboom \(Cultuurkrediet\).](#)

Heel wat culturele actoren hebben een sterk inhoudelijk plan. Dit plan vertalen naar een goede begroting is voor veel cultuurwerkers en organisaties een onderontwikkelde vaardigheid.

Begrotingen opmaken is nodig voor een duurzame werking zowel in het gesubsidieerde als het niet-gesubsidieerde veld. Om de actoren die het hier moeilijk mee hebben wegwijs te maken in het opmaken van de begroting en het belang van een gezonde financieringsmix, kunnen we in nauwe samenwerking met het Departement CJM en de sectorspecifieke steunpunten gezamenlijke ondersteuning bieden bij de aanvragen van project- en werkingssubsidies van het Departement CJM.

Zo voorzien we in samenwerking en uitwisseling met het Departement CJM informatie met betrekking tot begrotingen opmaken in het kader van het Kunstendecreet, Cultureel Erfgoeddecreet, Decreet Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk, Decreet Bovenlokaal Cultuurbeleid, Innovatieve partnerschappen en de beurzen voor het doorgeven van vakmanschap.

Hierbij is het belangrijk dat het Departement CJM voorziet in heldere informatie over het format waarin zij de begroting willen ontvangen. Voor heel wat actoren ligt het obstakel om een voor hen leesbare en werkbare begroting op te maken in het feit dat ze de begroting meteen opmaken in het format van het Departement. De begrotingsoefening gebeurt idealiter eerst in een 'eigen' format op maat van de werking. Als die er is, kan ze makkelijker ondergebracht worden in het format van het Departement. Cultuurloket focust op ondersteuning bij het opmaken van de 'eigen' begroting en hulp bij het overbrengen van die begroting in het format van het Departement CJM. Dit kan enkel als het Departement ook actief betrokken is bij het beantwoorden van vragen en aan kennisdeling doet met Cultuurloket over veelgestelde vragen. De ondersteuning voor het inhoudelijke luik bij subsidieaanvragen ligt bij de sectorspecifieke steunpunten.

Ook voor Cultuurkrediet voorzien we ondersteuning bij het uitwerken van het businessplan en de door Hefboom gevraagde kasplanning.

In geen van de gevallen maakt Cultuurloket het businessplan, de begroting of kasplanning op voor de cliënt. De focus ligt op informeren, aanreiken van tools, fungeren als klankbord en stimuleren dat de cliënt in de toekomst zelf aan de slag kan gaan.

Deze aanpak zou ook goed kunnen werken om de sector te helpen bij het aanvragen van Europese subsidies en financieringsinstrumenten bij VLAIO en FIT. Onze huidige financiële middelen laten echter niet toe om ook hier dergelijke ondersteuning te bieden.

Om de cultuursector te informeren en ondersteunen bij het indienen van hun financieringsaanvragen binnen de Vlaamse Overheid organiseren we, in samenwerking met steunpunten uit de bovenbouw of het departement CJM, infosessies rond financieringsregelingen en -aanvragen. Vanuit Cultuurloket dragen we bij aan de zakelijke versterking van de aanvragen: we informeren met name mee over het invullen van de begroting en cijferbijlage, en het opmaken van correcte contracten of samenwerkingsovereenkomsten.

In 2023 co-organiseerden we de volgende infosessies:

- Infosessie EU-subsidies voor de cultuursector | Kunstenpunt en Vleva
- Webinar Innovatieve partnerprojecten | DCJM
- Schrijftafels Circusdecreet | Circuscentrum
- Infosessie beurzen en projectsubsidies binnen het Kunstendecreet | Kunstenpunt
- Schrijftafels projectsubsidies en beurzen | Kunstenpunt
- Infosessie beurzen voor het doorgeven van vakmanschap in een meester- leerlingtraject | DCJM
- Infosessie Wijzigen statuten van een vzw | Histories VZW
- Infosessie Hoe begroot ik mijn project | OP/TIL

Daarnaast werkten we in 2023 in samenwerking met DCJM ook onze infobundel ‘cijferbijlage bij projectsubsidies’ binnen het Kunstendecreet uit. Met Hefboom evalueerden we de doorverwijzing en ondersteuning van aanvragen voor een Cultuurkrediet. Hieruit kwam naar voren dat:

- het kwaliteitsniveau van de ondernemingsplannen in de aanvragen stijgt;
- aanvragers beter bekend zijn met het instrument en weten zich beter vooraf te oriënteren op de haalbaarheid;
- aanvragers nog steeds komen aankloppen bij Cultuurloket voor oriëntatie en haalbaarheid.

OD 3 Oriënterend adviseren.

Cultuurloket voorziet in oriënterende adviesverlening voor juridische, fiscale en financiële vragen.

Actie 1: verder ontwikkelen van een klantgerichte dienstverlening door de inrichting van een kwalitatieve digitale flow van contactformulier naar gesprek en borging in ons CRM-systeem.

In 2023 brengen we onze digitale werking in kaart: we maken een ‘as is’ en ‘as should be’ versie van al onze digitale flows. Op basis hiervan kijken we met onze technische partners (CloudInnovation, EntityOne, enz.) hoe we de toegankelijkheid en klantvriendelijkheid van onze dienstverlening kunnen verhogen. Hierbij is het belangrijk om te focussen op dataverzameling en -analyse zodat we onze digitale flows regelmatig kunnen analyseren en

optimaliseren.

In het voorjaar van 2023 werd de interne werking van Cultuurloket geëvalueerd, met de focus op adviesgesprekken, leertrajecten, opleidingen, webinars en trainingen op aanvraag. Pijnpunten werden geïdentificeerd en verbeterpunten besproken, resulterend in opgestelde flows voor zowel de huidige als gewenste situatie. Deze flows, die afhankelijk zijn van digitale tools zoals de website en Salesforce, zijn toegankelijk voor alle medewerkers en worden ook gebruikt voor de onboarding van nieuwe werknemers.

De huidige flows zijn regelmatig geüpdatet, met telkens de gewenste situatie als doel. Er is een focus op het optimaliseren van leertrajecten, met een duidelijkere taakverdeling en betere registratie en opvolging. Daarnaast werd een instructievideo gemaakt voor begeleiders, ter ondersteuning van de trajecten. Voor webinars is een flow opgesteld om een coherent en kwalitatief aanbod te garanderen, met onder andere een verbeterde technische ondersteuning voor externe sprekers. Een vaste structuur is ook gecreëerd voor meerdaagse opleidingen en opleidingen op aanvraag. In 2024 staat een volledige revisie van alle flows gepland, samen met verbeteringen aan de digitale omgeving, inclusief de website en Salesforce.

Actie 2: aanbieden van een-op-eenadvies met een consulent rond juridische, fiscale en financiële onderwerpen.

persoonlijk advies op afspraak via telefoon (= TA) - tot 20 min
persoonlijk advies op afspraak via videocall (= PA) - 60 min

De adviesverlening van TA en PA is het dagelijkse en zeer directe contact tussen Cultuurloket en de sector. Het is voor de sector de meest directe manier om advies te krijgen op fiscale, juridische of financiële vragen.

Ook is het voor Cultuurloket de radar voor uitdagingen, vragen, ontwikkelingen in de sector. Binnen het CRM-systeem kunnen we de gestelde adviesvragen inzien en monitoren. Aan de hand hiervan kunnen we enerzijds de adviesverlening bijsturen, maar kunnen we ook bijkomende dienstverlening ontwikkelen.

Een voorbeeld: wanneer we zien dat een bepaalde vraag regelmatig voorkomt, ontwikkelen we hier een inspiratie- of kennisbankartikel rond. Dit zou deze vraag al moeten opvangen. Vanaf 2024 zullen we monitoren of we een samenhang kunnen zien tussen het ontsluiten van info op de kennisbank en het (verminderd) aantal bepaalde vragen in de TA/PA dienstverlening.

Wekelijks voorzien we 57 uren TA en PA dienstverlening. Hiervan zijn 30 uren gereserveerd voor juridisch advies, 15 voor financieel advies en 12 voor fiscaal. Deze planning wordt driemaandelijks geëvalueerd en vernieuwd. Afhankelijk van bepaalde ontwikkelingen of momenten in het jaar worden bijkomende adviesblokken toegevoegd (bijvoorbeeld extra fiscale dienstverlening bij indiendata personenbelasting, extra financiële dienstverlening bij indiendata begroting projectsubsidies, enz.).

De adviesverlening wordt voor 80% verzorgd door freelance-consulenten met een specifieke expertise op juridisch, financieel en fiscaal vlak. Dit geeft ons de mogelijkheid te werken met een breed gamma van sub expertises (onder de freelance-juridisch consulenten hebben we bijvoorbeeld experts op gebied van arbeidsrecht, contractrecht, auteursrecht, enz.). De vaste consulenten verzorgen de overige 20% van de TA en PA dienstverlening, begeleiden de freelance-consulenten en monitoren de noden binnen de adviesverlening.

We voerden in 2023 **4.062 telefonische adviesgesprekken (TA)**. Dit is een stijging van 8% ten opzichte van 2022. Toen waren er 3.763 telefonische adviesgesprekken. Daarnaast verleenden we uitgebreider advies in **901 persoonlijke adviesgesprekken** via videocalls (PA). In 2022 waren dat er 924, een daling van 2%. De algemene tevredenheidsscore bij de

adviesgesprekken is 9/10. Zie ook bijlage 14, Indicator SD2 OD1-OD3)

Thema's adviesvragen 2023

Sinds mei 2023 kunnen we dankzij een aanpassing aan ons CRM-systeem specifiek monitoren op welk thema de sector advies vraagt. Op basis van de rapportering komen we tot deze conclusies. Zie ook bijlage 15 (Indicator SD2 OD1-OD3):

- Juridische vragen vormden het grootste aandeel binnen de adviesvragen (66%). Grotere ontwikkelingen als de hervorming rond de kunstwerkuitkering, de aanpassing van statuten aan de nieuwe vennootschapswetgeving ... zijn duidelijk zichtbaar in de adviesverlening. .
- Door in 2023 de zakelijke thema's die de cliënt kan kiezen in het contactformulier als concrete financiële thema's te herformuleren, vereenvoudigden we de globale monitoring van de vragen. De meest gestelde vragen betreffen het opmaken van een begroting bij subsidieaanvragen en het verwerven van eigen inkomsten.
- Bij bepaalde thema's zien we een piek die we helder kunnen koppelen aan deadlines: indiendata voor projectsubsidies, indiendata personenbelasting ... We speelden hier correct op in door de capaciteit in de adviesverlening in die periodes te verhogen.

Evaluatie capaciteit van de adviesverlening in 2023

Het blijft een grote uitdaging om een juiste inschatting te maken van de benodigde bezetting voor de adviesverlening. Het is namelijk niet altijd voorspelbaar wanneer (wets)wijzigingen zullen plaatsvinden en welke vragen die oproepen. Actief informeren over veranderde wetten leidt steeds tot nieuwe vragen. Het streven naar een bezettingsgraad van 100% is ook niet ideaal. Bij onverwachte piekmomenten loopt de wachttijd voor een adviesgesprek dan te snel op. In 2023 stellen we vast dat de geplande en daadwerkelijke bezettingsgraad passend was. We pasten tijdig aan tijdens rustigere periodes en speelden adequaat in op verwachte drukte in verband met deadlines.

Trends en ontwikkelingen in de adviesverlening in 2023

De vragen worden gevarieerder en complexer. In de juridische adviesverlening zien we de volgende thema's en vragen op regelmatige basis terugkeren:

- Vragen over het professionele statuut: is een zelfstandigenstatuut (in bijberoep) interessant? Zou ik voor de kunstwerkuitkering gaan? Is een kunstwerkattest interessant?
- Vragen over vzw's: oprichting, wijziging statuten en vereffening. Maar ook vragen over uitbetalingsmogelijkheden binnen de context van vzw's.
- Vragen over auteursrechten: voorwaarden voor uitbetaling in auteursrechten, maar ook concrete cases over gebruik van auteursrechtelijk beschermd materiaal.
- Vragen over contracten: verkoop, afspraken over auteursrechten, gebruik van ruimte, algemene voorwaarden, opdrachtwerk, tewerkstelling ...
- Vragen over juridische conflicten.
- Vragen over internationale mobiliteit.
- Vragen die kaderen binnen het breder administratief beleid van organisaties: arbeidsreglementering, welzijnswetgeving, GDPR, goed bestuur ...

Veel van deze vragen vereisen meer dan een kort, eenvoudig antwoord. Cultuurwerkers en culturele organisaties willen hun mogelijkheden evalueren en zoeken soms toepassingen binnen grijze – en dus risicovolle juridische – zones.

Bij de zakelijke adviesverlening botsen we op brede, strategische vragen die vaak een grondigere reflectie en uitwisseling vereisen. Vragen als de zoektocht naar financiering of de evaluatie van een verdienmodel vragen om een doorgedreven dialoog en evaluatie van de eigen

dromen en missies.

Er zijn volgens ons verschillende oorzaken voor de veelheid en complexiteit aan vragen:

- Beleidsmaatregelen en regelgeving sturen de vragen: de wijziging van de fiscaliteit van auteursrechten, de aanpassing van de regels over flexi-jobs, de deadline voor wijziging van de statuten van vzw's, het nieuwe kunstwerkattest ... Al deze wijzigingen hebben een directe impact op onze adviesverlening.
- Om onze missie te realiseren leggen we als organisatie bepaalde klemtonen in de adviesverlening. We willen organisaties en cultuurwerkers ondersteunen in een groeitraject. Tijdens opleidingen dagen we deelnemers uit om zichzelf te evalueren en na te denken over hun manier van werken. Dit zorgt voor een doorstroom naar onze adviesverlening met bredere vragen waar geen korte, eenduidige antwoorden voor bestaan.
- We stellen vast dat cultuurwerkers bewuster omgaan met de uitdagingen van cultureel ondernemerschap en de opbouw van een duurzaam inkomen.

Inzet van freelance consultants en niche expertises

Omdat we sinds mei 2023 beter kunnen monitoren op welke thema's we vragen binnenkrijgen, hebben de (freelance) consultants ook een beter zicht op welke thema's ze moeten onderhouden en waar ze kennis over moeten opbouwen. De vaste consultants ondersteunen hen hierin op meerdere vlakken.

- Communicatie van belangrijke updates via de maandelijkse interne nieuwsbrief
- Ontwikkelen van interne FAQ's over nieuwe wetgeving
- Ondersteunen bij de voorbereiding van TA/PA bij nieuwe wetgeving

Naast de thema's die vaak voorkomen, beschikken de freelance consultants ook over eigen (soms niche) expertises. Deze zouden we gericht willen inzetten door adviesthema's te koppelen aan een specifieke (freelance) consultant of expert. Helaas laat de verbinding tussen de huidige website en ons CRM-systeem zo een koppeling technisch nog niet toe. Van zodra dit technisch mogelijk is, willen we dit uittesten.

Financiële indicatoren SD2

1. Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD2 en uiteindelijke rekening

Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD2 en uiteindelijke rekening	vte		Kosten	
	Begr.	Result.	Begroting	Resultaat
2023				
SD2 Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren – zowel individuen als organisaties	3,5	3,39	636.754,43	602.961,37
OD1 inspireren, bewustzijn creëren			9.550,00	14.726,48
A1 ontwikkeling communicatiestrategie			0,00	0,00
A2 inspiratieweken			2.000,00	2.274,90
A3 peer to peer (goede praktijken)			5.550,00	10.104,36
A4 tweejaarlijks event			0,00	0,00
A5 positionering als kenniscentrum, leernetwerk			2.000,00	2.347,22
OD2 kennis delen en informeren			44.370,00	21.949,23
A1 toegankelijker maken van de kennisbank			8.500,00	3.505,39
A2 technische innovatie (doelgroepgericht)			1.500,00	0,00
A3 nieuwsbrief en socials			10.000,00	11.894,52
A4 basiswebinars			4.560,00	4.443,21
A5 infosessies in samenwerking met overheid en bovenbouw			1.000,00	2.106,11
OD3 oriënterend adviseren			191.660,00	182.113,61
A1 innovatie CRM (klantgerichte flow)			0,00	0,00
A2 één op één advies			191.660,00	182.113,61
Lonen			316.972,32	321.804,71
Marcom			14.416,32	16.896,02
Kantoor			42.039,47	33.458,01
Afschrijvingen			17.746,32	12.013,30

Binnen SD2 werd in totaliteit 6% minder uitgegeven dan begroot.

- OD1 (inspireren, bewustzijn creëren) (+50%): de uitgaven lagen hoger dan begroot. Hier werd extra ruimte gemaakt voor het netwerkmoment in de Beursschouwburg.

- OD2 (kennisdelen en informeren) (-50%): Hier werd beduidend minder op uitgegeven. In mei 2023 vond er een personeelwissel plaats voor de coördinator communicatie en digitalisering. Dit heeft geleid tot een vertraging in het realiseren van het communicatieplan. Daarnaast lag de nadruk in het najaar op het beheer van de website en CRM.

2. Evolutie van de uitgaven voor SD2

Evolutie van de uitgaven voor SD2	2023	2024	2025	2026	2027
SD2 Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren – zowel individuen als organisaties	602.961,37				
OD1 inspireren, bewustzijn creëren	14.726,48				
A1 ontwikkeling communicatiestrategie	0,00				
A2 inspiratieweken	2.274,90				
A3 peer to peer (goede praktijken)	10.104,36				
A4 tweejaarlijks event					
A5 positionering als kenniscentrum, leernetwerk	2.347,22				
OD2 kennis delen en informeren	21.949,23				
A1 toegankelijker maken van de kennisbank	3.505,39				
A2 technische innovatie (doelgroepgericht)	0,00				
A3 nieuwsbrief en socials	11.894,52				
A4 basiswebinars	4.443,21				
A5 infosessies in samenwerking met overheid en bovenbouw	2.106,11				
OD3 oriënterend adviseren	182.113,61				
A1 innovatie CRM (klantgerichte flow)	0,00				
A2 één op één advies	182.113,61				
Lonen	321.804,71				
Marcom	16.896,02				
Kantoor	33.458,01				
Afschrijvingen	12.013,30				

SD3 Zelfredzaamheid stimuleren door de doelgroep via opleidings- en leertrajecten zakelijke kennis en vaardigheden toe te laten passen op de eigen praktijk en de weg te wijzen naar verdere opleiding en begeleiding in het veld.

Binnen de verschillende opleidingsformats die Cultuurloket hanteert, wordt een onderscheid gemaakt tussen de verschillende manieren van kennisoverdracht en het aanscherpen van vaardigheden. We onderscheiden hierin verschillende doelstellingen, aansluitend bij de mogelijke kennisniveaus van de deelnemer:

- Bij basiswebinars en infosessies houden we ons aan de overdracht van basiskennis. De doelstelling is om vragen op te lossen en de deelnemer de ontsloten kennis te helpen begrijpen. De vorm is toegankelijk voor een grote groep en weinig interactief.
- Bij meerdaagse opleidingen en workshops integreren we naast kennisoverdracht ook het ontwikkelen van bepaalde vaardigheden. We stimuleren het kunnen toepassen van de aangereikte inhoud op de eigen praktijk. Deze vorm is toegankelijk voor groepen tot twintig personen en is interactief.
- Binnen leertrajecten en intensieve meerdaagse opleidingen richten we ons op het stimuleren van de zelfredzaamheid van de deelnemers. Deelnemers kunnen de aangereikte kennis en vaardigheden niet enkel toepassen op de eigen praktijk, maar ook evalueren en herhalend opnieuw construeren bij toekomstige uitdagingen. Daarom eindigen deze trajecten met een persoonlijk actieplan en stimuleren we het peer-to-peer leren, zodat deze opgebouwde netwerken elkaar in de toekomst kunnen vinden.

OD1 Aanbieden van opleidingen voor de ontwikkeling van kennis en vaardigheden voor werken, tewerkstellen en ondernemen in cultuur.

Actie 1: opstellen en updaten van een menu met een opleidingsaanbod voor andere organisaties. Mogelijke thema's zijn: begroten en budgetteren, kasplanning, prijszetting, statuten en vergoedingen, intellectuele eigendom, organisatievormen, contracteren, enz.

Het eigen opleidingsaanbod van Cultuurloket is toegankelijk en grotendeels gratis. We streven er naar zoveel mogelijk vragen en leerwensen te beantwoorden via ons eigen aanbod. Regelmatig vragen organisaties om een van onze thema's toch specifiek voor hun doelgroep te komen toelichten. Dit vergroot de mogelijkheid voor deelnemers om de aangereikte kennis

zelfstandig te kunnen toepassen binnen de eigen culturele praktijk.

Om hieraan tegemoet te komen bieden we rond een aantal thema's infosessies op vraag aan. In deze infosessies ontsluiten we onze kennis vanuit de specifieke context van de aanvragende doelgroep. Na een infosessie is er telkens ruimte voor het beantwoorden van vragen.

In 2023 kiezen we voor kwaliteit boven kwantiteit. We starten ons aanbod beperkt met een klein aanbod, met vijf mogelijk aan te vragen thema's. We richten ons op maximaal 40 infosessies in 2023. Deze werken we in 2023 kwalitatief, methodisch en in onze huisstijl uit.

- Vanaf 2024 bekijken we of we kunnen uitbreiden qua thema's en vormen waarin we dit aanbod ter beschikking stellen.
- We evalueren eind 2024 dit aanbod en de werkdruk die dit teweeg brengt.
- Indien mogelijk breiden we het aanbod uit in thema's, vormen en aantallen vanaf 2025.

In 2023 startten we met een beperkt aanbod van vier thema's voor infosessies op vraag:

- Je afspraken op papier zetten
- Financiering voor culturele organisaties en activiteiten
- Werken in cultuur: statuten en vergoedingen
- Prijszetting: de waarde van je werk bepalen

Er waren in totaal **23 sessies voor 616 deelnemers**. Het overzicht van de infosessies op vraag vind je in bijlage 17 (Indicator SD2 OD1-OD3).

Voor elk van deze sessies werkten we een vaste presentatie uit. Intern volgden we een workshop om de opbouw van infosessies te verbeteren. Dit droeg bij tot de verbetering van het format en de presentatie. We merken op dat we met deze thema's goed tegemoetkomen aan de noden van de aanvragers. Voor de thema's begroten, auteursrechten en de kunstwerkuitkering is er (nog) geen vast aanbod. Op die aanvragen konden we dus nog niet ingaan.

We legden in 2023 onze focus op het verbeteren van de kwaliteit van de sessies, waardoor we minder sessies gaven dan in vorige jaren. We zorgden voor een inhoudelijke kwaliteitsverbetering van de presentaties zelf, maar dachten ook meer vanuit de noden van de aanvragers. Zo laten we de sessie meer aansluiten op hun doelgroepen en noden, zonder telkens opnieuw een sessie op maat uit te werken.

We krijgen echter nog veel 'vragen op maat', zeker vanuit de brede bovenbouw: steunpunten, belangenbehartigers, fondsen ... Het is soms niet duidelijk voor wie we wel op maat of in co-creatie aan de slag gaan en voor wie we enkel ons vaste aanbod aanbieden. Dit kunnen we nog scherper stellen.

In 2023 zaten we met een tekort aan beschikbare consultants om de infosessies te verzorgen. Zowel in het vast team als in het freelancersteam waren er wat verschuivingen waardoor we niet alle aanvragen aannamen. We streven er naar dat men aanvragen minstens twee maanden vooraf doorstuurt (zo staat dat ook in de voorwaarden op de website), maar we merken dat veel sessies toch last minute binnenkomen. Op deze late aanvragen zijn we in 2023 niet meer ingegaan.

Actie 2: ontwikkelen en organiseren van meerdaagse opleidingen.

Om deelnemers te stimuleren tot zelfredzaamheid, focussen we binnen de meerdaagse opleidingen op het verwerven van kennis en vaardigheden en het leren van elkaar (peer-to-peer). We vertrekken hierbij vanuit de leervragen en noden vanuit de culturele praktijk van de deelnemers. Dit vraagt sterke educatieve vaardigheden van de lesgevende consultants.

In 2023 en 2024 versterken we de educatieve vaardigheden binnen het (vast en freelance) consulententeam. We verkennen verschillende lesmethodieken en komen tot een aanpak die past bij de doelstellingen.

Binnen de meerdaagse opleidingen zoeken we naar een integrale samenhang van juridische, financiële en zakelijke vraagstukken. We evolueren naar een thematisch opleidingsaanbod dat deze aspecten gebundeld en vanuit de praktijk samenbrengt.

We werken vanuit thema's als leiderschap, duurzaamheid, goed bestuur en ondernemerschap. We verkennen hier de meerwaarde van samenwerking met andere organisaties. Verkenning: najaar 2023, op kruissnelheid 2025.

In 2023 organiseren we de volgende meerdaagse opleidingen:

- Boekhouden voor Cultuurorganisaties
- Personeelsadministratie voor Cultuurorganisaties
- Masterclass Ondernemen in Cultuur
- Duurzame verdienmodellen (werktitel)
- Marketing en positionering (werktitel)

Vanaf 2025 onderzoeken we mogelijke nieuwe vormen waarin opleiding aangeboden kan worden (zie actie 5).

Sommige opleidingen hebben hun meerwaarde bewezen, zoals Boekhouden en Personeelsadministratie voor Cultuurorganisaties. We onderzoeken of deze doorontwikkeld kunnen worden tot een permanent lesaanbod (bv. digitaal aan te kopen programma). (Actie 2026)

Opleidingsaanbod 2023

In 2023 organiseerden we zes meerdaagse opleidingen. In totaal waren er 83 inschrijvingen. De meeste opleidingen raakten vrij vlot volzet, wat aantoont dat de aangeboden opleidingen aanslaan bij de doelgroep. Het gemiddelde waarderingcijfer voor algemene tevredenheid is 81%; voor praktische toepasbaarheid 78%; voor algemene relevantie ook 78%. Het gemiddelde cijfer voor praktische toepasbaarheid en voor algemene relevantie is lager doordat het bij de nieuwe opleiding over duurzaam financieren nog zoeken was naar de praktische toepasbaarheid van de opleiding in zijn geheel. Dit willen we samen met Pulse bij een volgende editie verbeteren.

Zie ook bijlage 16 (Indicator SD3 oD1-OD3).

1. Personeelsadministratie binnen cultuurorganisaties

Deze opleiding richtte zich tot zakelijk leiders en medewerkers van cultuurorganisaties die verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeleid en/of de -administratie. Er namen 19 deelnemers deel aan deze opleiding, die bestaat uit vijf dagdelen (twee fysiek en drie online). We werkten voor deze opleiding samen met GDPR-expert Dirk De Bot, Acerta, Sociare, oKo en Mediarte. Thema's die aan bod kwamen:

- Uitleg over de belangrijkste componenten van paritaire comites 227, 303, 304 en 329
- Arbeidswetgeving toegespitst op werkgeversverplichtingen en loonadministratie
- Internationale tewerkstelling
- GDPR in relatie tot personeel

2. Boekhouding voor cultuurorganisaties

Deze opleiding richtte zich tot zakelijk leiders en administratieve medewerkers van cultuurorganisaties die verantwoordelijk zijn voor de zakelijke werking en/of de administratie.

Er namen 20 deelnemers deel aan deze opleiding, die bestaat uit vijf dagdelen (twee fysiek en drie online). We werkten voor deze opleiding samen met de volgende experten/organisaties: Herman De Cnijf (directeur Fiscale Hogeschool Brussel), Eliane Knuts (Andante Boekhouders), Hendrik Putman (KPMG) en Annemie Verlinden (Cultuurloket).

Deze opleiding legde de focus bij de zakelijke aspecten van het boekhouden binnen een cultuurorganisatie: hoe begroot je, waar hou je rekening mee met een budget, wat is boekhouding en hoe ga je ermee aan de slag, met welke fiscale aspecten moet je rekening houden wanneer je werkt met een vzw. Thema's die aan bod kwamen: begroten en budgetteren, basisprincipes boekhouding, basis btw en fiscale aspecten binnen een cultuurorganisatie.

3. Masterclass ondernemen in cultuur

Deze opleiding richtte zich tot zakelijk en artistiek leidinggevend in cultuurorganisaties met als doel handvaten aan te reiken om strategische keuzes te maken en te versterken. Er namen 13 deelnemers deel aan deze opleidingen, die bestaat uit vier fysieke dagen. We werkten samen met deze experten: Arjo Klamer (professor humane economie aan de Vrije Universiteit Amsterdam), Ken Veerman, Tijs Vastesaegeer en Saskia Westerduin. De besproken thema's:

- De culturele waardescan
- Drijfveren om te ondernemen
- Maatschappelijke trends
- Financieringsmix
- Cultural governance
- Onderhandelen

4. De kunst van sponsoring: van strategie tot verkoop

De kern van de opleiding was efficiënt en effectief sponsors vinden voor je organisatie. De lesgever Filip Waegemans was jarenlang sponsormanagement bij een groot bedrijf en heeft nu een eigen praktijk als sponsoringmatchmaker tussen bedrijven en culturele organisaties. De aanpak en het jargon was voor heel wat deelnemers nogal corporate en commercieel, maar dat daagde de deelnemers wel uit om met een andere blik naar hun organisatie en de gehanteerde sponsorstrategie te kijken. Aan deze opleiding, die vier fysieke dagdelen besloeg, namen tien organisaties deel. De groep bestond uit zowel kleine vzw's als grotere organisaties, zoals een museum, een cultuurhuis en een bekend muziekfestival.

5. Van kunst tot ondernemingsplan

De kern van de opleiding was het ontwikkelen van een zakelijk plan met behulp van de Art Based Learning methode. Er namen tien deelnemers deel aan de opleiding, die 3 fysieke dagen besloeg. We legden de nadruk op het teruggaan naar de essentie van de praktijk van de deelnemers en werkten daarbij sterk vanuit hun bestaande ervaring en kennis. Vervolgens kaderden we de oefeningen door vanuit Cultuurloket informatie aan te reiken over onderwerpen als 'de waarom-vraag' achter je praktijk, klantengroepen en financieringsmogelijkheden. De werkwijze (en werken met de Art Based Learningmethode) werd als een krachtige methodiek ervaren. We werkten voor deze opleiding samen met Art Based Learning expert Robin Brugman.

- Sessie 1: waarom doe ik wat ik doe?
- Sessie 2: voor wie doe ik wat ik doe? (en welke betalingsbereidheid is er?)
- Sessie 3: waar wil ik naartoe?

6. Duurzaam financieren

Deze opleiding richtte zich tot medewerkers en zakelijk leiders die focussen op duurzaamheid binnen hun organisatie. De ontwikkeling van deze opleiding kwam tot stand in samenwerking met Pulse Transitienetwerk en Trees De Bruyne, freelancer bij Cultuurloket. De focus van de opleiding lag op het ontwikkelen van financiële strategieën voor een houdbare organisatie en

planeet. Er namen elf medewerkers van negen organisaties deel aan deze eerste editie van de opleiding ‘Duurzaam financieren’. De opleiding besloeg vier fysieke dagen. Er waren gastsprekers met uiteenlopende expertises doorheen de vier opleidingsdagen. Trees De Bruyne verzorgde de sessies tussendoor en zorgde steeds voor een terugkoppeling.

- Jozef Vandermeulen (Fairfin): het belang van ‘schoon’ geld
- Sander Van Parijs (Muntuit): het gebruik van gemeenschapsmunten
- Jens Van Lathem en Stijn Demunck (Strategies & Leaders): workshop slim ondernemen Philippe Eiselein (Odisee): partnerships opbouwen.
- Ken Veerman (freelancer Cultuurloket): financieringsvormen en het belang van een sterk verhaal

BISART

De opleiding BISART is enkel toegankelijk voor kunstenaars, makers of technici in podiumlicht-geluid ingeschreven bij de VDAB. Bovendien moeten de deelnemers gemotiveerd zijn om hun zakelijke skills te ontwikkelen. De opleiding wordt georganiseerd door Cultuurloket die daarvoor intekende op een gunning van VDAB.

VDAB vergoedt Cultuurloket hiervoor op basis van een vergoeding per deelnemer. De meerdaagse opleiding BISART maakt geen deel uit van de werking binnen de beheersovereenkomst, maar past wel binnen de missie en doelstellingen van Cultuurloket. De expertise en het netwerk van de organisatie maakt Cultuurloket tot de juiste actor om deze opleiding te organiseren.

In 2023 organiseerden we voor in totaal 71 deelnemers vijf BISART-opleidingen. Twee in Gent, twee in Antwerpen en één in Leuven. De opleiding loopt telkens over een periode van 4 weken en is een mix van fysieke en online sessies.

Interne versterking van het opleidingsaanbod

Om de kwaliteit van onze meerdaagse opleidingen te versterken hebben we in 2023 de volgende acties ondernomen:

- we ontwikkelden en beschreven een visie op het opleidingsaanbod en het belang van het versterken van kennis en vaardigheden.
- we positioneerden ons hiermee binnen Vlaamse en Europese netwerken als leernetwerk en voorloper van een op vaardigheidengericht opleidingsaanbod.
 - Keynote tijdens de ‘Creative Skills Week’ in Wenen, Oostenrijk
 - Keynote tijdens de ‘Creativity meets clusters conference’ in Bari, Italië
- we ontwikkelden formats voor de voorbereiding van de meerdaagse opleidingen waarin we de leervraag van de deelnemer centraal stellen.
- de lesgevende consulenten volgden trainingen en workshops over verschillende methodieken die ze kunnen gebruiken bij het lesgeven.
- we brachten de nodige lesgevende vaardigheden in beeld en werkten de basis uit voor een interne train-the-trainer (actie 2024).
- via peer-to-peer feedback en coaching-on-the-job versterkten de interne lesgevende consulenten hun educatieve vaardigheden.

Voor deze interne versterking van het opleidingsaanbod werkten we samen met freelance educatief medewerker Saskia Westerduin.

Actie 3: co-creëren en co-organiseren van gezamenlijk opgezette vormingen en opleidingstrajecten.

Waar gemeenschappelijke doelstellingen blijken, maken we ruimte om opleidingsinitiatieven die ontstaan uit een gezamenlijk idee met partnerorganisaties te kunnen organiseren. We delen

de inhoudelijke en financiële verantwoordelijkheid met de andere organisatie(s). We voorzien zo maximaal twee opleidingen in co-creatie per jaar.

In 2023 gingen we een samenwerking aan met het Theaterfestival. We ontwikkelden in samenspraak een aantal opleidingssessies gericht op zakelijke profielen binnen de podiumkunstensector. Daarnaast waren we nauw betrokken bij de Roel Verniersprijs, de prijs voor jonge theatermakers die wordt uitgereikt op het Theaterfestival. Via deze samenwerking worden we uitgedaagd om nieuwe zakelijke thema's uit te werken voor deze doelgroepen en bereiken we deelnemers met een zakelijke functie in de cultuursector, die nog minder vertrouwd waren met onze werking.

Met Pulse gingen we een intensieve samenwerking aan en ontwikkelden we een opleiding over duurzaam financieren. Het geven van die opleiding namen we op bij SD1 OD1 A2- meerdaagse opleidingen. Binnen deze samenwerking konden we onze kennis en netwerk uitbreiden en onze zakelijke expertise koppelen aan duurzaamheidsuitdagingen binnen cultuurorganisaties.

Actie 4: doorontwikkelen van een opleidingsaanbod specifiek gericht op Hoger Onderwijs (Menu HO) om studenten voor te bereiden op de zakelijke kant van werken in cultuur.

Vanaf 2022 werken we met een vast aanbod van aan te vragen leermodules voor het hoger (kunst- en cultuur-) onderwijs. Deze set van vijf modules bereidt studenten voor op werken in de cultuursector. De modules behandelen cultureel ondernemerschap, prijszetting, statuten, auteursrechten, enz. Met dit aanbod bieden we een praktijkgerichte aanvulling op ondernemerschapsvakken binnen het Hoger kunst- en cultuuronderwijs.

De verantwoordelijkheid tot vaste implementatie van deze ondernemersvaardigheden binnen het onderwijscurriculum laten we aan de hogescholen zelf. We willen dit aanbod in 2023 evalueren en doorontwikkelen tot een praktijkgericht format dat aansluit bij de leerbehoefte van studenten.

Vanaf 2024 voeren we het doorontwikkelde aanbod uit tot maximaal twintig modules per jaar.

In 2023 waren we met een of meerdere van onze modules aanwezig bij AP Hogeschool Antwerpen, Hogent School of Arts, LUCA School of Arts, PXL-MAD en KU Leuven Master Culturele Studies. We gaven in totaal **twaalf modules** in 2023. We bereikten zo 488 studenten. De module 'Hoe vind ik middelen voor mijn project' (5x) en 'Hoe zet ik mijn idee om in een leefbaar plan' (3x) werden het meest gevraagd. Zie ook bijlage 18 (Indicator SD3 OD1-OD3).

In 2023 werden de volgende aanpassingen gedaan op dit aanbod:

- De inhoud van de workshops en de oefeningen zijn aangepast zodat ze direct aansluiten bij de projecten waarmee de studenten al bezig zijn. Zo is de informatie direct vertaalbaar naar de praktijk van de studenten.
- Daarvoor pasten we ook de opbouw van het workshopgedeelte binnen de modules aan. In de workshops kon zo concreet gewerkt worden met praktijkvoorbeelden van de studenten.

Actie 5: onderzoek en ontwikkeling van leermethodes voor levenslang individueel leren via digitale leerpakketten en platformen.

Vanaf 2025 onderzoeken we de mogelijke vormen waarin opleiding kan aangeboden worden. Vanuit onze methodisch opgebouwde kennis verkennen we nieuwe lesvormen binnen of ter vervanging van de meerdaagse opleidingen. Denk daarbij als voorbeeld aan een volledig digitaal lesprogramma, een interactief leerspel of een boek.

oD2 Organisatie van leertrajecten.

De leertrajecten bevatten tot tien uur begeleiding. Ze zijn georganiseerd per thema en maken de deelnemer wegwijs in de juridische, fiscale en financiële thema's verbonden aan de leervraag. Deelname aan een leertraject kan enkel na een intakegesprek en het volgen van een korte opleiding.

Actie 1: organiseren van themagerichte leertrajecten waarin zakelijke, juridische, fiscale en financiële thema's als een geheel behandeld worden.

Binnen een leertraject volgen individuele cultuurwerkers of organisaties een mix van collectieve opleiding en een-op-een begeleiding. Hierbinnen gaan ze aan de slag met een thematische leervraag. In de collectieve start- en slotopleiding wordt de basiskennis versterkt en wisselen de deelnemers de vraagstukken en uitdagingen waar ze voor staan uit.

In het een-op-een traject gaan ze met een eigen begeleider aan de slag om het kluwen aan vragen te ontwarren en een betere kijk op de uitdagingen binnen de eigen werking te krijgen. De begeleider is hier vooral een klankbord die vanuit de zakelijke expertise reflecteert en (nieuwe) richtingen aanwijst. Na afloop van een leertraject hebben de deelnemers een concreet plan aan vervolgacties om zelfstandig aan de slag te gaan of gericht verdere tweedelijnsbegeleiding te betrekken. In 2023 bieden we de volgende leertrajecten aan:

Voor individuen

- Mijn cultureel project of idee financieren
- Sprong naar het zelfstandigenstatuut

Voor organisaties

- Je eigen inkomstenmodel onder de loep
- Starten met fondsenwerving

In 2023 en 2024 breiden we de thema's verder uit en willen we vaste formats en bruikbare tools ontwikkelen om in de leertrajecten te integreren.

62 deelnemers volgden in 2023 een leertraject bij Cultuurloket. Dit leidde tot 239 individuele begeleidingsmomenten. Aangezien elk leertraject een start-en een slotopleiding bevat, organiseerden we binnen de leertrajecten in totaal ook 14 opleidingen. De evaluatie door de deelnemers van de leertrajecten is erg positief. De combinatie van collectieve opleiding en individuele begeleiding leidt tot resultaat. Deelnemers voelen zich ondersteund om daarna verder te werken op het professionaliseren van hun praktijk en organisatie.

Focuspunten leertrajecten 2023

- We implementeerden een aanbod voor organisaties en individuen en koppelden hieraan een prijszetting voor organisaties en een waarborgsysteem voor de individuen. Individuen kunnen het leertraject gratis volgen, maar betalen een waarborg die we terug storten als ze het leertraject helemaal volgen.
- Door het helpen formuleren van een concreet actieplan kan een deelnemer de weg naar verdere opleiding en begeleiding vinden.
- Door het voeren van intakegesprekken toetsen we of de deelnemer klaar is voor het leertraject. Toetsing gebeurt op vlak van basiskennis, engagement en slaagkans. Niet iedereen kan starten aan een leertraject, maar we laten zelden deelnemers met lege handen achter. Vaak kunnen we de eerste leervragen ondervangen in de adviesverlening (TA/PA) of via de kennisbank.
- We ontwikkelden en integreerden een vast format en tools in de aanpak van de leertrajecten. Deze actie loopt door in 2024.
- We versterkten de methodiek en aanpak van de leertrajecten om ze nog beter aan te

laten sluiten op de persoonlijke leervragen van de deelnemer. Deze actie loopt door in 2024.

- We werkten een evaluatiesysteem uit om de impact op de zelfredzaamheid in beeld te brengen. De deelnemers ontvangen twee keer een evaluatieformulier: een meteen na afronding van het traject, en een 6 maanden later.
- We ontwikkelden een goede nazorg: doorverwijzen naar de eigen adviesverlening of doorverwijzen naar de tweedelij. We organiseerden een netwerkmoment voor alumni van leertrajecten op 21 november 2023 in de Beursschouwburg in Brussel.

In 2023 organiseerden we deze leertrajecten:

Voor individuen

- Je idee of project financieren (2x)
- Sprong naar het zelfstandige statuut (2x)

Voor organisaties

- Je verdienmodel onder de loep (1x)
- Starten met fondsenwerving (2x)

Leertrajecten SABAM

Naast de eigen leertrajecten werkten we op vraag van SABAM een leertraject uit op maat van hun leden. De doelgroep waren startende auteur-componisten, recent aangesloten bij SABAM, en actief in verschillende disciplines. Iets meer dan de helft van de deelnemers was actief in de muzieksector. Ook schrijvers en makers actief in theater en film namen deel. Het leertraject 'Spark your idea' kon door tien SABAM-leden gevolgd worden en focuste op de breedte van een cultureel ondernemingsplan met specifieke aandacht voor de exploitatie van intellectuele eigendomsrechten. SABAM financierde de kost van het leertraject.

We organiseerden in totaal acht leertrajecten. We werven de deelnemers voor de leertrajecten via open calls en nodigden 90 kandidaten uit voor intakegesprekken. Deze gesprekken waren erg waardevol omdat ze informatie boden over welke expert het best gematcht kon worden met een bepaalde deelnemer voor de individuele begeleiding. Maar ook wie niet geselecteerd werd voor het leertraject, werd bewust gemaakt dat het leertraject nog te vroeg komt. In de meeste gevallen konden we deze mensen in de adviesverlening helpen met hun vragen.

Actie 2: doorontwikkeling van leertrajecten naar een meer collectieve aanpak en uitbreiding op thema's (vanaf 2025).

Vanaf 2025 ontwikkelen we binnen de leertrajecten een meer collectieve aanpak. Dit betekent dat de een-op-een begeleiding collectief zal gaan gebeuren. Om dit te kunnen doen is het belangrijk de interne educatieve vaardigheden te hebben versterkt en de vaste formats te kunnen inzetten in een collectieve aanpak. Vanaf 2025 willen we klaar zijn om collectief te begeleiden. Daarnaast vergroten we het peer-to-peer aspect en stimuleren we het van elkaar leren (ook na het leertraject) nog verder.

OD3 Vormen van een brugfunctie tussen de ontwikkeling van basiskennis en vaardigheden naar aanbieders van toegepaste begeleiding en opleidingsaanbod op maat van de cliënt.

Actie 1: updaten van overzicht van aanbieders van financiering op de website. Focus op aanvullende financieringsinstrumenten voor cultuur, Europese en Vlaamse van buiten het Vlaamse beleidsveld cultuur van toepassing op de cultuursector.

Op de kennisbank bieden we onder het thema financiering een overzicht van de verschillende mogelijke aanbieders van financiering. 2023 – 2027: doorlopende actie is het updaten van het overzicht van aanbieders op de kennisbank.

Op onze kennisbank bieden we onder het thema '[Je inkomstenmix](#)' een overzicht van de verschillende mogelijke aanbieders van financiering. Deze artikels werden vanaf maart 2023 geleidelijk aan geüpdatet. Aanvullend werd een overzichtsartikel gemaakt [Financieren van cultuur](#) waarin alle verschillende mogelijkheden gestructureerd en geïllustreerd werden met telkens een korte beschrijving.

Actie 2: verbeteren van toegankelijkheid van het overzicht van aanbieders van (aanvullende) financiering.

Doorlopend gaan we na hoe we het overzicht van aanbieders van (aanvullende) financiering kunnen verbeteren. We houden vinger aan de pols, kijken wat de sector nodig heeft en proberen het overzicht zo op te stellen dat het op maat is van de sector. Hierbij durven we te experimenteren met nieuwe formats.

Het overzichtsartikel [Financieren van cultuur](#) werd voorzien van illustraties door Jango Jim om de verschillende financieringsvormen visueel te maken. Daarnaast verspreiden we een overzichtsposter met de illustraties.

Om de financieringsmogelijkheden op een toegankelijke manier voor te stellen organiseerden we [de webinarreeks 'Money Money Money'](#). In vier webinars bekeken we alle mogelijke financieringsvormen voor cultuur en gingen we dieper in op crowdfunding, leningen en fondsenwerving.

Actie 3: in kaart brengen, olijsten en inventariseren van aanbieders van zakelijke begeleiding op maat.

Cultuurloket is aanbieder van juridische, fiscale en financiële informatie op de kennisbank. Ook voor oriënterend advies, opleidingen en leertrajecten kan de doelgroep bij ons terecht. Daarnaast is er een veld van zakelijke begeleiders actief in het culturele ecosysteem die ook diensten aanbieden die voor de culturele sector nuttig kunnen zijn. We willen deze aanbieders verder in kaart brengen en ontsluiten voor de doelgroep.

Vaak wordt gezocht naar een accountant met kennis van de culturele sector. De accountants in kaart brengen die vandaag al werken voor cultuurwerkers en culturele organisaties, lijkt ons de eerste stap. In 2023 maken we een bevraging op die we via ons netwerk verspreiden. Hierin willen we cultuurwerkers en culturele organisaties vragen met welke accountant ze vandaag werken. Mogelijk kunnen we in die bevraging ook peilen naar andere zakelijke begeleiders waar cultuurwerkers en culturele organisaties beroep op doen.

Binnen de organisatie delen we namen van nieuwe aanbieders van zakelijke begeleiding. Deze contacten worden bijgehouden in een interne lijst. Het is zoeken naar de juiste manier om deze te structureren. Juridische en financiële begeleiders opereren in brede kennisgebieden zoals sociale zekerheidsrecht, verbintenissenrecht, fiscaliteit ... Het is niet eenvoudig om te weten te komen wie ook over specifieke kennis voor de culturele sector beschikt binnen deze rechtsgebieden. Dit uit zich bijvoorbeeld door bijdragen op LinkedIn of artikels in juridische of financiële nieuwsbrieven. Nieuwe namen toevoegen aan de interne lijst en structuur brengen in deze lijst is nog te weinig top of mind bij het Cultuurloketteam. We maken hier in 2024 een aandachtspunt van.

Het onderzoek naar welke accountants vandaag al werken voor cultuurwerkers en culturele organisaties bleek moeilijk te organiseren. Deze informatie is vertrouwelijk en cliënten delen deze informatie soms in een adviesgesprek. Een bevraging organiseren voor accountants bleek veel moeilijker dan gedacht. We konden geen contactenlijst vinden waarbij we een voldoende brede groep accountants konden aanschrijven. We contacteerden ook een aantal universiteiten met de vraag of zij aan dit onderzoek konden meewerken. Daar was in 2023 geen capaciteit

meer. Daarnaast komt ook vaak naar voren dat accountants zelf geen vragende partij zijn dat er vanop een website naar hen doorverwezen zou worden. Ze kunnen zelf niet aan de steeds groter wordende vraag naar accountants voldoen. We beslisten om deze bevraging niet te organiseren.

Actie 4: ontsluiten van overzicht van aanbieders van zakelijke begeleiding op maat.

Op basis van de bevraging uit actie 3 kunnen we onze interne doorverwijzing naar aanbieders verbeteren. We werken intern een overzicht uit van beschikbare aanbieders van zakelijke begeleiding waarnaar we kunnen verwijzen (actie 2024). Daarnaast ontsluiten we een overzicht van beschikbare aanbieders op de kennisbank (2024 – 2025).

Actie 5: in kaart brengen, oplijsten en inventariseren van aanbieders van zakelijke opleidingen.

Naast het eigen aanbod van Cultuurloket bieden tal van organisaties een opleidingsaanbod aan rond zakelijke thema's. Niet al deze opleidingen zijn specifiek gericht op de culturele sector, maar wel relevant en beschikbaar. Cultuurloket kan de sector helpen ook deze aanbieders, ook zij die zich niet specifiek richten op cultuur, te ontdekken en vinden. 2024: brede interne inventarisatie van aanbieders van zakelijke opleidingen.

Actie 6: ontsluiten van overzicht van aanbieders van zakelijke opleidingen.

Vanaf 2025 nemen we het geïnventariseerde aanbod uit actie 5 mee op in een opleidingskalender op de website.

Financiële indicatoren SD3

1. Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD3 en uiteindelijke rekening

Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD3 en uiteindelijke rekening	vte		Kosten	
	Begr	Result	Begroting	Resultaat
2023				
SD3 Zelfredzaamheid stimuleren door de doelgroep via opleidings- en leertrajecten zakelijke kennis en vaardigheden toe te laten passen op de eigen praktijk en de weg te wijzen naar verdere opleiding en begeleiding in het veld	3,8	3,6	520.833,67	506.273,76
OD1 opleidingen die kennis toepasbaar maken			51.130,00	56.635,51
A1 menu op vraag			8.500,00	4.189,03
A2 meerdaagse opleidingen			34.500,00	49.925,74
A3 opleidingstrajecten i.s.m. andere organisaties			3.000,00	350,00
A4 menu HO			5.130,00	1.170,74
A5 digitaal leerpakket			0,00	0,00
OD2 leertrajecten			45.000,00	42.667,93
A1 ontwikkeling en uitzetten individuele leertrajecten			42.500,00	41.340,96
A2 doorontwikkeling naar collectieve trajecten			2.500,00	1.326,97
OD3 brugfunctie			0,00	0,00
A1 overzicht van aanbieders aanvullende financiering op de website updaten			0,00	0,00
A2 verbeteren van toegankelijkheid van het overzicht aanvullende financiering op de website			0,00	0,00
A3 in kaart brengen van aanbieders zakelijke ondersteuning			0,00	0,00
A4 ontsluiten van het aanbod zakelijke ondersteuning			0,00	0,00
A5 in kaart brengen van aanbieders van zakelijke opleidingen			0,00	0,00
A6 ontsluiten van het overzicht van zakelijke opleidingen			0,00	0,00
Lonen			344.141,38	341.739,52
Marcom			15.652,00	17.942,68
Kantoor			45.642,86	35.530,63
Afschrijvingen			19.267,43	12.757,49

In grote lijnen werd voor SD3 uitgegeven wat begroot werd.

- OD1 (opleidingen organiseren die kennis toepasbaar maken) (+8%): Voor deze doelstelling werd in 2023 een educatief medewerker aangetrokken om de kwaliteit van de opleidingen te verbeteren. Deze kost werd toegewezen aan de meerdaagse opleidingen. Dit leidde tot een verhoging van 45% van het budget. Voor de andere acties werd minder budget besteed aan experts. Opleidingen werden vaker door vaste consultants uitgevoerd.

2. Evolutie van de uitgaven voor SD3

evolutive van de uitgaven voor SD3	2023	2024	2025	2026	2027
SD3 Zelfredzaamheid stimuleren door de doelgroep via opleidings- en leertrajecten zakelijke kennis en vaardigheden toe te laten passen op de eigen praktijk en de weg te wijzen naar verdere opleiding en begeleiding in het veld	506.273,76				
OD1 opleidingen die kennis toepasbaar maken	55.635,51				
A1 menu op vraag	4.189,03				
A2 meerdaagse opleidingen	49.925,74				
A3 opleidingstrajecten i.s.m. andere organisaties	350,00				
A4 menu HO	1.170,74				
A5 digitaal leerpakket	0,00				
OD2 leertrajecten	42.667,93				
A1 ontwikkeling en uitzetten individuele leertrajecten	41.340,96				
A2 doorontwikkeling naar collectieve trajecten	1.326,97				
OD3 brugfunctie	0,00				
A1 overzicht van aanbieders aanvullende financiering op de website updaten	0,00				
A2 verbeteren van toegankelijkheid van het overzicht aanvullende financiering op de website	0,00				
A3 in kaart brengen van aanbieders zakelijke ondersteuning	0,00				
A4 ontsluiten van het aanbod zakelijke ondersteuning	0,00				
A5 in kaart brengen van aanbieders van zakelijke opleidingen	0,00				
A6 ontsluiten van het overzicht van zakelijke opleidingen	0,00				
Lonen	341.739,52				
Marcom	17.942,68				
Kantoor	35.530,63				
Afschrijvingen	12.757,49				

SD4 Werking ontwikkelen in netwerk met ondersteunende organisaties uit de cultuursector (lokaal, Vlaams, internationaal).

Cultuurloket netwerk met verschillende ondersteunende organisaties uit de cultuursector (lokaal, Vlaams, en internationaal). Waar nuttig en haalbaar bouwt Cultuurloket samenwerkingen uit om de relaties te versterken en de doelgroep te bereiken in gezamenlijke verantwoordelijkheid met andere organisaties.

OD1 Werking Cultuurloket op lokaal en Vlaams niveau.

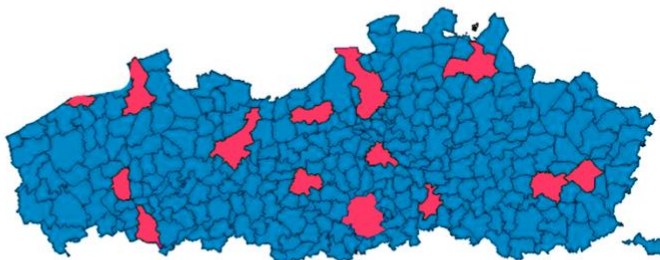
Actie 1: Cultuurloket biedt een dienstverlening aan toegankelijk voor de doelgroep in heel Vlaanderen en Brussel.

Onze website is de toegangspoort naar onze dienstverlening. Deze is bereikbaar voor iedereen met een internetverbinding thuis, op kantoor of in bibliotheken. Bij de organisatie van fysieke activiteiten letten we op de bereikbaarheid met het openbaar vervoer en de toegankelijkheid voor mensen met een beperking. Onze algemene dienstverlening gebeurt in het Nederlands. Anderstaligen zijn welkom in de adviesverlening. Consulanten voeren indien nodig en binnen hun mogelijkheden adviesgesprekken in het Engels en het Frans.

Met 310.000 unieke bezoekers op onze website, meer dan 5.000 individuele adviesmomenten, en 2.800 deelnemers voor ons opleidingsaanbod bewijzen we dat onze dienstverlening de doelgroep in hoge mate bereikt. De gebruikers van de website komen uit heel Vlaanderen en Brussel. Het grootste deel woont in de grote steden (44,4%). Een kwart van de bezoekers komt uit Antwerpen (24,9%), daarna volgen Brussel (12%) en Gent (7,5%). De andere centrumsteden zijn goed voor 12,4% van de bezoekers. 35,1% van de bezoekers komen uit Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar buiten de centrumsteden en Brussel.

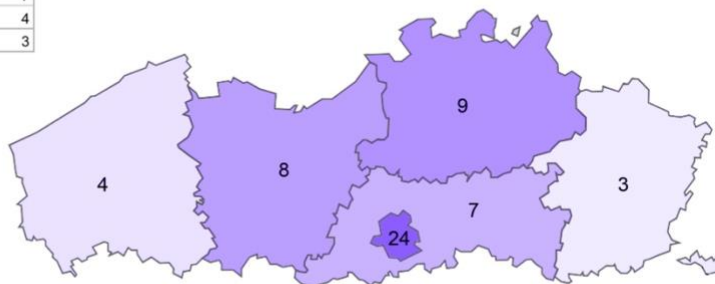
8% van de gebruikers bezoekt de website vanuit het buitenland. Dit zijn deels cultuurwerkers die in het buitenland aan de slag zijn en individuen en organisaties die Cultuurloket vinden via onder andere onze Europese netwerken.

Plaats	Gebruikers	Percentage
Antwerpen	76.896	24,9%
Brussel	36.940	12,0%
Gent	23.031	7,5%
Leuven	6.253	2,0%
Brugge	6.170	2,0%
Mechelen	4.394	1,4%
Hasselt	4.105	1,3%
Kortrijk	3.420	1,1%
Aalst	2.891	0,9%
Roeselare	2.820	0,9%
Sint-Niklaas	2.474	0,8%
Oostende	2.418	0,8%
Genk	2.180	0,7%
Turnhout	1.646	0,5%
Overige (regio Vlaanderen & Brussels Hoofdstedelijk Gewest)	108.542	35,1%
Overige (buiten Vlaanderen & Brussel)	24.840	8,0%
Totaal	309.020	100,0%



We verspreiden ons fysieke opleidingsaanbod over Vlaanderen en Brussel. De onderstaande afbeelding toont de verspreiding over Vlaanderen en Brussel.

Provincie	Aantal opleidingen
Brussel Hoofdstad	24
Antwerpen	9
Oost-Vlaanderen	8
Vlaams-Brabant	7
West-Vlaanderen	4
Limburg	3



De bezoekers van de website hebben voor het grootste gedeelte Nederlands als voertaal (80,77%), de tweede taal is Engels (16,55%), en de derde taal is Frans (1,49%).

Actie 2: contacten leggen met de stedelijke en regionale cultuuroverleggen (bv. LIKO, BKO, GKO, AKO en intergemeentelijke samenwerkingsverbanden cultuur).

Tijdens de coronapandemie kreeg stedelijk en regionaal cultuuroverleg meer vorm. De dienstverlening van Cultuurloket bekend maken bij deze initiatieven kan zorgen voor een vlotte doorstroming van informatie voor de doelgroep en doorverwijzing vanuit deze overleggen naar Cultuurloket.

In 2023 werd de relatie versterkt met het Brussels Kunstenoverleg (RAB/BKO) en het Antwerps Kunstenoverleg (AKO). We namen in 2023 deel aan vier activiteiten van RAB/BKO. We netwerkten met Brusselse cultuurwerkers en organisaties tijdens de nieuwjaarsreceptie, namen deel aan de algemene vergadering, workshopten over het delen van ruimte en hadden een rondetafelgesprek met Brusselse cultuurwerkers. Er was ook een overleg met de nieuwe coördinator van het RAB/BKO. Er was een uitwisseling over de evoluties in de werking van de beide organisaties en hoe we elkaar kunnen versterken.

Met het AKO hebben we regelmatig afgestemd en onderzocht hoe Cultuurloket kan bijdragen aan de wens van de Stad Antwerpen om de Antwerpse cultuurhuizen te ondersteunen in hun

ondernemerschap. Dit mondde uit in onze aanwezigheid op hun ondernemersdag en de verkenning van een samenwerking voor het aanbieden van een meerdaagse opleiding over financieringsmogelijkheden.

Actie 3: overleg en afstemming met de steunpunten en fondsen in de Cultuurtafel. (Maarten)

Maandelijks vergaderen de verschillende steunpunten en fondsen actief in de Vlaamse culturele sector. Deze vergaderingen zorgen voor een goede informatie-uitwisseling tussen de verschillende spelers. Door elkaar regelmatig te spreken werken we aan de synergie tussen de verschillende actoren en zijn we op de hoogte van ontwikkelingen in de rollen van de verschillende actoren in de Cultuurtafel.

De [Cultuurtafel](#) vergaderde maandelijks op de laatste woensdag van de maand. Dit overleg wordt bijgewoond door de directeur. Door ziekte was Maarten niet aanwezig op de vergaderingen van april en mei. De Cultuurtafel besprak in 2023 onder andere de uitgaventoetsing voor de bovenbouwactoren, het bouwen aan overleg en aan de vertrouwensrelatie tussen de bovenbouw en het departement, de invloed van de aanwezigheid van een regeringscommissaris bij de bestuursorganen van de steunpunten, de weg naar het nieuwe decreet bovenlokale cultuurwerking, de beleidsontwikkeling over digitale transformatie en innovatie en uitwisseling over de activiteiten van de verschillende actoren in de Cultuurtafel. Deze overleggen dragen bij aan het goed leren kennen van elkaars werking en bieden ruimte voor mogelijke samenwerking. Zie ook bijlage 19 (Indicator SD 4 OD1-OD2).

Actie 4: overleg en afstemming met koepelorganisaties, sociale partners en ondersteunende organisaties in het Vlaamse ecosysteem.

Cultuurloket is het kenniscentrum en leernetwerk voor duurzaam cultureel ondernemerschap en professionalisering in de Vlaamse cultuursector. Cultuurloket werkt transversaal en onderhoudt contacten met actoren die ook actief zijn op het kennisdomein van Cultuurloket.

We verspreiden ons aanbod in het ecosysteem van koepelorganisaties, sociale partners en fondsen en andere ondersteunende organisaties in het Vlaamse ecosysteem. In onze communicatie besteden ook wij aandacht aan activiteiten binnen ons kennisdomein van andere organisaties.

Voor communicatie is de coördinator marketing en communicatie het aanspreekpunt. Inhoudelijke afstemming gebeurt door het kennisteam. Cultuurloket initieert zelf overleg met specifieke organisaties of neemt deel aan collectief overleg.

Naast afstemmen en overleggen zoals beschreven onder SD1 OD5 A2, stemmen we onze werking af met collega-ondersteunende organisaties in het Vlaamse ecosysteem. Zie ook bijlage 20 (Indicator SD 4 OD1-OD2).

- Met **Socius** werkten we samen aan de ondersteuning van aanvragen binnen het decreet SCW.
- We nemen deel aan de klankbordgroep van **FARO** waarin ervaringen en afstemming rond de dienstverlening worden uitgewisseld.
- Met **VI.BE** stemden we de dienstverlening af, gaven we co-advies en wisselden we cases uit op het snijvlak van elkaars dienstverlening.
- Met **OP/TIL** werkten we onder andere samen aan de ondersteuning van de intergemeentelijke samenwerkingen.
- Met **Flanders DC** stemden we dienstverlening en een ‘warme doorverwijzing’ af.
- We werkten samen met **Kunstwerkt**, **Histories** en **De Federatie** aan trends en ontwikkelingen en de ontsluiting ervan in de verschillende dienstverleningen.
- Met **Circuscentrum** werkten we samen aan de ondersteuning van aanvragen binnen

het circusdecreet.

- Met **Pulse** werkten we intensief samen aan de ontwikkeling van de meerdaagse opleiding over duurzaam financieren en wisselden we inhoudelijk uit over de aanpak voor het ontwikkelen van opleidingsprogramma's.
- Met **oKo** overlegden we over de vragen van hun leden met betrekking tot de hervormingen van de sociale bescherming van kunstwerkers, de toolbox van Juist is Juist en de minimale vergoeding voor bepaalde zelfstandigen in het paritair comité 304.

Overleg bovenbouw opleidingen

In 2023 werd het initiatief gestart om eenmaal per kwartaal samen te komen met verschillende ondersteunende organisaties, - met name gericht op de kunsten, om uitwisseling, afstemming en samenwerking te bereiken binnen het opleidingsaanbod. Naast Cultuurloket nemen ook Circuscentrum, Kunstenpunt, het Sociaal Fonds Podiumkunsten, oKo, Cultuurconnect en VI.BE deel. In deze overleggen kwamen volgende onderwerpen aan bod:

- Uitwisseling opleidingsplannen 2023 en 2024
- Uitwisseling ervaringen digitale opleidingen en platformen
- Vergelijking bereik aanbod voor verschillende doelgroepen (o.a. zakelijk leiders)
- Ervaring en beleid verschillende prijszettingen

Werkgroep Brexit Adjustment Reserve

Verschillende organisaties ontvingen net als ons middelen uit de BAR-regeling. Om de besteding van deze middelen goed op elkaar af te stemmen, kwam de werkgroep van ondersteunende organisaties regelmatig samen. Cultuurloket focuste hierin op het ontwikkelen van een dienstverlening rond internationale mobiliteit, en specifieke procedures voor het touren, tonen en verkopen van cultuurwerk in de UK. De werkgroep ondersteunde Cultuurloket inhoudelijk bij de organisatie van de infodag UK Connect. In de werkgroep zaten we samen met Vlaio, Departement CJM, Kunstenpunt, FARO, Circuscentrum en VI.BE.

Nalatenschappen

Cultuurloket bouwde in 2023 intensief aan kennis over nalatenschappen voor kunstenaars. Dit mondde uit in een brochure waarvan we de ontsluiting plannen begin 2024. Ook FARO en Kunstenpunt bouwen aan de ondersteuning binnen dit thema. Op 19/10/2023 initieerde Cultuurloket een uitwisselingsoverleg, wat de start gaf voor feedbackrondes en betrokkenheid van Kunstenpunt en FARO bij de brochure. Naast dit gebundeld overleg, houden we ook een warm een-op-eencontact met de collega-ondersteunende organisaties uit het Vlaamse ecosysteem.

Actie 5: een selectie maken van events waar Cultuurloket aanwezig wil zijn met informatie over Cultuurloket en kennisdeling vanuit Cultuurloket om over de werking van Cultuurloket te communiceren en/of haar expertise te delen.

Cultuurloket werkt transversaal vanuit de missie. Om de doelgroep te bereiken kan het nuttig zijn om deel te nemen aan events en activiteiten van andere organisaties. Cultuurloket kan niet overal zijn, we maken een inschatting op basis van de volgende criteria:

- In welke mate bereiken we een doelgroep die we nog niet goed kennen of die ons nog niet goed kent.
- In welke mate staat de verwachte opkomst en verwachte impact op het evenement in verhouding tot de tijd en de middelen die Cultuurloket hier zelf in moet investeren.

In 2023 waren we aanwezig op verschillende events om onze werking toe te lichten en onze werking kenbaar te maken. We koppelden dit vaak aan een opleiding op vraag of in samenwerking met een andere organisatie. Zo waren we zichtbaar aanwezig op het

Theaterfestival, de KickOff van Take Off Antwerpen, de werkdagen van Minus One in Gent ...

We hebben intern echter nog geen aanpak ontwikkeld om tot een bewuste selectie van events te komen waar we onze werking proactief bekend willen maken en onze netwerken uitbouwen. Daar willen we aan werken. De directie en verschillende medewerkers nemen ook actief deel aan verschillende events in de cultuursector. Dit is nuttig om voeling te blijven houden met het werkveld. Belangrijke netwerkevents in 2023 waren onder andere de Henri Van de Velde Awards, de nieuwjaarsdrink van Playright, de Ultima's, de uitreiking van de Boon literatuurprijzen, de MIA's, het slotevent van de Brexit Adjustment Reserve, Theater aan Zee, het Theaterfestival, Sonic City, Rock Werchter en Unwrap.

OD2 Werking Cultuurloket op internationaal niveau.

Actie 1: actief participeren in geselecteerde netwerken.

Cultuurloket is lid van **On the Move (OTM)**. We nemen zeer regelmatig deel aan overleg met OTM (tweewekelijks) en de Mobility Info Points (zeswekelijks). In 2023 overlegden we over diverse onderwerpen.

- De doorontwikkeling van de Mobility Info Points werking op termijn binnen alle lidstaten van de EU
- De ontwikkeling van het platform [CreativesUnite](#) voor beleidsactoren, cultuurwerkers en culturele organisaties rond werken in de culturele sector, financiering en bescherming van werk via auteursrechten
- Hoe kan Green Mobility deel uitmaken van de professionele praktijk van culturele organisaties en cultuurwerkers?
- De impact van culturele mobiliteit op lokaal niveau in achtergestelde regio's (dialogo trachten aan te gaan met de lokale artscene)
- Een betere afstemming tussen de werking van verschillende MIP's
- Meer zichtbaarheid creëren van het OTM-netwerk en de MIP's

Lid zijn van OTM en overleggen binnen het MIP-netwerk hielp ons bij het verzamelen en verwerken van informatie over internationale mobiliteit, vooral gericht op het Verenigd Koninkrijk. Zo konden we onze kennisbank verrijken binnen het thema internationale mobiliteit.

Door deze overleggen detecteerden we knelpunten bij visumaanvragen van cultuurwerkers en namen deze mee in onze dialoog met de overheid. Voor de eigen kennisopbouw volgen we zo ontwikkelingen op Europees niveau rond werken en ondernemen in de culturele sector op. We namen ook deel aan het **Culture Mobility Forum** in Tunis (7/05-10/05).

Overzicht zie bijlage 21, SD 4 OD1-OD2)

European Federation for Creative Economy (EFCE)

Cultuurloket is lid en bestuurder van The Federation for Creative Economy. We namen deel aan vier vergaderingen van het bestuursorgaan van EFCE. We namen ook deel aan de European Creative Industry Summit in Umea, Zweden van 14 tot 15 februari 2023 en een conferentie van EFCE van 23 tot 25 mei in Helsingborg, Zweden. Via het EFCE netwerk leren we over Europese beleidsinitiatieven die invloed hebben op de culturele en creatieve sector.

Vlaams Europees Verbindingsagentschap (VLEVA)

Cultuurloket is lid van het Vlaams Europees Verbindingsagentschap. We hebben regelmatig contact met de medewerkers van VLEVA. Zij zijn een goede kennisbron over wat reilt en zeilt in Europa. Zowel met betrekking tot wetgevende initiatieven als met betrekking tot financieringsmogelijkheden die mogelijkheden bieden voor actoren uit de culturele sector. We

namen ook deel aan netwerkactiviteiten zoals de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie en het Groot Vlaams Europadebat.

Pact For Skills

Het Europese ‘Year of Skills’ ging op 9 mei 2023 van start en loopt tot 9 mei 2024. Europa wil investeren in (levenslang) leren om in te spelen op de snel veranderende wereld: digitalisering, klimaat, sociale verschuivingen ... Een van deze initiatieven is het ‘Pact for Skills’. Deze community brengt – voor alle sectoren – Europese organisaties en individuen samen die zich inzetten om vaardigheden bij te brengen. Bijbrengen van vaardigheden kan zowel in (hoger) onderwijs, beroepsopleidingen en levenslang, formeel en non-formeel leren. Ook Cultuurloket ondertekende het pact en sloot zich aan. Het Pact for Skills stelt een aantal thematische groepen samen waaronder het **Large-scale Skills Partnership for the Cultural and Creative Industries ecosystem**. We volgen hier een aantal initiatieven in op:

- **ICHEC** (Brussels Management School) leidt de werkgroep rond ondernemerschap. Cultuurloket heeft zich hierbij actief aangesloten.
- **Cyanotypes** is een EU-project binnen Erasmus+, opgestart in 2022. Het project gaat op zoek naar de benodigde vaardigheden en beroepsprofielen in de cultuursector. Vanuit dat onderzoek worden curricula voor alle typen onderwijs samengesteld. Cultuurloket is geen projectpartner maar heeft in 2023 deelgenomen aan workshops rond vaardigheden. Cultuurloket werd uitgenodigd als expert op de tussentijdse slotmeeting van het werkprogramma over mapping van vaardigheden. Daarvoor werd een grootschalige enquête opgestart die Cultuurloket deelde met haar achterban.
- De **Entrecomp community** werkt rond het ‘Entrecomp’ model. Dit is een Europees kader voor ondernemerschapsvaardigheden. Deze internationale community (over verschillende sectoren heen) deelt ervaringen en best practices rond het toepassen en gebruik van dit model in opleidingen.

EPALE

Epale is het digitale platform voor volwasseneducatie binnen Europa.

Cultuurloket is Core Partner van het **EIT Culture and Creativity**-consortium. De directeur van Cultuurloket is interim boardmember van het Colocation Centre (CLC) North West in Amsterdam. Hij woonde de tweedaagse conferentie (European Culture & Creativity Days) voor de start van dit CLC bij op 16 en 17 oktober in Pakhuis De Zwijger in Amsterdam.

Daarnaast neemt Cultuurloket deel aan on- en offline conferenties, brainstormsessies, en netwerkmomenten over werken, ondernemen in en financieren van cultuur. **Enkele voorbeelden:**

- In oktober vond de **Creative Skills Week** plaats in Wenen. Organisaties die een rol spelen bij het ondersteunen van cultuurwerkers en organisaties werden uitgenodigd en waren fysiek aanwezig. Cultuurloket gaf er een lezing over creatieve vaardigheden in opleidingen. Zo konden we ons profileren als potentiële partner voor EU-projecten die aansluiten bij onze doelstellingen. Het was een belangrijk moment om ons netwerk te verdiepen.
- Cultuurloket werd uitgenodigd door **Cremel (Creative media Lab)** om een keynote te geven op het slotevent in Bari (november 2023).

Een overzicht van de participaties in internationale netwerken vind je in bijlage 21 (Indicator SD 4 OD1-OD2).

Actie 2: medewerkers wisselen kennis uit over zakelijke, juridische en financiële thema's met andere organisaties uit de EU gericht op cultureel ondernemen.

Door met internationale collega-organisaties kennis uit te wisselen over thema's als internationale mobiliteit, Brexit, financieringsmogelijkheden, enz. wordt de kennis rond de praktijk in een internationale context uitgebreid. Er is tweewekelijks overleg met het OTM-netwerk en met regelmaat met de Mobility Info Points (MIP). Daarnaast zitten we zeswekelijks samen met Touring Artists (D) en Arts Council (UK). Ook hebben we gesprekpartners bij Cultuur+Ondernemen (NL).

We bouwen ons Europees netwerk verder uit en zoeken contact met relevante internationale kennis- en collega-organisaties.

Door onze aanwezigheid in verschillende Europese netwerken en deelnames aan conferenties komen verschillende medewerkers in contact met experts en mensen actief in het internationale werkveld. Vanuit de persoonlijke en gedeelde expertise van de Cultuurloketmedewerkers breiden we onze kennis en ons netwerk verder uit. Dit leidt tot vruchtbare uitwisselingen en voedt verdere Europese samenwerking. Naast de activiteit in onze netwerken OTM en EFCE waren er nog interessante nieuwe uitwisselingen.

- **Czech Mobility:** uitwisseling over de Brexit brochure die Cultuurloket maakte en de mogelijkheden om deze ook in Tsjechië te gebruiken.
- Met **Cultuur + Ondernemen** wisselden we interessante cases en onderzoeken uit en hebben de consultants uit beide organisaties de mogelijkheid om met elkaar contact op te nemen over verschillende cases.
- Toelichting werking Cultuurloket als Mobility Info Point voor **Arts Infopoint UK** op 7 mei
- Toelichting werking Cultuurloket op **State of the Union Citizens' Rights** van ECAS op 21 mei

Actie 3: participeren aan Europese projecten.

Cultuurloket neemt zelf ook deel aan Europese projecten. Cultuurloket is Core Partner in het European Institute of Innovation and Technology for Culture & Creativity (EIT C&C). Cultuurloket neemt deel aan Partner Meetings en is in 2023 actief in het Action Program 2: Skills Fitter. In 2023 screenen we de eerste calls van de EIT C&C. Het is de bedoeling om met middelen van EIT C&C, aangevuld met middelen uit andere EU-financieringsprogramma's, kennisuitwisseling en activiteiten vorm te geven die bijdragen aan het levenslang leren over ondernemerschapvaardigheden die cultuurwerkers in de culturele en creatieve sector (CCS) nodig hebben om ook in de toekomst duurzaam cultureel te kunnen ondernemen.

Vanaf 2023 is een halftijds medewerker actief in Cultuurloket om EU-projecten voor te bereiden en te realiseren (vanaf 2024). Mogelijk zullen ook andere Cultuurloketmedewerkers en freelancers meewerken aan de realisatie van EU-projecten. Voor sommige projecten zal cofinanciering noodzakelijk zijn. Indien dit nodig is, zal Cultuurloket overleggen met het Departement over bijkomende middelen om in deze cofinanciering te voorzien.

Cultuurloket is lid van EFCE, On the Move en VLEVA. Dit leidt tot heel wat contacten en kennis van het Europese ecosysteem en beleid. Om projecten op te starten was het belangrijk om eerst ons netwerk te verdiepen in relatie tot onze doelstellingen. Daarbij maakten we ons kenbaar als potentiële partner. Om dit te realiseren zochten we aansluiting met een aantal lopende EU-projecten rond ondernemerschap en met andere partners van het EIT Culture & Creativity. Dit heeft geleid tot een verdieping van het netwerk (OD2 actie 1). Einde 2023 zijn voldoende contacten gelegd om in 2024 als partner eerste projecten in te dienen. Zie ook bijlage 22 (Indicator SD4 OD1-OD2).

Actie 4: activiteiten ontwikkelen in EIT Culture & Creativity.

In 2022 besliste het overkoepelende European Institute for Innovation and Technology (EIT) dat het ICE-consortium waar Cultuurloket deel van uitmaakt, mag overgaan tot de oprichting van het eerste EIT for Culture and Creativity. De opstartfase via een SUGA-agreement met het EIT beslaat 2023. Vanaf 2024 ontplooit het EIT Culture and Creativity de werking.

In 2023 wordt gewerkt in strategische werkgroepen. Cultuurloket neemt hoofdzakelijk deel aan de werkgroep waar levenslang leren voor de CCS centraal staat.

Cultuurloket heeft niet de capaciteit om deel te nemen aan alle projecten van het consortium. We maken een keuze om ons vooral toe te spitsen op activiteiten om levenslang leren in de CCS te bevorderen. Hierbij maken we verdere keuzes die in de lijn liggen van onze missie en visie en die aansluiten op onze eigen activiteiten.

EIT C&C beoogt innovatie van de CCS in synergie met andere sectoren. Voor Cultuurloket kan de deelname inzichten en opportuniteiten bieden in hoe de CCS op internationaal niveau evolueert.

In 2023 droeg Cultuurloket als core partner bij aan de opstart van het EIT Culture & Creativity. Cultuurloket was geen SUGA-partner, in die zin dat Cultuurloket niet vergoed werd voor het uitwerken van belangrijke structuren binnen het EIT C&C. Cultuurloket was betrokken bij:

- het uitwerken van de strategische agenda voor het onderdeel levenslang leren (Skills Fitter);
- bijdragen aan de ontwikkeling van het Engagement Forum (Workshop 23/03);
- bijdragen aan de opstart van het Co-location center in Amsterdam (de directeur van Cultuurloket is betrokken als interim bestuurder);
- EIT C&C info verspreiden in Vlaanderen. Zie bijlage 22 (indicatoren SD4 OD1-OD2).

De eerste calls werden in april 2023 gedeeld. Aanvankelijk was de afspraak binnen EIT dat enkel core partners konden intekenen op calls. Die regel werd geschrapt waardoor ook niet-partners kunnen intekenen. Voor Cultuurloket was het nog te vroeg om in te zetten op deze calls. In december 2023 heeft EIT C&C haar strategische agenda en businessplan voorgelegd aan het EIT-bestuur. Tegen de verwachting in, werd het plan geweigerd. EIT C&C zal een vernieuwd plan indienen tegen einde maart 2024.

Actie 5: toeleiden naar o.a. EIT C&C, Pact for Skills en andere EU-netwerken die ondernemerschap en crosssectoraal werken en denken bevorderen. (Annemie)

Door zelf actief te zijn in Europese netwerken komen we in contact met organisaties, financieringsmogelijkheden en Europese netwerken die voor de Vlaamse cultuursector nuttig kunnen zijn.

Deze ervaringen delen met de sector doen we door de informatie te verspreiden in inspiratieartikelen, onze nieuwsbrieven en sociale media. Soms benaderen we actoren rechtstreeks met informatie over interessante netwerken of financieringsmogelijkheden. We denken hierbij in de volgende jaren vooral aan mogelijkheden in de EIT Culture & Creativity, Pact for Skills, Leader, Culture Moves Europe en New European Bauhaus.

In de loop van 2023 werden verschillende berichten over nieuwe ontwikkelingen in Europa gedeeld via de nieuwsbrief. Over het EIT Culture & Creativity hebben we de opstart gedeeld, de oproepen voor subsidie, de opstart van het 'Investment network', en de opening van het Colocation Center in Amsterdam. We nodigden ook de directrice van Globe Aroma uit om op het openingsevent te spreken.

Het project Cyanotypes deed een grootschalige enquête bij cultuurorganisaties, cultuurwerkers en kunsthogescholen over vaardigheden en opleidingen in onze sector. Ook Cultuurloket nam hieraan deel en lanceerde een oproep via de nieuwsbrief. Ondertussen weten we dat 26 landen aan de enquête deelnamen waarbij de respondenten voornamelijk uit Oostenrijk, Nederland, Duitsland en België kwamen.

CulturEU, de Europese financieringsgids voor cultuur, werd terug in de kijker gezet. De brochure kan gedownload worden via de website van Cultuurloket.

SD5 Cultuurloket zelf toekomstbestendig houden door onder andere innovatie en digitalisering.

In een veranderende maatschappelijke context is het ook voor Cultuurloket belangrijk om zich te verhouden tot nieuwe ontwikkelingen. We leven en werken in een periode van grote uitdagingen. Ook Cultuurloket wil blijvend zoeken naar manieren om zich daar tegenover te verhouden.

OD1 Cultuurloket innoveert en digitaliseert de eigen werking.

Actie 1: Cultuurloket zoekt naar vernieuwende manieren om intern te communiceren en (samen)werken en past de werking hierop aan.

Cultuurloket werkte een telewerkbeleid uit met een focus op samenwerken en een vlotte interne communicatie. We volgen op dat al wie voor ons werkt over de nodige middelen beschikt om op een kwalitatieve manier te werken. Sharepoint, Teams, Salesforce, Miro en Monday zijn vandaag kwalitatieve tools waarmee we met elkaar kunnen communiceren en samenwerken.

In een snel digitaliserende samenleving zullen deze tools verder ontwikkeld worden. Het valt te verwachten dat er ook nieuwe tools op de markt zullen komen. We zijn alert voor deze ontwikkelingen en durven deze te testen en waar mogelijk te implementeren. We besteden hierbij ook aandacht aan de veiligheid van onze digitale infrastructuur met betrekking tot cybersecurity en gegevensbescherming.

Uiteraard is ook fysiek samenwerken en werken op kantoor een belangrijk onderdeel van hoe we werken. Formele en informele ontmoetingen stimuleren we door brainstorms en teamontmoetingen.

Deze actie wordt gereflecteerd in de realiteit waarin Cultuurloket werkte in 2023. Iedereen registreert en communiceert helder wanneer men op kantoor, thuis of op locatie werkt en hoe men te bereiken valt. Ook de status wordt via Teams duidelijk aangegeven. Via Sharepoint en Miro wordt in gedeelde documenten gewerkt en door gebruik te maken van Monday kan iedereen van eender welke locatie de nodige planningen raadplegen. Ook Salesforce is vlot te gebruiken buiten een kantoor situatie.

Er vonden in 2023 verdere gesprekken plaats met de Digital Protection Officer van Cultuurloket, en waar nodig plannen we verdere GDPR-acties in. De eerder vermelde digitale doorlichting met ToManage zal ons wat betreft administratieve vereenvoudiging, nieuwe opties qua tools en infrastructuur en andere ontwikkelingen in 2024 verder helpen in dit traject.

Actie 2: Cultuurloket evalueert regelmatig op basis van trends en monitoring van de indicatoren de eigen werking.

Maandelijks houden we onze indicatoren bij, delen we ze intern met het Cultuurloket team en analyseren we onze eigen werking. Zo kunnen we snel bijsturen waar nodig. Vanaf 2023 breiden we onze indicatoren uit, zodat we onze eigen werking nog meer en beter kunnen evalueren en optimaliseren. Hierbij is 2023 een overgangsjaar, waarin we onderzoeken welke data we missen en de daarbij horende technische aanpassingen aan onze website en CRM-systeem doorvoeren. Vanaf 2024 zal de maandelijkse rapportering uitgebreid zijn naar de nieuwe indicatoren.

In 2023 voerden we aanpassingen door op de manier waarop we de maandelijkse indicatoren deelden. Minder het pure delen van ruwe data, maar direct een maandelijkse analyse, met takeaways, relevante informatie voor het brede team, waardoor ook snellere bijsturing

mogelijk werd. De vorm werd ook aangepast. Zowel het totaaldocument als de maandelijkse communicatie werd herverdeeld volgens de structuur van de strategische doelstellingen, operationele doelstellingen en de bijhorende acties. Zo rapporteren we ook intern richting de uiteindelijke algemene jaarlijkse rapportering.

De indicatoren delen we breed, naar het hele team als vaste rubriek in de maandelijkse interne nieuwsbrief (vast + freelance), om betrokkenheid en transparantie te verhogen. Dit vraagt nét iets meer input van het team op maandelijkse basis, maar werd door het team als een positieve evolutie geëvalueerd, omdat je zo verplicht wordt om op regelmatige basis heel even stil te staan en te evalueren, voor je verder gaat met de dagdagelijkse gang van zaken.

We maakten de (verplichte) overstap van Google Analytics 3 naar Google Analytics 4, wat toch voor heel wat praktische drempels zorgde, bepaalde data worden nu anders bijgehouden, waardoor we toch een onverwachte evaluatie hiervoor moeten inplannen begin 2024. Ook werkt GA4 anders, waardoor we met het communicatieteam ook op zoek moesten naar degelijke opleidingen om met dit nieuwe systeem te leren werken.

Door de nieuwe samenwerking met INTK zijn er in de toekomst eventueel ook opties om met hen een dashboard te bouwen die onze data van verschillende kanalen zou kunnen samenbrengen en monitoren. Verdere gesprekken vinden plaats in 2024.

Door de realisatie dat we nood hebben aan een nieuwe site, eerder dan het blijven sleutelen aan de huidige site, moesten we even op de rem duwen voor te vergaande technische doorontwikkelingen in CRM en website. Natuurlijk moet de organisatie wel blijven draaien, dus er moesten toch een groot deel technische issues aangepakt worden in 2023. Door de verouderde systemen groeien deze technische issues wel exponentieel, dus niet enkel inhoudelijk en visueel, maar ook puur financieel, roept een nieuwe website zich op.

Actie 3: updaten en uitwerken van een vernieuwd monitoringsysteem van de indicatoren.

Naast het verzamelen van data focussen we vanaf 2023 op het leren analyseren van deze data. In 2023 onderzoeken we de mogelijkheden voor een vernieuwd monitoringsysteem om meer uit de verzamelde data te halen. In 2024-2025 implementeren en optimaliseren we dit vernieuwd monitoringsysteem.

Door de nieuwe samenwerking met INTK zijn er in de toekomst eventueel ook opties om met hen een dashboard te bouwen die onze data van verschillende kanalen zou kunnen samenbrengen en monitoren. Verdere gesprekken vinden plaats in 2024. Hier wachten we echter wel nog even mee, omdat aan een vernieuwd monitoringsysteem werken pas logisch wordt als alle systemen waarmee je werkt up to date zijn. We willen niet voorbarig gaan bouwen aan iets, als we uiteindelijk toch een nieuwe site willen bouwen en aanpassingen doorvoeren in ons CRM-systeem.

OD2 Cultuurloket bouwt een ondernemende organisatiecultuur uit met aandacht voor een stimulerend medewerkersbeleid en een klantgerichte werking.

Actie 1: Cultuurloket past goed bestuur toe in de eigen organisatie

Cultuurloket implementeert de Bestuurscode Cultuur in de werking. In 2023 is een vervanging van de voorzitter en van lid-bestuurder van categorie A gepland. We zorgen voor een goede voorbereiding van de vervangingen en voor de nodige wegwijs van de nieuwe bestuurders in de organisatie en hun rol.

De algemene vergadering nam op 21 maart afscheid van voorzitter Jan Hautekiet en bestuurder Hugo Vandendriessche. Tijdens de vergadering werd Lies Martens benoemd tot nieuwe voorzitter. We verwelkomden ook Deborah D' Hauwer en Karel Degraeve als nieuwe

bestuurders. De nieuwe voorzitter en directeur overleggen maandelijks. Tijdens deze overleggen wordt de algemene voortgang besproken en worden de vergaderingen voorbereid. Om de nieuwe bestuurders en voorzitter goed te informeren over de historiek, missie en doelstellingen van de organisatie, organiseerde de directie op 25 augustus een intakenamiddag voor de nieuwe bestuurders. Aansluitend was er een drink met de vaste medewerkers en freelancers aangezien de intakenamiddag samenviel met het Zomercafé. Heel wat bestuurders waren ook aanwezig op het netwerkevent voor de deelnemers aan onze leertrajecten en meerdaagse opleidingen op 21 november.

Actie 2: jaarlijks besteden we aandacht aan een specifiek thema om goed bestuur te bevorderen.

Werken aan de organisatie is continu noodzakelijk. Door per jaar een thema te kiezen, kan er gericht geëvalueerd, nagedacht en bijgestuurd worden. In 2023 werkten we aan ons personeels- en diversiteitsbeleid.

- We controleerden de lonen voor de verschillende functies in de organisatie. Hierbij besteedden we onder andere aandacht aan gelijke verloning voor alle medewerkers ongeacht sekse of genderidentiteit.
- We werkten aan de onboarding en offboarding van medewerkers. De personeelsdienst maakt nieuwe medewerkers wegwijs in onze procedures en processen. De leidinggevende maakt hen wegwijs in de job en voert minstens een keer per jaar een functioneringsgesprek. Met nieuwe medewerkers plannen we het eerste gesprek na zes maanden. Met medewerkers die de organisatie verlaten plannen we een uitzwaaiengesprek.
- In vacatures communiceerden we transparant over de verloning en het pakket aan extralegale voordelen. We besteedden ook aandacht aan het taalgebruik in onze vacatures en aan de verspreiding om zo divers mogelijke profielen aan te trekken.
- We namen het pakket extralegale voordelen onder de loep en brachten deze in lijn met onze visie op duurzame mobiliteit: thuiswerkvergoeding, terugbetaling openbaar vervoer en of fiets op maat van de medewerker, beperkt gebruik van auto ...
- We ontwierpen nieuwe samenwerkingsovereenkomsten met onze freelancers in de dienstverlening waarin we de rechten en plichten van beide partijen beter omschrijven.
- We voorzien nu voldoende budget en tijd voor het volgen van collectieve en individuele opleidingen.
- Volgend op een diversiteits-tweedaagse in het najaar van 2022, startten we in 2023 een traject rond diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid. We richtten een adviesgroep en vijf werkgroepen op om rond specifieke thema's te werken:
 - Etnische achtergrond
 - Gender en seksuele voorkeur
 - Leeftijd
 - Scholing en financiële situatie
 - Speciale noden

Elke werkgroep kwam enkele keren samen en ging het gesprek aan met experts om zich in te werken in hun thema's. Intern is de bespreekbaarheid en bewustwording over de doelgroepen toegenomen.

De adviesgroep kwam tweemaal samen en bracht verslag uit over de werking van de werkgroepen. Dit werd ook besproken op de vergadering van het bestuursorgaan in november. Het bestuur gaf richting hoe er op de uitkomst van dit eerste traject verder gebouwd kan worden.

- Binnen onze teamdagen focusten we in 2023 op de rol van de medewerker.
 - Teamwork binnen de organisatie: een dag rond teamdynamiek en teamrollen.
 - Ambassadeur van Cultuurloket buiten de organisatie: een dag rond netwerken

- o met Samira Valckenaers van Your Sparkle.
 - o Tijdens de teamtweedaagse werkten we onder begeleiding aan projectmanagement en hoe we dit nog beter in de organisatie kunnen gebruiken. Tijdens deze tweedaagse bezochten we ook het SMAK in Gent met speciale aandacht voor de tentoonstelling 'Motel Corona' met kunstwerken die de Vlaamse Gemeenschap met relancemiddelen kocht. We bezochten ook de Kunsthal in Gent. Daar kregen we een inblik in de zakelijke en artistieke werking van de organisatie.
- De personeelsdienst werkte aan verdere digitalisering met het sociaal secretariaat Acerta, meer bepaald omtrent personeelsgegevens en -dossiers.
 - Binnen het welzijnsbeleid van de organisatie werd speciale aandacht besteed aan ergonomie met een workshop door IDEWE.
 - We zorgden voor een betere bekendmaking van de rol en de bereikbaarheid van de interne als externe vertrouwenspersoon en de arbeidsarts. We organiseerden op ons kantoor een individueel contactmoment tussen elke medewerker en de externe vertrouwenspersoon en arbeidsarts.
 - We zorgen voor voldoende deconnectiemogelijkheden door onder meer glijdende uren, het ter beschikking stellen van opnames van vergaderingen of notulen, nieuwe afspraken over bereikbaarheid ...

In 2024 evalueren we ons financieel beleid. In 2025 willen we dieper ingaan op de organisatiecultuur en structuur. In 2026 evalueren we de maatschappelijke rol van de organisatie.

Actie 3: Cultuurloket past de opgedane kennis over goed bestuur toe in de dienstverlening en netwerking.

Wat we leren proberen we toe te passen in onze dienstverlening en in onze contacten met stakeholders. Zo maken we onze leerervaringen een onderdeel van het leernetwerk in en rond Cultuurloket.

Door medewerkers en bestuurders te betrekken in het financieel beleid, HR-beleid en diversiteitsbeleid van de organisatie doen we aan kennisdeling binnen Cultuurloket. De kennismedewerkers putten hier praktijkervaring uit die ze gebruiken in de dienstverlening. Een voorbeeld hiervan is hoe Cultuurloket in 2023 verder werk maakte van het koppelen van de strategische doelstellingen aan de begroting en de budgetopvolging. De teamverantwoordelijken beheren hun budgetten en ook op actieniveau leren medewerkers met hun budgetten om te gaan. Deze kennis delen ze ook in de dienstverlening. Ook het leveren van input en feedback op het telewerkbeleid is een goed voorbeeld.

Actie 4: jaarlijks voorzien we een opleidingsbudget voor alle vaste medewerkers in het kader van levenslang leren en goed werkgeverschap.

Voor alle medewerkers is een opleidingsbudget van 1.250 euro per jaar voorzien. Medewerkers worden aangemoedigd om levenslang bij te leren om zich in hun functie en loopbaan zo goed mogelijk te ontwikkelen. In de functioneringsgesprekken wordt aandacht besteed aan de vaardigheden die medewerkers moeten ontwikkelen. Voor de kennismedewerkers is een extra budget van 250 euro per jaar voorzien voor specifieke kennisverwerving in directe relatie tot door hen op te bouwen of te onderhouden expertise.

In 2023 volgden de Cultuurloketmedewerkers **63 verschillende individuele opleidingen**, goed voor 360 opleidingsuren of 47,34 volledige werkdagen. Met 12,74 vte komt dit neer op gemiddeld 28,32 individuele opleidingsuren of 3,7 dagen per vte voor gemiddeld 4,94 verschillende opleidingen per vte. De medewerkers volgden zowel formele opleidingen door

tal van opleidingsverstrekkers als informele opleidingen meer afgestemd op de individuele noden of de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker (d.m.v. e-learnings, job coaching en deelname aan conferenties). Verschillende opleidingen werden aangeboden in een meerdaags traject. Zie bijlage 3 (Indicator SD1 OD1-OD5).

Daarbovenop komen **drie teamopleidingen** met alle medewerkers samen rond de thema's netwerken, project management en ergonomie, goed voor 16,8 opleidingsuren per vte of 2,2 dagen. **De totale opleidingstijd per vte bedraagt 45,12 uur of 5,9 dagen.**

Voor de **kennismedewerkers** was er nog een aparte opleiding over Art Based Learning (3u) en ook de regelmatige kenniscafés en winter- en zomercafés draaien steeds rond kennisuitwisseling en leermomenten (*supra*).

Binnen het extra individuele budget volgden zij opleidingen over onder meer het nieuwe verbintenissenrecht, consumentenrecht, financieel management in vzw's en stichtingen, juridische & fiscale aspecten van vzw's, bedrijfsbeheer, boekhouding ...

VII. Indicatoren strategische en operationele doelen

1. Overzicht van de indicatoren

Indicatoren SD1: OD1-5

Kennis verwerven en visie vormen over zakelijke, juridische en financiële aspecten van ondernemen in cultuur.

- Overzicht van nieuwsbrieven waarop consulenten@cultuurloket.be geabonneerd zijn.
- Overzicht van aangekochte boeken voor de bibliotheek.
- Overzicht van opleidingen gevolgd door de Cultuurloketmedewerkers.
- Voorziena tijd in de takenpakketten van de kennismedewerkers voor
 - Individuele kennisopbouw
 - Samenwerking in kennisteam in het kader van kennisdeling/kennisopbouw/visievorming.
- Overzicht van thema's waar kennis in opgebouwd is.
- Overzicht van knelpunten waarop visie gevormd is. - actie 2024
- Overzicht van het kennisnetwerk.
- Overzicht contacten met beleidsactoren.
- Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD1 en uiteindelijke rekening.
- Evolutie uitgaven SD1

Indicatoren SD2: OD1-3

Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren.

- Overzicht van de thema's waarover geïnspireerd is.
- Onderzoek van de toegankelijkheid van de aangeboden informatie op de website. Hoe ervaart de gebruiker de leesbaarheid van de teksten op de website. Is de informatie begrepen?
- Evaluatie van de basiswebinars
- Overzicht van de basiswebinars op de website: aantal + onderwerp + kijktijd.
- Overzicht van de nieuw ontwikkelde basiswebinars + updates van basiswebinars.
- Feedback van de adviesgesprekken (feedbackmail).
- Aantal binnengekregen vragen voor oriënterend advies.
- Overzicht van de onderwerpen waarover advies is gevraagd en de sector. (Vanaf juli 2023)
- Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD2 en uiteindelijke rekening.
- Evolutie uitgaven SD2

Indicatoren SD3: OD1-3

Zelfredzaamheid stimuleren door de doelgroep via opleidings-en leertrajecten zakelijke kennis en vaardigheden toe te laten passen op de eigen praktijk en de weg te wijzen naar verdere opleiding en begeleiding in het veld.

- Overzicht van opleidingen eigen aanbod: onderwerp/aantal deelnemers/ profiel deelnemers (individueel/organisatie/sector).
- Overzicht van infosessies op vraag: voor welke organisator/ aantal deelnemers/ onderwerp
- Overzicht van opleidingen voor hogescholen.
- Overzicht van meerdaagse opleidingen.
- Overzicht van de aangeboden leertrajecten + kwalitatieve evaluatie door de cliënt.

- Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD3 en uiteindelijke rekening.
- Evolutie uitgaven SD3

Indicatoren SD4: OD1-2

Werking ontwikkelen in netwerk met ondersteunende organisaties uit de cultuursector (lokaal, Vlaams, internationaal).

- Overzicht van overlegmomenten met steunpunten en fondsen
- Overzicht van overlegmomenten met koepelorganisaties, sociale partners en ondersteunende organisaties.
- Overzicht van participaties in internationale netwerken (formeel en informeel).
- Overzicht van Europese projecten waar Cultuurloket aan deelneemt of wenst deel te nemen waarvoor cofinanciering vereist is.

Indicatoren SD5: OD1-2

Cultuurloket zelf toekomstbestendig houden door onder andere innovatie en digitalisering.

- Beknopte beschrijving van de innovatieprocessen.
- Zelfevaluatie met betrekking tot kennisverwerving op het jaarlijkse thema.

Bijlagen

VIII. Overzicht indicatoren strategische en operationele doelstellingen aan de hand van bijlagen

Bijlagen per indicator strategische en operationele doelen

Indicatoren SD1: OD1-5

Kennis verwerven en visie vormen over zakelijke, juridische en financiële aspecten van ondernemen in cultuur.

- Bijlage 1: Overzicht van nieuwsbrieven waarop consulenten@cultuurloket.be geabonneerd zijn. (p. 76)
- Bijlage 2: Overzicht van aangekochte boeken voor de bibliotheek. (p. 78)
- Bijlage 3: Overzicht van opleidingen gevolgd door de Cultuurloketmedewerkers. (p. 80)
- Bijlage 4: Voorzienne tijd in de takenpakketten van de kennismedewerkers voor (p. 82)
 - Individuele kennisopbouw
 - Samenwerking in kennisteam in het kader van kennisdeling/kennisopbouw/visievorming.
- Bijlage 5: Overzicht van thema's waar kennis in opgebouwd is. (p. 83)
- Bijlage 6: Overzicht van knelpunten waarop visie gevormd is. (p. 84)
- Bijlage 7: Overzicht van het kennisnetwerk. (p. 85)
- Bijlage 8: Overzicht contacten met beleidsactoren. (p. 88)

> Financieel SD1

- Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD1 en uiteindelijke rekening.
- Evolutie uitgaven SD1

Indicatoren SD2: OD1-3

Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren.

- Bijlage 9: Overzicht van de thema's waarover geïnspireerd is. (p. 91)
- Bijlage 10: Onderzoek van de toegankelijkheid van de aangeboden informatie op de website. Hoe ervaart de gebruiker de leesbaarheid van de teksten op de website. Is de informatie begrepen? (p. 92)
- Bijlage 11: Evaluatie van de basiswebinars. (p. 93)
- Bijlage 12: Overzicht van de basiswebinars op de website: aantal + onderwerp + kijktijd. (p. 94)
- Bijlage 11: Overzicht van de nieuw ontwikkelde basiswebinars + updates van basiswebinars. (p. 93)
- Bijlage 13: Feedback van de adviesgesprekken (feedbackmail). (p. 97)
- Bijlage 14: Aantal binnengekregen vragen voor oriënterend advies. (p. 104)
- Bijlage 15 (1) en (2): Overzicht van de onderwerpen waarover advies is gevraagd en de sectoren. (Vanaf mei 2023) (p. 106)

> Financieel SD2

- Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD2 en uiteindelijke rekening.
- Evolutie uitgaven SD2

Indicatoren SD3: OD1-3

Zelfredzaamheid stimuleren door de doelgroep via opleidings- en leertrajecten zakelijke kennis en vaardigheden toe te laten passen op de eigen praktijk en de weg te wijzen naar verdere opleiding en begeleiding in het veld.

- Bijlage 16: Overzicht van opleidingen eigen aanbod: onderwerp/aantal deelnemers/ profiel deelnemers (individu/organisatie/sector). (p. 112)
- Overzicht van meerdaagse opleidingen.
- Overzicht van de aangeboden leertrajecten + kwalitatieve evaluatie door de cliënt.
- Bijlage 17: Overzicht van infosessies op vraag: voor welke organisator/ aantal deelnemers/ onderwerp. (p. 114)
- Bijlage 18: Overzicht van opleidingen voor hogescholen. (p. 116)

> **Financieel SD3**

- Vergelijking budget begroot voor uitvoering dienstverlening van de acties voor behalen van SD3 en uiteindelijke rekening.
- Evolutie uitgaven SD3

Indicatoren SD4: OD1-2

Werking ontwikkelen in netwerk met ondersteunende organisaties uit de cultuursector (lokaal, Vlaams, internationaal).

- Bijlage 19: Overzicht van overlegmomenten met steunpunten en fondsen. (p. 117)
- Bijlage 20: Overzicht van overlegmomenten met koepelorganisaties, sociale partners en ondersteunende organisaties. (p. 120)
- Bijlage 21: Overzicht van participaties in internationale netwerken (formeel en informeel). (p. 122)
- Bijlage 22: Overzicht van Europese projecten waar Cultuurloket aan deelneemt of wenst deel te nemen waarvoor cofinanciering vereist is. (p. 125)

Indicatoren SD5: OD1-2

Cultuurloket zelf toekomstbestendig houden door onder andere innovatie en digitalisering.

- Bijlage 23: Beknopte beschrijving van de innovatieprocessen. (p. 126)
- Bijlage 24: Zelfevaluatie met betrekking tot kennisverwerving op het jaarlijkse thema. (p. 127)

Indicatoren SD1: OD1-5

Kennis verwerven & visie vormen over de zakelijke aspecten van ondernemen in cultuur

BIJLAGE 1: Overzicht van nieuwsbrieven waarop consultants@cultuurloket.be geabonneerd zijn.

ORGANISATIE	INHOUD
1819 Ondernemen Brussel	Subsidies + beleid rond Brusselse ondernemingen
Acerta	HR
Agentschap Integratie & Inburgering	Wetgeving rond internationale mobiliteit
Brussel Economie en Werk	Projectoproepen en premies voor ondernemingen in Brussel
CNC-CBN	Ontwerpadviezen van Commissie voor Boekhoudkundige normen
cult!	Inspiratie, netwerk in de socioculturele sector
Culture Desk Vlaanderen	Info rond culturele en cross-sectorale luik van Creative Europe Programma (oproepen, nieuws en evenementen)
Cultureel Erfgoed DCJM	Inspiratie, evenementen culturele erfgoedsector
Cultuur + Ondernemen	Inspiratie en informatie voor ondernemers in de culturele sector Nederland
Cultuurconnect	Digitale innovatie in kunst en cultuur
De Federatie	Belangenbehartiger SCW/AK
Demos	Uitnodigingen netwerk, infosessies, interviews socioculturele sector
Departement CJM	Beleid rond cultuur
Departement EWI	Beleid rond economie
die Keure	Wetgevingsproces
ECBN	Conferenties en forum internationale samenwerking culturele en creatieve sectoren
FARO	Cultureel erfgoed
Federale ministerraad	Beslissingen van de ministerraad
Flanders DC	Interviews en info voor creatieve ondernemers
Flanders Investment & Trade	Opleidingen en info rond internationale mobiliteit
GOV.UK	Brexit
Hogeschool UCLL	Webinars fiscaliteit
Instituut voor Arbeidsrecht (KUL)	Wetgeving en publicatie nieuwe artikelen arbeidsrecht + opleidingen
Intellectual Property Office	Nieuws rond intellectuele eigendom (internationaal)
Jubel	Juridische artikels
Kamer van Volksvertegenwoordigers	Wetgevingsproces
Koning Boudewijn Stichting	Inspiratie en nieuws rond giften
Kunstenpunt	Open calls, initiatieven, informatie over beleid in de kunsten

KVAB	Symposia wetenschap en kunst
Larcier	Boeken over wetgeving
Law Congressservice	Studiedagen rechten KUL
Legalnews	Rechtsvragen / webinars
Literatuur Vlaanderen	Inspiratie en subsidies literatuur
MediarTE	Opleidingen en info audiovisuele sector
MetX	Productiehuis muziekmakers
Mpjoy advocaten sociaal recht	Publicaties, rechtspraak sociaal recht
My Flexi-Job	Info rond flexi-jobs
New European Bauhaus	Conferenties en ontwikkelingen op EU niveau rond green deal in creatieve en wetenschappelijke sector
OECD	EU Economisch beleid
On The Move	Internationale subsidies, nieuws, calls, residenties
Pearle	EU nieuws podiumkunsten + publicaties
Playright	Beurzen en info rond naburige rechten van uitvoerende artiesten
Procura	Info over vzw-wetgeving
Scenaristengilde	Info en belangenverdediging voor scenaristen
Socius	Sociaal cultureel volwassenenwerk - steunpunt
VAF	Audiovisueel Fonds
Verso	HR
vi.be	Interviews, info en calls in de muzieksector
Vlaams Parlement	Commissie cultuur
Vlaams Parlement	Beslissingen Vlaamse overheid
Vlaio	Beleid, premies en innovatie van ondernemingen Vlaanderen
Vleva	EU regelgeving, oproepen, infodagen en info

Indicatoren SD1: OD1-5

Kennis verwerven & visie vormen over de zakelijke aspecten van ondernemen in cultuur

BIJLAGE 2: Overzicht van aangekochte boeken voor de bibliotheek.

Onderwerp	Titel	Auteur
Methodiek & creativiteit	OMdenken	Berthold Gunster
Methodiek & creativiteit	Show Your Work	Austin Kleon
Methodiek & creativiteit	Rake Vragen	Siets Bakker
Management	4000 Weken	Oliver Burkeman
Methodiek & creativiteit	The Artist's way	Russell Brand
Diversiteitsmanagement	Het grote experiment	Yasha Mounk
Management	Nieuwe Business Modellen	Jan Jonker
Management	Ecosystem Edge	Arnoud de Meyer
Leiderschap	TegenStroom - Systemisch leiderschap	Barbara Hoogenboom Jan Jacob Stam Bibi Schreuder
Management & Ondernemen	The Next Renaissance	Odile Jacob
Management & Ondernemen	Social Profit Canvas	Marc Vemreulen Anke Vromen
Leiderschap	Dealing with People you can't stand	Rick Brinkman Rick Kirshner
Methodiek & creativiteit	Creativiteit krijg je niet voor niks	Carsten de Dreu Daniel Slighte
Vennoetschappen en verenigingen	Vademecum voor de VZW	Isabel Demeyere Marc Govers Philippe Van Damme Jean Pierre Vinke
Arbeids- en sociaal recht	Gids voor sociale reglementering in ondernemingen	Francis Verbrugge
Sectorspecifiek	Music is the answer Inspiratiegids lokaal muziekbeleid	VI.be
Arbeids- en sociaal recht	Praktijkboek Sociale Zekerheid	Johan Put Vanessa Verdeyen Yves Stevens

Sociale zekerheid	Uw pensioen als zelfstandige	Griet Pals Jos Coomans Wim De Buyser Sébastien Thijs Bas Veldhuizen
Nalatenschap	Archief voor de toekomst	Johan Adriaens
Nalatenschap	21 technieken om te schenken zonder schenkbelasting	Steven Van Garsse
Lokale besturen, eva's etc	Wegwijs overheidsopdrachten	Karl von Trott
Nalatenschap	Artist's estate	Dirk A.J. Coeckelbergh
Financiering	De vzw obligatie	Adelien Decramer
Management	Organisaties doen werken	UNESCO
Overheid	Re Shaping Policies for Creativity Addressing culture as a global public good	
Management	Collaborate or die	James Veenhoff
Management	Innoveren met kunstenaars	Julie Vandembroucke
Management	Ijs verkopen aan eskimo's	Pacelle Van Goethem
Financieel beheer	Analytisch boekhouden en kostenrekening	Werner Bruggeman Carine Patfoort Erik De Lembre Patricia Everaert Sophie Hoazée Ken Veerman
Management	Vertellers, geen verkopers (4ex)	
Nalatenschap	De verdwenen miljoenen van Kuifje	Jean-Pierre Levée

Indicatoren SD1: OD1-5

Kennis verwerven & visie vormen over de zakelijke aspecten van ondernemen in cultuur
 BIJLAGE 3: Overzicht van opleidingen gevolgd door de Cultuuroloketmedewerkers.

Medewerker	Datum	Organisator	Onderwerp	# uren	Locatie
JANUARI					
Maarten	9-16/1/2023	Digitaal Vlaanderen	Digital Leaders Academy	10	Digitaal
Nele	9-16/1/2023	Digitaal Vlaanderen	Digital Leaders Academy	10	Digitaal
Manon	11/01/2023	Cloudinnovation	Salesforce opleiding	3	Brussel
Nele	11/01/2023	Cloudinnovation	Salesforce opleiding	3	Brussel
Annemie	12 & 19/1/2023	Universiteit Gent	Financieel management in vzw's en stichtingen	15	Universiteit Gent
Christine	20/01/2023	Legal Learning	Update van het arbeidsreglement en van de template arbeidsovereenkomst in het licht van recente wetswijzigingen	2	Digitaal
FEBRUARI					
Maarten	6/02/2023	Digitaal Vlaanderen	Digital Leaders Academy	4	Brussel
Nele	6/02/2023	Digitaal Vlaanderen	Digital Leaders Academy	4	Brussel
Luana	3-17/2/2023	Charistar	Vaardigheden Leiderschap	15	Brussel
Christine	14/02/2023	Acerta	Digitaal personeelsdossier	1	Digitaal
Christine	14/02/2023	Verso	HR scan	1	Digitaal
Annemie	15/02/2023	Universiteit Gent	Meten en beheersen van over-head	4	Universiteit Gent
Stijn M	15/02/2023	KU Leuven	Het nieuwe verbintenisrecht (replay van studiedag aug 2022)	6	Digitaal
MAART					
Alle medewerkers	3/03/2023	Cultuuroloket i.s.m. Sparkle	Netwerken is verbinden	7	Brussel
Stijn M	7/03/2023	Flanders Investment & Trade	Webinar rond export naar het VK met focus op e-commerce	2	Digitaal
Justien	9/03/2023	FARO	Workbezoek KMSKA tentoonstellingsproductie en museumtechnieken	7	Antwerpen
Stijn M	10/03/2023	Departement CJM	Infossessie uitreksel strafregister	2	Digitaal
Maarten	12/03/2024	Creatief Schrijven	Creatief schrijven met artificiële intelligentie	2	De Grote Post Oostende
Justien	14/03/2023	Cultuuroloket	De kunstwerkuitkering	2	Digitaal
Lydia	22/03/2023	Universiteit Utrecht	Kunst van het vragen, sessie 1	2,5	Digitaal
Christine	28/03/2023	Acerta	Deelrijds werken	7	Digitaal
Christine	31/03/2023	Techne	Rondtafelgesprek: ICT voor nonprofit	3	Brussel
Kennismerkers	31/03/2023	CultLab	Art Based Learning	3	Leuven
APRIL					
Luana	4/04/2023	Omnia Travel	Travel module	1,5	Digitaal
Annemie	4/04/2023	Omnia Travel	Travel module	1,5	Digitaal
Lodewijk	4-5/04/2023	Cultuurmarketing	Social media: content en community	10	Digitaal
Lydia	5/04/2023	Universiteit Utrecht	De kunst van het vragen, sessie 2	2,5	Digitaal
Annemie	6/04/2023	Materahub	Presenting the mapping framework EIT lifelong learning	1	Digitaal
Annemie	11/04/2023	Cyanotypes	A conversation with blueprints Cyanotypes and BASE (Social enterprises)	1	Digitaal
Marie-Louise	17/04/2023	Cultuuroloket	Money money money	2	Digitaal
Stijn M	18/04/2023	Unizo International	Access2Markets	2	Webinar
Stijn G	18/04/2023	Vieva	Seminarie staatssteun	3	Digitaal
Lydia	18/04/2023	Cultuuroloket	Crowdfunding	2	Digitaal
Lydia	19/04/2023	Cultuuroloket	Kunst van het vragen, sessie 3	2	Digitaal
Marie-Louise	20/04/2023	Universiteit Antwerpen	Over het versterken van de rol van de kunstenaar met web3	3,5	Antwerpen
Justien	20/04/2023	Universiteit Antwerpen	Over het versterken van de rol van de kunstenaar met web3	3,5	Antwerpen
Fleur	21/04/2023	Escola	Efficient met tijd omgaan in de publieke sector	6	Brugge
Stijn M	24/04/2023	Universiteit Gent	Rondtafel feitelijke verenigingen en het insolventierecht	5	Gent
MEI					
Marie-Louise	2/05/2023	Forum for the future	Cyelo Cryptomunten	4,5	Digitaal
Lydia	10/05/2023	Universiteit Utrecht	De kunst van het vragen, sessie 4	2,5	Digitaal
Lydia	11/05/2023	SMAK	kunst x ondernemen in S.M.A.K. - cultuursponsoring	3	Gent
Marie-Louise	24/05/2023	Kunstentpunt	Data-led insights on Performing Arts & Disability in Europe	2,5	Digitaal
Mathieu	25/05/2023	Cultuurmarketing	Publiekswerving: keukengeheimen VIERNULVIER (netwerkmoment)	5	Gent

Stijn M	25/05/2023	Amnesty International	Schenken en nalaten aan het goede doel	2	Antwerpen
Stijn M	30/05/2023	Kunstenpunt	Debat ateliers voor artiesten	5	Brussel
Mathieu	30/05/2023	Cultuurconnect	Praktijkcase Interne processen (Digitaal Leiderschap in de Cultuursector); Salesforce (deSingel & Sparkl)	2,5	Digitaal
JUNI					
Lydia	5/06/2023	Antwerp Management School	Congres van het Fonds voor Cultuurmanagement over 'Artistieke Autonomie'	7,5	Antwerpen
Mathieu	6/06/2023	Kunstenpunt	Keynote & talk over discriminatie in de kunsten	2	Brugge
Mathieu	14/06/2023	deBuren & Taalunie	Eerste hulp bij genderbewuste taal	2	Brussel
Alle medewerkers	22/06/2023	Infrastruct / Johan Penson	Projectmanagement	4	Brussel
Lodewijk	27/06/2023	Cultuurmarketing	Trends & ontwikkelingen Digitaal marketing	1	Digitaal
Manon	29/06/2023	Cloudinnovation	Systeembeheer	4	Brussel
Nathalie	29/06/2023	Cloudinnovation	Systeembeheer	4	Brussel
JULI					
Annemie	6-7/07/2023	Cyanotypes	Collective Intelligences	6	Brussel
AUGUSTUS					
Annemie	28/08/2023	UNIA	Anti discriminatiewetgeving - module handicap	0,5	Digitaal
SEPTEMBER					
Marie-Louise	5 & 19/09/2023	KU Leuven	Financieel management in vzw's en stichtingen	7	Leuven
Stijn G	12/09/2023	Ugent	Juridische & fiscale aspecten van vzw's	7	Ugent
Stijn G	9/10/2023	School of Life	Digitaal cursus: leer wat je wil in je werk	4,5	Digitaal
OKTOBER					
Lydia	5/10/2023	Fundraisers Belgium	Dag van de Fondswervers	8	Gentbrugge
Lodewijk	10/10/2023	Allyens	Inclusieve communicatie voor de publieke & non-profit sector	1	Digitaal
Christine	12/10/2023	Acerta	Panel Webinar: Wat is de (potentiële) impact van artificiële intelligentie op het werk en op HR?	1	Digitaal
Marie-Louise	17/10/2023	Escala	Studiedag voor bestuurders	8	Antwerpen
Lydia	23/10/2023	Fonds Cultuurmanagement	Webinar Cultural Management Thesis Award 2022	2	Digitaal
Frederike	23/10/2023	Fonds Cultuurmanagement	Webinar Cultural Management Thesis Award 2022	2	Digitaal
Maarten	26/10/2023	Griet Peeraer	Psychologische veiligheid: magie en wetenschap	8	Turnhout
Marie-Louise	27/10/2023	KU Leuven	Helder juridisch en administratief schrijven	6	Leuven
Mathieu	27/10/2023	KU Leuven	Helder juridisch en administratief schrijven	6	Leuven
Stijn G	01-09/31-10-2023	Vlerick	Change management	12	Digitaal
NOVEMBER					
Maarten	7/11/2023	KU Leuven	Hybride werken van A tot Z (1)	7	Leuven
Luana	7/11/2023	KU Leuven	Hybride werken van A tot Z (1)	7	Leuven
Lydia	7/11/2023	Cultuurloket	Boekhouden dag 1	3	Brussel
Lydia	14/11/2023	Cultuurloket	Boekhouden dag 2	3	Digitaal
Lydia	21/11/2023	Cultuurloket	Boekhouden dag 3	3	Digitaal
Lydia	28/11/2023	Cultuurloket	Boekhouden dag 4	3	Digitaal
Stijn M	28/11/2023	UAntwerpen	Actualia consumentenrecht en marktpraktijken	7	Antwerpen
Maarten	28/11/2023	KU Leuven	Hybride werken van A tot Z (2)	7	Leuven
Maarten	29/11/2023	Griet Peeraer	Psychologische veiligheid: magie en wetenschap	4	Digitaal
Fleur	29/12/2023	Brussel economie en werk	Basis kennis bedrijfsbeheer	2	Digitaal
Marie-Louise	28/11/2023	Namahn	Systemic Design Thinking	7,6	Brussel
DECEMBER					
Tramaine	1/12/2023	Acerta	Webinar Nieuwe verrekening vakantie-attesten vanaf 2024	2	Digitaal
Tramaine	4/12/2023	Acerta	Webinar Nieuwe vakantiewetgeving vanaf 2024	1,5	Digitaal
Lydia	5/12/2023	Cultuurloket	Opleiding Boekhouden dag 5	3	Brussel
Lodewijk	5/12/2023	IlukeMedia	Google Analytics 4	7	Brussel
Stijn M	7/12/2023	NCOI	Successieplanning anno 2023	7,6	Digitaal
Mathieu	7/12/2024	Publiq	PubliqForum 2023	7,6	Leuven
Alle medewerkers	8 & 15/12/2023	Idewe	Workshop slim zitten	4	Brussel

Indicatoren SD1: OD1-5

Kennis verwerven & visie vormen over de zakelijke aspecten van ondernemen in cultuur

BIJLAGE 4: Voorzienne tijd in de takenpakketten van de kennismedewerkers voor individuele kennisopbouw en Samenwerking in kennisteam in het kader van kennisdeling/kennisopbouw/visievorming.

	Doelstelling	MLR	SGO	JVE/FVL	SMI	LVD	FWI	LBE	totaal	ANALYTISCH
	vte	1	1	1	1	1	0,8	1	6,8	
Intern										
Overleg Kenniscel										
Consulentenoverleg										
Volgen	SD1	20	20	20	20	20	20		120	KENNIS
Voorbereiden	SD1	10	10	10	10	10	10		60	KENNIS
Kennisoverleg										
Volgen	SD1	30	30	30	30	30	30		180	KENNIS
Voorbereiden	SD1	10	10	10	10	10	10		60	KENNIS
Kennis										
Kennisopbouw										
Zelfstudie & opleiding	SD1	500	350	350	500	350	600	130	2780	KENNIS
Tools	SD1	100							100	KENNIS
Onderzoek & knelpuntnota's	SD1	152	30	0	15		51		248	KENNISKNELPUNT
Projecten										
Team freelancebeleid	SD1					40			40	KENNISNETWERK
Overleg, organisatie	SD1	30							30	KENNISNETWERK
Team ontwikkeling methodiek	SD1		50			40			90	KENNISKNELPUNT
Team knelpuntnota's	SD1	15			26		26		67	KENNISKNELPUNT
BAR (Brexit)	BAR				326				326	BAR
Freelancers										
Opvolgen beleid	SD1	38							38	KENNISNETWERK
Aanwezigheid kenniscafé's en dagen	SD1	40	40	40	40	40	40		240	KENNISNETWERK
Voorbereiden kenniscafé's en dagen	SD1	8	8	8	8	8	8		48	KENNISNETWERK
Afstemming en opvolging	SD1	52	5						57	KENNISNETWERK
Coördinatie										
Kennisnetwerk								670	670	KENNISNETWERK
TOTAAL (uren)		1005	553	468	985	548	795	800	5154	

Indicatoren SD1: OD1-5

Bijlage 5: overzicht van thema's waar kennis in opgebouwd is

- De hervormingen voor de sociale bescherming van kunstwerkers:
 - Het kunstwerkattest
 - De primostartersregeling
 - De kunstwerkuitkering
 - De amateurkunstenvergoeding
 - De oprichting en werking van de kunstwerkcommissie

- Hoe verloopt de pensioensopbouw voor de verschillende profielen en statuten in de cultuursector?
- De opbouw en vormgeving van nalatenschappen van kunstenaars.
- De hervorming van de fiscaliteit van auteursrechten.
- De uitbreiding van flexi-jobs in de cultuursector.

Verder was er nog studiewerk over fiscaal-juridische thema's:

- De hervorming van de patrimoniumtaks
- Fiscale aspecten bij cryptocurrency's
- E-facturatie bij overheidsopdrachten
- Wet- en regelgeving rond internationale mobiliteit en Brexit, douaneprocedures en internationaal transport van kunstgoederen

Indicatoren SD1: OD1-5

Bijlage 6: overzicht van knelpunten waarop visie gevormd is

We organiseerden in 2023 bevestigingen en denksessies om mogelijke knelpunthema's te formuleren. We deden dit vooral binnen onze kenniscafés waar de vaste consulenten en de freelancers uit ons netwerk aan deelnemen. Deze groep experts heeft een uniek inzicht op werken en ondernemen in cultuur door hun praktijkervaring in de dienstverlening van Cultuurloket en in hun eigen zakelijke beroepspraktijk. We inventariseerden de volgende knelpunten in de culturele sector:

- De sector ervaart drempels bij het delen van ruimtes en middelen (afspraken, eigenaarschap, verzekeringen ...).
- (Kleine) organisaties hebben de (financiële) capaciteit niet voor een uitgebreid managementteam. Tegelijkertijd is er nog weerstand bij gedeeld werkgeverschap.
- Culturele actoren ervaren moeite bij het formuleren van hun inhoudelijk verhaal (pitch, storytelling ...) om financiers aan te spreken.
- Cultuurwerkers botsen op heel wat onzekerheden en financiële drempels als ze de sprong willen maken naar het zelfstandig statuut. Daardoor blijven veel cultuurwerkers lang in werkgeverschapsconstructies van losse, tijdelijke contracten zitten.
- De combinatie van een invaliditeitsuitkering en activiteiten (opstarten) in de cultuursector kan leiden tot onzekerheden en mogelijke negatieve gevolgen, waaronder in het uiterste geval het verliezen van de uitkering.
- In de cultuursector wordt de rechtspersoon van de vzw regelmatig oneigenlijk gebruikt. Welk knelpunt ligt hieraan ten grondslag en zijn er mogelijke oplossingen aan te dragen?

Op basis van deze thema's maakten we de selectie voor de twee knelpuntennota's waar we in 2024 aan werken.

Indicatoren SD1: OD1-5

Kennis verwerven & visie vormen over de zakelijke aspecten van ondernemen in cultuur

BIJLAGE 7: Overzicht van het kennisnetwerk

Naam	Organisatie	Wat?	Specifiek
Tobias Van Royen	TWIID	Eerstelijns adviesverlening Opleiding	PA en TA juridisch Bisart: statuten
Robin Goossens	TWIID	Eerstelijns adviesverlening Opleiding	PA en TA juridisch Bisart: auteursrechten
Arthur Verhoye	Legallab	Eerstelijns adviesverlening	TA juridisch
Karen De Blecker Hernandez	Legallab	Eerstelijns adviesverlening	TA juridisch
Iris Walraven		Eerstelijns adviesverlening	TA juridisch
Jan Van den Bossche	Jan Van den Bossche Mediation & Coaching	Eerstelijns adviesverlening	PA en TA Zakelijk
Ken Veerman	Ken Veerman	Eerstelijns adviesverlening Opleidingen	PA zakelijk Bisart
Tijs Vastesager	Doenker	Eerstelijns adviesverlening Opleidingen	PA zakelijk Bisart
Frédéric Busscher		Eerstelijnsadviesverlening Opleidingen	Zitdagen Projectsubsidie Bisart: marketing
Nico De Vries	De Vries Accountants	Eerstelijns adviesverlening	PA en TA fiscaal
Koen Huygebaert	HVCO	Eerstelijns adviesverlening	PA en TA fiscaal
Johan Penson		Opleidingen	Bisart: projectmanagement
Saskia Westerduin	Apollo 18	Opleidingen	BISART Antwerpen (netwerking) Individuele begeleider Leertraject: je cultureel project of idee financieren
Aminata Demba		Inspiratie	Presentatrice podcast Cultuurzaken (S2)
Ish Ait Hamou		Inspiratie	Gast spreker podcast Cultuurzaken (S2)
Joëlle Dubois		Inspiratie	Gast spreker podcast Cultuurzaken (S2)
Joffrey Anane		Inspiratie	Gast spreker podcast Cultuurzaken (S2)
Morgane Gielen		Inspiratie	Gast spreker podcast Cultuurzaken (S2)
Niek Verlinden		Opleidingen	Meerdaagse opleiding: Personeelsadministratie
Jan Vermoesen		Opleidingen	Meerdaagse opleiding: Personeelsadministratie
Kristien Musch		Opleidingen	Meerdaagse opleiding: Personeelsadministratie

Nele Mertens			Opleidingen	Meerdaagse opleiding: Personeelsadministratie
Dirk Debot			Opleidingen	Meerdaagse opleiding: Personeelsadministratie
Kasper-Jan & Herlinde Raeman			Inspiratie	Presentatrice podcast Cultuurzaken (S2)
Serine Ayari			Inspiratie	Gastpreker podcast Cultuurzaken (S2)
Stef Van Looveren			Inspiratie	Gastpreker podcast Cultuurzaken (S2)
Gerlin Heestermans			Inspiratie	Gastpreker podcast Cultuurzaken (S2)
Leticia Sere		Grafik	Opdracht	Illustraties voor jaarverslag
Frederik Lamote		Growfunding	Opleidingen	Moneymoney #2: crowdfunding
JUNI				
Mari-Joël van der Burgt		Singer-Songwriter	Opleidingen	Moneymoney #3: leningen
Sarah Denoo		Switch	Opleidingen	Webinar: statuten wijzigen van een vzw
Hannelore Hermans		Switch	Opleidingen	Webinar: statuten wijzigen van een vzw
AUGUSTUS				
Graciano Dos Santos Sebastiao		Kleurrijk Entertainment	Inspiratie	Illustrator aanleveren uit netwerk
Lisa Foster			Inspiratie	Illustraties verslag UK Connect
Arjo Klamer			Opleidingen	Masterclass: cultureel ondernemen
Lieze De Middelreir			Communicatie	Getuigenis deelname leertraject
Davien Dierickx			Communicatie	Illustraties voor leertrajecten
SEPTEMBER				
Ellen De Bin		Beursschouwburg	Opleidingen	Masterclass: cultureel ondernemen
Daan Van der Steene		NT Gent	Opleidingen	Masterclass: cultureel ondernemen
Robbie Boi		KAAP	Opleidingen	Webinar: iemand uitbetalen
OKTOBER				
Filip Waegemans		SKAUT	Opleidingen	Sponsoring: van strategie tot verkoop
NOVEMBER				
Mayli Sterkendries			Communicatie	Fotograaf groepsfoto en portretten team
Sarah Van Looy			Communicatie	Fotograaf evenement in Beursschouwburg
Hannelore Vleugels			Communicatie	Getuigenis deelname leertraject
Eric Krols			Opleidingen	Boekhouden in een cultuurorganisatie
Hendrik Putman			Opleidingen	Boekhouden in een cultuurorganisatie
Eliane Knuts			Opleidingen	Boekhouden in een cultuurorganisatie
Robin Brugman		Cultlab	Opleidingen	Van kunst tot ondernemingsplan
Yvette Verleisdon		Aurion Law	Opleidingen	Webinar: ondernemingsvormen voor de cultuursector
Jozef Vandermeulen		Muntuit	Opleidingen	Duurzaam financieren

Philippe Eiselein			Opleidingen	Duurzaam financieren
DECEMBER				
Loes Hubrechts	Atelier Kastart		Communicatie	Getuigenis deelname leertraject
Inez Maes	Atelier Kastart		Communicatie	Getuigenis deelname leertraject

Indicatoren SD1: OD1-5

Kennis verwerven & visie vormen over de zakelijke aspecten van ondernemen in cultuur

BIJLAGE 8: Overzicht van contacten met beleidsactoren

Onderwerp overleg	Digitaal/fysiek/mail	Datum
JANUARI		
Ondertekening beheerovereenkomst-stavaza indicatorenkader-innovatie	Digitaal	20/01/2023
Samenwerking regeling innovatieve partnerprojecten	Mail + digitaal	12, 16, 19 & 26/01/2023
Beroepskaarten buitenlandse onderdanen	Mail	24/01/2023
Draaiboek uittreksel strafregister	Mail	31/01/2024
Erkenning kunstfederaties	Mail	30/01/2023
Brochure begroten projectsubsidies	Mail	18/01/2023
FEBRUARI		
IDEAConsult klankbordgroep: duurzame loopbanen circusartiesten	Fysiek - IDEA consult Brussel	1/02/2023
Brochure begroten projectsubsidies	Digitaal + mail	3, 6 & 4/02/2023
Overleg cijfers creatieve sector	Digitaal	8/02/2023
vrijwillig ontslag en vervanging bestuurder	Verschillende mails	16/02/2023 -17/03/2023
Toekomstcongres SARC	Fysiek	13/02/2023
Ondernemerschap in hoger kunstonderwijs	Digitaal	3/02/2023
Onderzoek energieleening Cultuur en Jeugd	Digitaal	17/02/2023
Fiscale behandeling commissievergoedingen - adviesvraag	Mail	28/02/2023
MAART		
Werkgroep 1 DCJM OSLO Governance structuur	Digitaal	1/03/2023
Werkgroep 2 DCJM OSLO Governance structuur	Digitaal	15/03/2023
Toelichting onderzoek EU-financiering door IDEAConsult	Fysiek - Arenbergebouw Brussel	29/03/2023
Overleg indicatoren Cultuurloket	Fysiek-Ellipsgebouw Brussel	17/03/2023
Nalatenschappen- dienstverlening Cultuurloket	Mail + digitaal	24/03/2023
Onderzoek Lacunes Financiering	Mail	2/03/2023 - 6/03/2023
APRIL		
SV over Cultuurloket	Mail met SV	24/04/2023
Communicatie calls EIT	Mail	26/04/2023
Start regulier overleg ondersteuning projectsubsidies	Mail	26/04/2023
Update OSLO Traject	Mail	14/04/2023
Indicatoren financiële evaluatie werkingssubsidie Cultuurloket	Mail + digitaal	28/04/2023

MEI				
Evaluatie decreet uittreksel strafregister	Mail		5/05/2023	
Webinar meester leerling	Digitaal		3/05/2023	
OSLO Digitaal Vlaanderen	Digitaal		17/05/2023	
JUNI				
Tussenkost in energiekosten	Mail		25/05/2023	
JULI				
Regulier overleg ondersteuning projectsubsidies	Digitaal		5/07/2023	
AUGUSTUS				
Vraag vertaling brochure projectsubsidies	Mail		3/08/2023	
Update dienstverlening nalatenschappen Cultuurloket	Mail		24/08/2023	
SEPTEMBER				
Fiscale behandeling van een subsidie aan een natuurlijk persoon	Mail + telefoon		25/09/2023	
Uitwisseling jury Ultima Cultureel Ondernemerschap 2024	Fysiek - Arenbergebouw Brussel		29/09/2023	
Testen verantwoordingsfase werkingssubsidies Kunstendecreet	Mail		26/09/2023	
OKTOBER				
Uitnodiging en overleg Cultuurloket schuift aan bij rondetafel grensoverschrijdend gedrag/goed bestuur	Telefoon		11/10/2023	
Uitgaventoetsing bovenbouw	Telefoon		11/10/2023	
Kennismakingsgeprek teamverantwoordelijke transversaal beleid DCJM	Fysiek - Arenbergebouw Brussel		12/10/2023	
Kunst in opdracht regeling btw	Mail		13/10/2023	
Uitgaventoetsing bovenbouw	Digitaal		24/10/2023	
Digitale informatiesessie testfase verantwoording werkingssubsidies kunstendecreet	Digitaal		23/10/2023	
Vraag Flexi-jobs- openbare besturen	Mail + digitaal		17/10/2023	
Ondersteuning Cultuurloket dossiers PMV	Mail		26/10/2023	
overleg naar aanleiding van vraag kabinet met betrekking tot wetsontwerp Patrimoniumtaks	Mail + digitaal		25/10/2023	
Digitale transformatie - workshop rond SD's en OD's voor beleid digitale transformatie	Fysiek - Toerisme Vlaanderen Brussel		27/10/2023	
Stopzetting Kopiloet vanaf 1 januari 2024	Mail		31/10/2023	
NOVEMBER				
Interview in kader van studie innovatiebeleid	Digitaal		8/11/2023	
Patrimoniumtaks	Mail		13/11/2023	

Actieplan Grensoverschrijdend gedrag	Digitaal	8/11/2023
DECEMBER		
Overleg werkingssubsidies	Fysiek -Arenbergegebouw Brussel	8/12/2023
Brexit BAR in de toekomst	Mail	4/12/2023
Collectie Vlaamse Gemeenschap	Fysiek	11/12/2023
Flexijobs toelating sectoren	Mail	11/12/2023
Interview BAR & Internationaal werken	Fysiek - Conscience gebouw	1/12/2023
Jury Ultima Cultureel Ondernemerschap	Digitaal	6/12/2023
Analytische begroting en boekhouding Cultuurloket. Toewijzing van eigen inkomsten en uitgaven	Digitaal	7/12/2023
Bespreking Jaarplan Cultuurloket 2024	Fysiek -Arenbergegebouw Brussel	14/12/2023
Interview uitgaventoetsing en survey Internationalisering	Digitaal	14/12/2023
Evaluatie decreet uittreksel strafregister	Digitaal	11/12/2023
Patrimoniumtaks: interpretatie uitsluiting toepassingsgebied	Mail	22/12/2023

Indicatoren SD2: OD1-3

Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren

BIJLAGE 9: Overzicht van thema's waarover geïnspireerd is

Titel	Wat?	Thema	Publicatietijd
Open call: New European Bauhaus-prijzen	Inspiratie-artikel	Financieringsmogelijkheden	3/01/2023
Cultuurzaken: in gesprek met Ish Ait Hamou	Podcast	Cultureel ondernemerschap	10/01/2023
Cultuurzaken: in gesprek met Joëlle Dubois	Podcast	Cultureel ondernemerschap	17/01/2023
Cultuurzaken: in gesprek met Joffrey Anane	Podcast	Cultureel ondernemerschap	24/01/2023
Cultuurzaken: in gesprek met Morgane Giejen	Podcast	Cultureel ondernemerschap	31/01/2023
Cultuurzaken: in gesprek met Subbacultcha	Podcast	Cultureel ondernemerschap	7/02/2023
Cultuurzaken: in gesprek met Serine Ayari	Podcast	Cultureel ondernemerschap	14/02/2023
Cultuurzaken: in gesprek met Stef Van Looveren	Podcast	Cultureel ondernemerschap	23/02/2023
Cultuurzaken: in gesprek met Toerist Modernist	Podcast	Cultureel ondernemerschap	28/02/2023
Zet je activiteiten in de kijker met de UITdatabank	Inspiratie-artikel	Promotie	16/03/2023
Verbeter je arbeidsomstandigheden met de werkbaarheidscheque	Inspiratie-artikel	Goed bestuur	23/03/2023
Inspiratieweek – Starten als zelfstandige	Inspiratie-artikel	Cultureel ondernemerschap	8/05/2023
Steun voor circulaire projecten	Inspiratie-artikel	Financieringsmogelijkheden	30/05/2023
Zet jouw cultuurhuis in de kijker (campagne mijn cultuurhuis)	Inspiratie-artikel	Promotie	6/06/2023
Gesprekstool: wat is fair?	Inspiratie-artikel	Prijzetting	13/07/2023
Wat heb je gemist deze zomer? Interessante artikelen over de culturele sector	Inspiratie-artikel	Cultureel ondernemerschap	31/08/2023
Inspiratieweek – Werken in en met het Verenigd Koninkrijk	Inspiratie-artikel	Internationaal werken	11/09/2023
EU Subsidieathon: maak kennis met Europese fondsen en subsidieprogramma's	Inspiratie-artikel	Internationaal werken	9/11/2023
Nieuw platform: Creatives Unite	Inspiratie-artikel	Internationaal werken	21/12/2023

Bijlage 10 (Indicator SD2 OD1-OD3)

Onderzoek van de toegankelijkheid van de aangeboden informatie op de website. Hoe ervaart de gebruiker de leesbaarheid van de teksten op de website? Is de informatie begrepen?

We beslisten om het onderzoek naar de toegankelijkheid en leesbaarheid van de informatie op onze website uit te stellen tot een later stadium in ons meerjarenplan. Momenteel zijn we druk bezig met het herschrijven van flinke stukken van de website. Het is logisch om dit onderzoek pas uit te voeren nadat er voldoende nieuwe en opgefriste teksten online staan.

We zijn ervan overtuigd dat dit onderzoek het meest waardevol zal zijn als het naadloos aansluit op onze plannen voor een nieuwe website. Op die manier halen we het maximale uit de verkregen inzichten. Deze aanpak geeft ons de mogelijkheid om de toegankelijkheid van onze informatie grondig te beoordelen en doelgerichte verbeteringen door te voeren.

Indicatoren SD2: OD1-3

Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren
 BIJLAGE 11: Overzicht van de nieuw ontwikkelde basiswebinars + evaluatie

Onderwerp	Docent	Datum	# ingeschreven	Gericht naar	Evaluatie (score op 10)		
					Aantal antwoorden	Algemene tevredenheid	Praktische toepasbaarheid
Bescherming van je werk	Stijn Goovaerts	24/01/2023	74	Makers	9	9,3	8,7
Moneymoney #1: financieringsvormen voor cultuur	Fleur Wirtz	14/02/2023	138	Makers & organisaties	5	5,6	5
De kunstwerkkuitkering, iets voor jou?	Stijn Michiels	14/03/2023	87	Makers	8	8,6	8,1
Moneymoney #2: crowdfunding	Justien Vervaeck Frederik Lamote Mirjam de Wit	18/04/2023	80	Organisaties	9	8,6	7,8
Starten als zelfstandige	Marie-Louise Reedijk Bram Celis	9/05/2023	96	Makers	7	8,1	7,7
Eerste hulp bij belastingaangifte	Marie-Louise Reedijk Nico De vries	31/05/2023	48	Makers	4	7,25	7,5
Moneymoney #3: leningen	Lydia Vandam Annie Verlinden Mari-Joël van der Burgt	6/06/2023	36	Makers & organisaties	4	7,6	7,5
Statuten wijzigen van een vzw ism Sewitch	Stijn Michiels Sarah Denoo Hannelore Vleugels	8/06/2023	135	Organisaties	11	8,7	8,6
Iemand uitbetalen	Stijn Goovaerts Robbie Boi	19/09/2023	92	Organisaties	12	8,3	7,8
Moneymoney #4: fondsenwerving voor individuele makers	Lydia Vandam Bregt Depreeuw	10/10/2023	96	Makers	8	9,3	8,4
Ondernemingsvormen voor de cultuursector	Marie-Louise Reedijk Yvette Verleisdon (Aurion Law)	13/11/2023	52	Makers & organisaties	4	6,8	6,5
TOTAAL	11		934			7,40	7,01

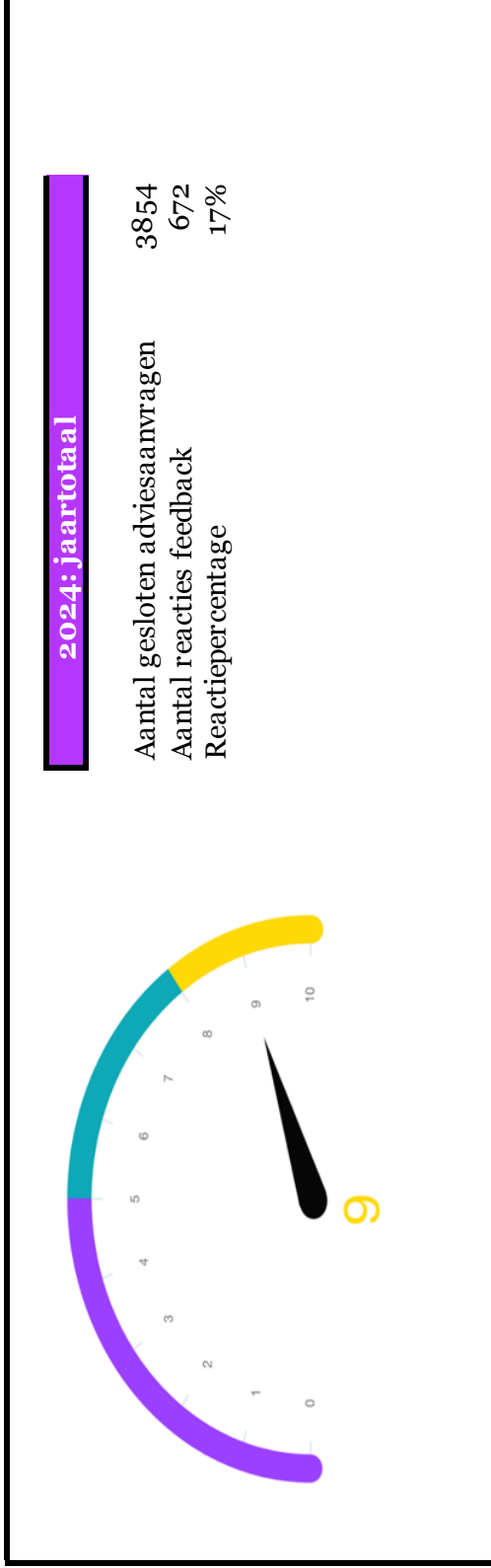
Indicatoren SD2: OD1-3

Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren

BIJLAGE 12: Overzicht van de basiswebinars op de website: aantal + onderwerp + kijktijd.

Onderwerp (op Youtube-kanaal)	Datum	Kijktijd (uur)	Weergave	Gemiddelde weergaveduur
Cultural mobility to the U.S.	13/12/2019	11,4631	188	00:03:39
Als professional aan de slag in de cultuursector	5/02/2020	128,8312	1045	00:07:23
Bijklussen in de cultuursector	1/04/2020	97,9322	1041	00:05:38
Financieringsmix	30/04/2020	209,9347	1929	00:06:31
Crowdfunding	5/05/2020	68,1331	512	0:07:59
Overmacht	11/05/2020	33,3543	223	00:08:58
Kasplanning	19/05/2020	84,077	645	00:07:49
Digitale fondsenwerving	28/05/2020	53,3781	468	0:06:50
Auteursrechten als verdienmodel	22/06/2020	75,6194	953	00:04:45
Hoe bepaal je de prijs van je kunstwerk?	25/06/2020	722,9417	3335	00:13:00
Creatieve samenwerkingen	30/06/2020	35,1162	255	00:08:15
Fondsenwerving en mecenaat	1/07/2020	47,767	367	00:07:48
Cultural governance	6/07/2020	24,9491	215	00:06:57
Wininlening	24/11/2020	23,1987	203	0:06:51
Start 2 freelance	26/11/2020	47,7418	374	0:07:39
Verzekeringen in de cultuursector	30/11/2020	86,0182	586	0:08:48
Contracteren kan je leren	12/01/2021	42,0618	429	0:05:52
Verzekeringen voor individuele cultuurwerkers en freelancers	27/01/2021	25,1475	367	0:04:06
Verzekeringen voor culturele ondernemingen	23/02/2021	16,5253	111	0:08:55
Wegwijs in de rechtenproblematiek bij streamings	2/03/2021	44,6249	353	0:07:35
Digitale werking in een cultuurorganisatie	30/03/2021	6,0747	91	0:04:00
Touren na de brexit	1/04/2023	11,1729	155	0:04:19
Wegwijs in auteursrechten	7/04/2021	103,018	479	0:12:54
Inleiding reeks 'Non-profit en profit: kunnen ze onder 1 dak?'	20/05/2021	9,6638	87	0:06:39
Van online community tot verdienmodel	25/05/2021	31,5375	150	0:12:36
Wat is de beste organisatievorm voor jouw plannen?	29/09/2021	40,0872	302	0:07:57
Megatrends en hun impact op de cultuursector	21/10/2021	72,7596	357	0:12:13
Begroting werkingssubsidies, wat is er veranderd?	25/10/2021	9,836	169	0:03:29

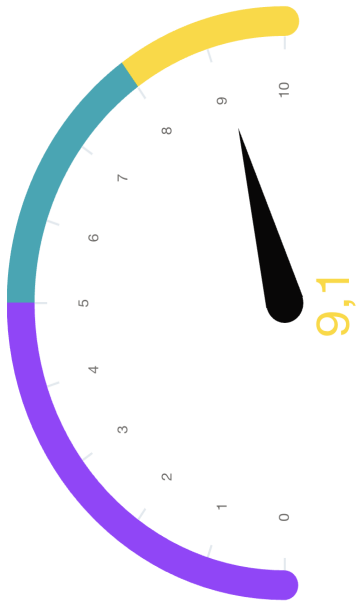
Indicatoren SD2: OD1-3
Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren
BIJLAGE 13: Feedback van de adviesgesprekken (feedbackmail)



feb/23

Aantal gesloten adviesaanvragen 340
Aantal reacties feedback 54
Reactiepercentage 16%

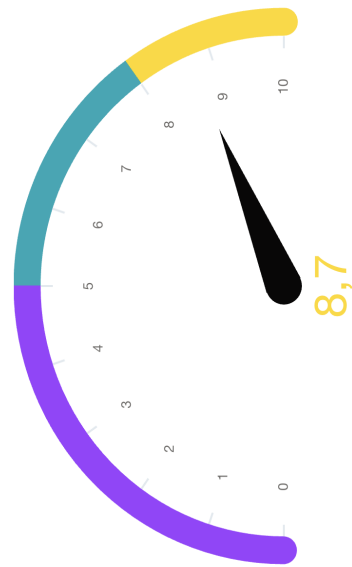
3 laagste scores:
Score 1 0
Score 2 5
Score 3 7



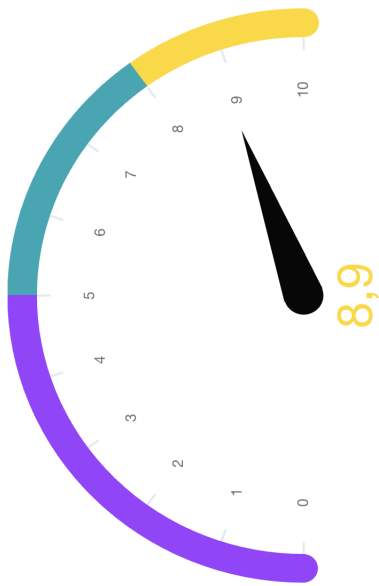
mrt/23

Aantal gesloten adviesaanvragen 409
Aantal reacties feedback 77
Reactiepercentage 19%

3 laagste scores:
Score 1 0
Score 2 1
Score 3 1



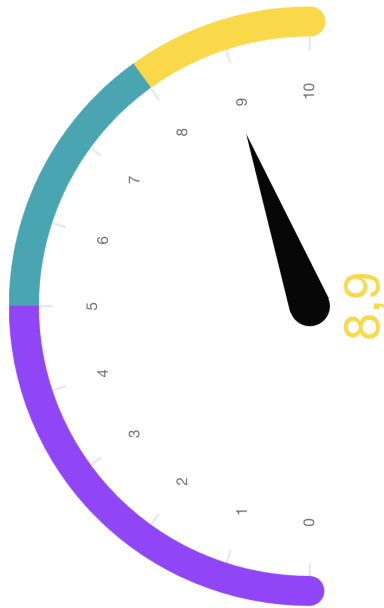
apr/23



Aantal gesloten adviesaanvragen 323
Aantal reacties feedback 58
Reactiepercentage 18%

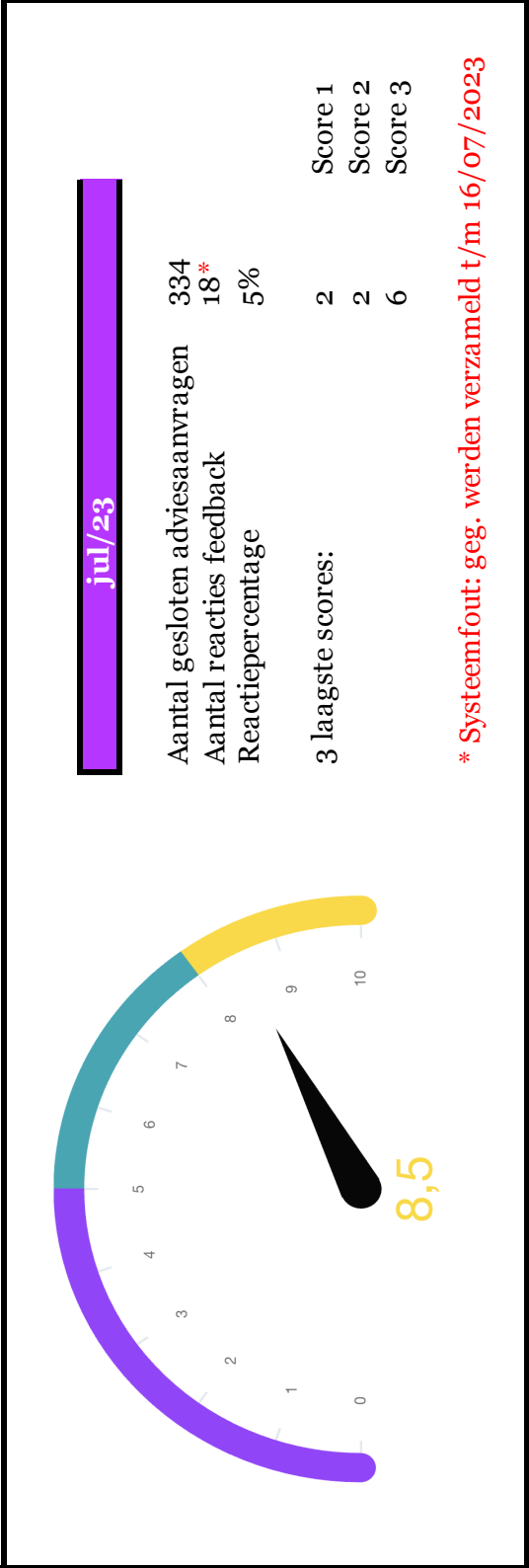
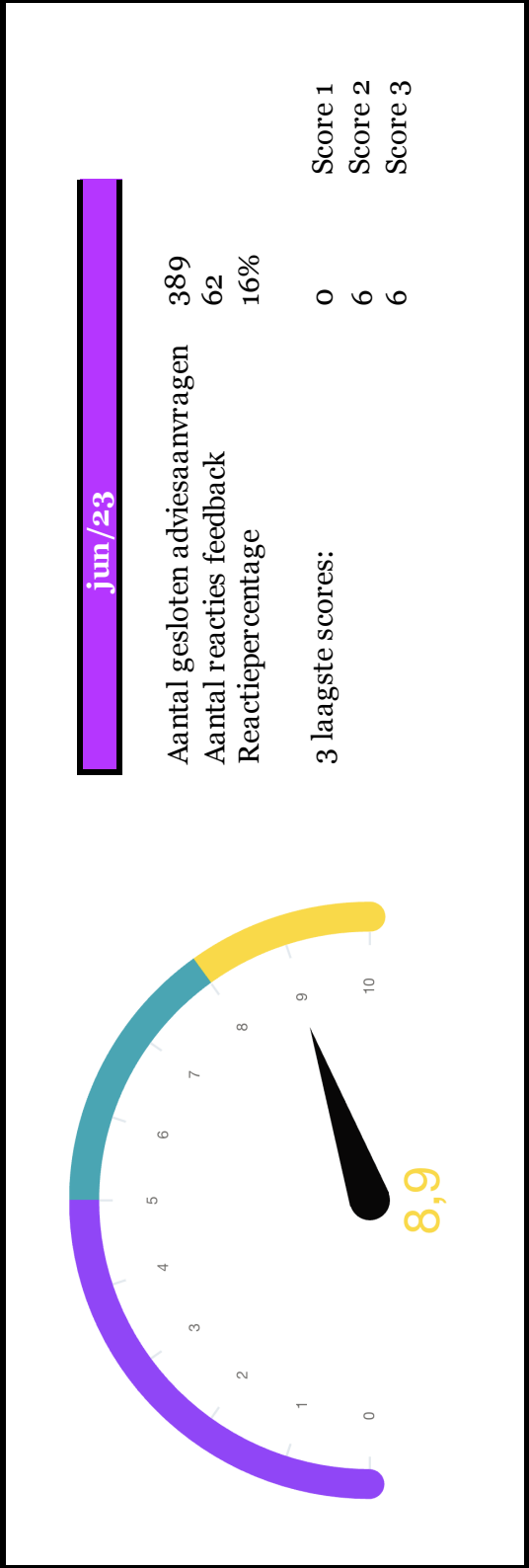
3 laagste scores:
Score 1 0
Score 2 4
Score 3 5

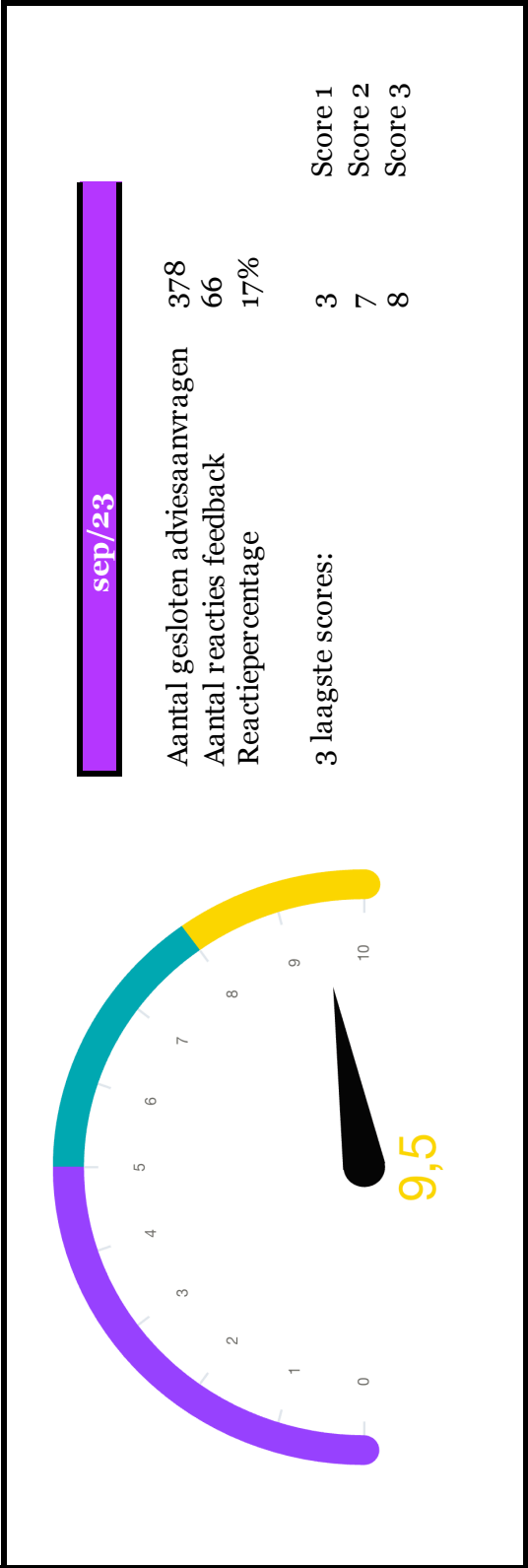
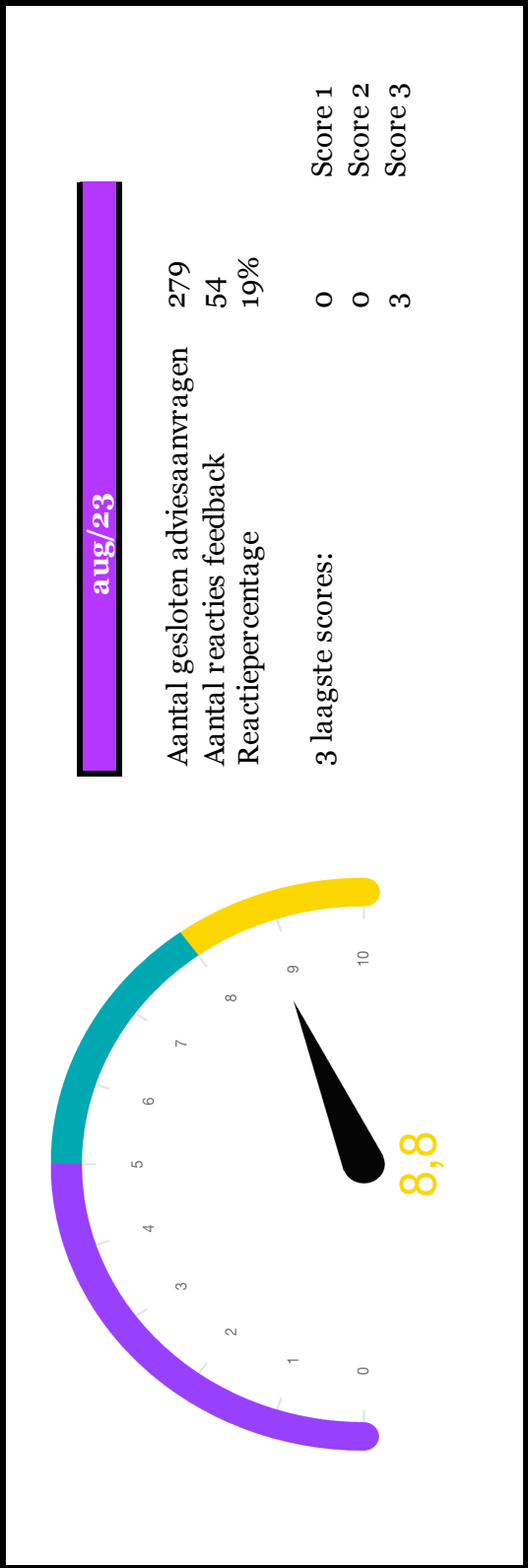
mei/23

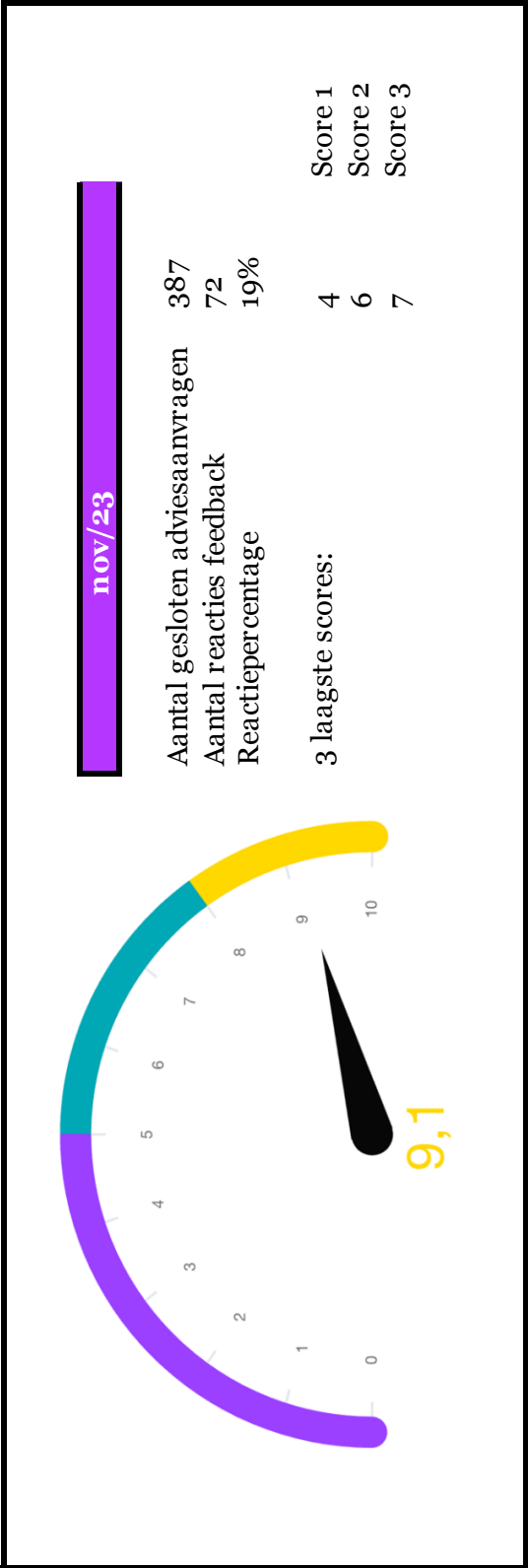
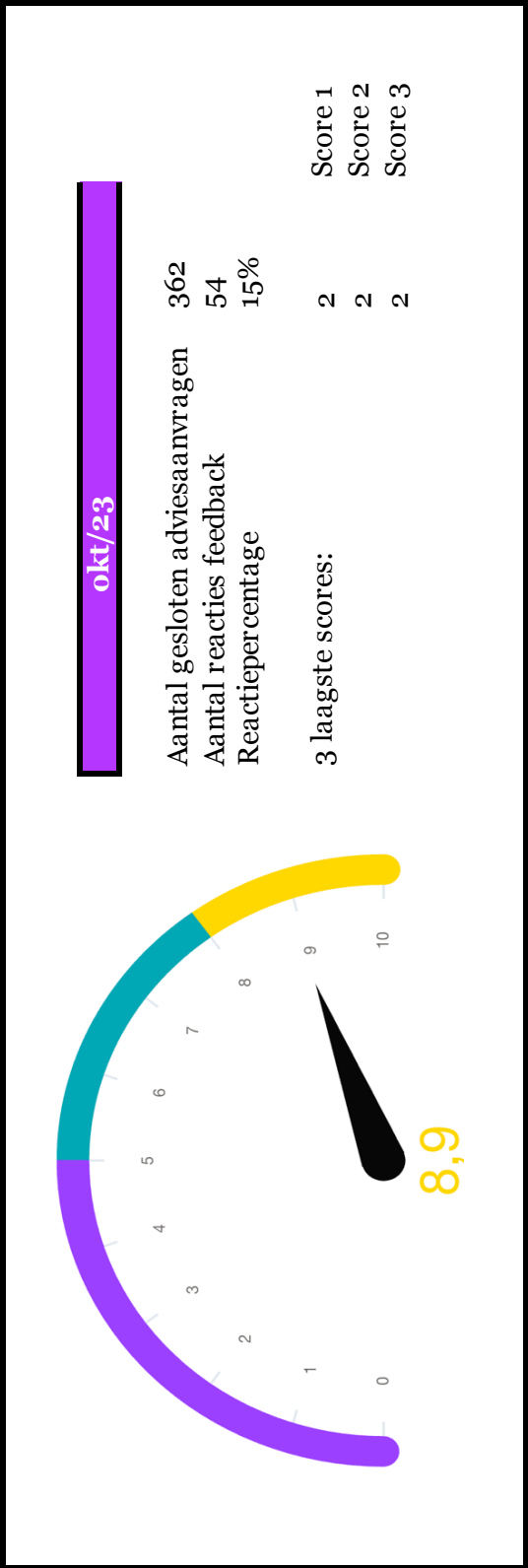


Aantal gesloten adviesaanvragen 345
Aantal reacties feedback 46
Reactiepercentage 13%

3 laagste scores:
Score 1 4
Score 2 5
Score 3 5



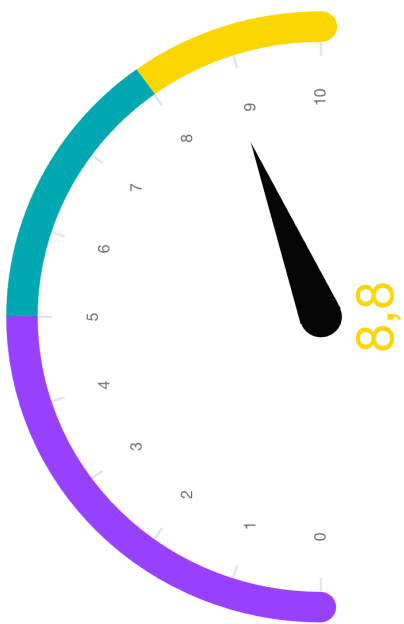




dec/23

Aantal gesloten adviesaanvragen 298
Aantal reacties feedback 62
Reactiepercentage 21%

3 laagste scores:
Score 1 0
Score 2 1
Score 3 3



Indicatoren SD2: OD1-3

Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren

BIJLAGE 14: Aantal binnengekregen vragen voor oriënterend advies

2022		2023	
maand	aantal	maand	aantal
01 Januari	531	01 Januari	402
PA	85	PA	71
TA	357	TA	329
Mail	3	Mail	2
TA Coronalijn	86	Leertrajecten	0
		Intakes	0
02 Februari	490	02 Februari	447
PA	86	PA	76
TA	371	TA	341
Mail	0	Mail	3
TA Coronalijn	33	Leertrajecten	2
		Intakes	25
03 Maart	481	03 Maart	483
PA	80	PA	105
TA	393	TA	355
Mail	5	Mail	6
TA Coronalijn	3	Leertrajecten	2
		Intakes	15
04 April	406	04 April	383
PA	72	PA	67
TA	329	TA	310
Mail	5	Mail	3
TA Coronalijn	0	Leertrajecten	2
		Intakes	1
05 Mei	485	05 Mei	405
PA	86	PA	71
TA	394	TA	330
Mail	5	Mail	4
TA Coronalijn	0	Leertrajecten	0
		Intakes	0
06 Juni	523	06 Juni	454
PA	125	PA	63
TA	393	TA	380
Mail	5	Mail	11
TA Coronalijn	0	Leertrajecten	0
		Intakes	0
07 Juli	262	07 Juli	392
PA	49	PA	54
TA	209	TA	318
Mail	4	Mail	4
TA Coronalijn	0	Leertrajecten	0
		Intakes	16
08 Augustus	417	08 Augustus	352
PA	70	PA	69

TA	345
Mail	2
TA Coronalijn	0
09 September	462
PA	76
TA	381
Mail	5
Oproepen Coronalijn	0
10 Oktober	404
PA	50
TA	348
Mail	6
TA Coronalijn	0
11 November	486
PA	76
TA	401
Mail	9
TA Coronalijn	0
12 December	503
PA	69
TA	432
Mail	2
Oproepen Coronalijn	0
Jaartotaal 2022	5450
PA	924
TA	3763
Mail	51
TACoronalijn	119

TA	278
Mail	5
Leertrajecten	0
Intakes	0
09 September	506
PA	105
TA	360
Mail	7
Leertrajecten	1
Intakes	33
10 Oktober	464
PA	74
TA	382
Mail	5
Leertrajecten	3
Intakes	0
11 November	477
PA	79
TA	394
Mail	4
Leertrajecten	0
Intakes	0
12 December	354
PA	67
TA	285
Mail	2
Leertrajecten	0
Intakes	0
Jaartotaal 2023	5019
PA	901
TA	4062
Mail	56
Leertrajecten	10
Intakes	90

Indicatoren SD2: OD1-3

Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren

BIJLAGE 15 (1): Overzicht van de onderwerpen waarover advies is gevraagd

2023	JURIDISCH			ZAKELIJK			FISCAAL			DOORVERWEZEN			GEANNULEERD			LEERTRAJECTEN	
	PA	TA	Mail	PA	TA	Mail	PA	TA	Mail	PA	TA	Mail	PA	TA	Intakes	Individueel	
J	39	236	0	16	45	2	11	30	0	0	0	0	5	18	0	0	
F	46	198	0	19	64	1	9	55	1	0	0	1	2	24	25	0	
M	48	241	4	48	59	1	7	55	0	0	0	1	1	20	15	14	
A	40	207	2	20	47	1	7	52	0	0	4	0	3	10	1	22	
M	46	202	2	11	60	1	11	52	0	1	3	1	2	13	0	45	
J	31	236	11	19	46	0	11	77	0	0	2	0	2	19	0	37	
J	33	219	2	12	37	1	6	43	0	0	2	1	3	17	16	6	
A	43	162	4	12	48	1	11	44	0	3	4	0	3	20	0	1	
S	45	229	6	29	56	1	15	52	0	0	2	0	16	21	33	4	
O	44	229	4	16	52	1	10	62	0	1	3	0	3	36	0	39	
N	48	261	4	17	47	0	11	48	0	0	2	0	3	36	0	47	
D	32	182	1	11	34	0	14	43	0	1	2	1	9	24	0	24	
Totaal	495	2602	40	230	595	10	123	613	1	6	24	5	52	258	90	239	
Gem/maand	41,25	216,83	3,33	19,17	49,58	0,83	10,25	51,08	0,08	0,50	2,00	0,42	4,33	21,50	7,50	19,92	

2022	JURIDISCH			ZAKELIJK			FISCAAL			CORONALIJN			DOORVERWEZEN			GEANNULEERD		
	PA	TA	Mail	PA	TA	Mail	PA	TA	Mail	PA	TA	Mail	PA	TA	Mail	PA	TA	
J	51	205	0	20	97	3	13	34	0	86	0	5	0	1	16			
F	45	208	0	24	89	0	16	61	0	33	0	4	0	0	9			
M	48	222	0	21	84	4	9	65	1	3	0	6	0	2	16			
A	38	195	2	25	94	3	7	25	0	0	0	3	0	2	12			
M	44	216	0	27	101	0	11	57	0	0	0	2	5	4	18			
J	50	234	4	17	81	1	44	63	0	0	0	1	0	14	14			
J	29	136	0	11	39	4	9	24	0	0	0	4	0	0	6			
A	33	186	2	22	83	0	11	55	0	0	0	5	0	4	16			
S	54	250	1	13	66	4	5	48	0	0	0	4	0	4	13			
O	30	231	1	16	59	5	3	38	0	0	0	1	0	0	19			
N	49	269	5	14	58	4	10	55	0	0	0	1	0	3	18			
D	48	308	1	12	45	0	8	47	1	0	0	0	0	2	31			
Totaal	519	2660	16	222	896	28	146	572	2	122	0	36	5	36	188			
d	43	222	1	19	75	2	12	48	0	10	0	3	0	3	16			

Indicatoren SD2: OD1-3**Kennis delen en professionele actoren informeren, adviseren en inspireren****BIJLAGE 15 (2): Overzicht van de sectoren (adviesaanvraagreden) waarover advies is gevraagd****Berekeningen: Adviesaanvraagreden - Mei**

Adviesaanvraagreden	Onderwerp	Aantal	Percentage
Afspraken en contracten	J	27	8%
Begroten bij subsidieaanvragen	Z	10	3%
Begroting opmaken	Z	1	0%
Beheer en bestuur van je organisatie	J	23	7%
Belastingaangifte invullen	F	19	6%
Beschermde werk en auteursrechten	J	13	4%
Boekhouding beheren	F	9	3%
Eigen inkomsten verwerven	Z	15	5%
Facturatie en BTW aanrekenen	F	27	8%
Financieel plan en strategie	Z	10	3%
Financiering zoeken	Z	7	2%
Internationaal werken	J	10	3%
Internationaal werken: Brexit	J	2	1%
Personen tewerkstellen en vergoeden	J	11	3%
Prijszetting bepalen	Z	4	1%
Sociale bescherming	J	6	2%
Werken en vergoedingen ontvangen	J	19	6%
Werkloosheid en Kunstwerkuitkering	J	58	18%
Zakelijk plan en businessmodel	Z	14	4%
Geen reden		45	14%
Totaal		330	100,00%

Berekeningen: Adviesaanvraagreden - Juni

Adviesaanvraagreden	Onderwerp	Aantal	Percentage
Afspraken en contracten	J	36	9%
Begroten bij subsidieaanvragen	Z	9	2%
Begroting opmaken	Z	3	1%
Beheer en bestuur van je organisatie	J	33	9%
Belastingaangifte invullen	F	47	12%
Beschermde werk en auteursrechten	J	17	4%
Boekhouding beheren	F	16	4%
Eigen inkomsten verwerven	Z	12	3%
Facturatie en BTW aanrekenen	F	26	7%
Financieel plan en strategie	Z	4	1%
Financiering zoeken	Z	12	3%
Internationaal werken	J	8	2%
Internationaal werken: Brexit	J	4	1%
Personen tewerkstellen en vergoeden	J	11	3%
Prijszetting bepalen	Z	5	1%
Sociale bescherming	J	16	4%
Werken en vergoedingen ontvangen	J	26	7%
Werkloosheid en Kunstwerkuitkering	J	80	21%
Zakelijk plan en businessmodel	Z	5	1%
Geen reden		10	3%
Totaal		380	100,00%

Berekeningen: Adviesaanvraagreden - Juli

Adviesaanvraagreden	Onderwerp	Aantal	Percentage
Afspraken en contracten	J	35	11%
Begroten bij subsidieaanvragen	Z	3	1%
Begroting opmaken	Z	1	0%
Beheer en bestuur van je organisatie	J	35	11%
Belastingaangifte invullen	F	22	7%
Beschermde werk en auteursrechten	J	18	6%
Boekhouding beheren	F	9	3%
Eigen inkomsten verwerven	Z	12	4%
Facturatie en BTW aanrekenen	F	26	8%
Financieel plan en strategie	Z	9	3%
Financiering zoeken	Z	8	3%
Internationaal werken	J	16	5%
Internationaal werken: Brexit	J	1	0%
Personen tewerkstellen en vergoeden	J	11	3%
Prijzetting bepalen	Z	1	0%
Sociale bescherming	J	4	1%
Werken en vergoedingen ontvangen	J	35	11%
Werkloosheid en Kunstwerkuitkering	J	66	21%
Zakelijk plan en businessmodel	Z	6	2%
Totaal		318	100,00%

Berekeningen: Adviesaanvraagreden - Augustus

Adviesaanvraagreden	Onderwerp	Aantal	Percentage
Afspraken en contracten	J	32	12%
Begroten bij subsidieaanvragen	Z	8	3%
Begroting opmaken	Z	1	0%
Beheer en bestuur van je organisatie	J	20	7%
Belastingaangifte invullen	F	20	7%
Beschermde werk en auteursrechten	J	6	2%
Boekhouding beheren	F	8	3%
Eigen inkomsten verwerven	Z	11	4%
Facturatie en BTW aanrekenen	F	27	10%
Financieel plan en strategie	Z	11	4%
Financiering zoeken	Z	11	4%
Internationaal werken	J	12	4%
Internationaal werken: Brexit	J	3	1%
Personen tewerkstellen en vergoeden	J	9	3%
Prijzetting bepalen	Z	2	1%
Sociale bescherming	J	8	3%
Werken en vergoedingen ontvangen	J	28	10%
Werkloosheid en Kunstwerkuitkering	J	51	18%
Zakelijk plan en businessmodel	Z	10	4%
Totaal		278	100,00%

Berekeningen: Adviesaanvraagreden - September

Adviesaanvraagreden	Onderwerp	Aantal	Percentage
Afspraken en contracten	J	33	9%
Begroten bij subsidieaanvragen	Z	18	5%
Begroting opmaken	Z	2	1%
Beheer en bestuur van je organisatie	J	41	11%
Belastingaangifte invullen	F	11	3%
Beschermde werk en auteursrechten	J	21	6%
Boekhouding beheren	F	17	5%
Eigen inkomsten verwerven	Z	13	4%
Facturatie en BTW aanrekenen	F	27	8%
Financieel plan en strategie	Z	7	2%
Financiering zoeken	Z	8	2%
Internationaal werken	J	11	3%
Internationaal werken: Brexit	J	3	1%
Personen tewerkstellen en vergoeden	J	12	3%
Prijzetting bepalen	Z	3	1%
Sociale bescherming	J	9	3%
Werken en vergoedingen ontvangen	J	33	9%
Werkloosheid en Kunstwerkuitkering	J	81	23%
Zakelijk plan en businessmodel	Z	10	3%
Totaal		360	100,00%

Berekeningen: Adviesaanvraagreden - Oktober

Adviesaanvraagreden	Onderwerp	Aantal	Percentage
Afspraken en contracten	J	29	8%
Begroten bij subsidieaanvragen	Z	8	2%
Begroting opmaken	Z	3	1%
Beheer en bestuur van je organisatie	J	28	7%
Belastingaangifte invullen	F	11	3%
Beschermde werk en auteursrechten	J	12	3%
Boekhouding beheren	F	19	5%
Eigen inkomsten verwerven	Z	16	4%
Facturatie en BTW aanrekenen	F	34	9%
Financieel plan en strategie	Z	10	3%
Financiering zoeken	Z	18	5%
Internationaal werken	J	12	3%
Internationaal werken: Brexit	J	5	1%
Personen tewerkstellen en vergoeden	J	15	4%
Prijzetting bepalen	Z	1	0%
Sociale bescherming	J	2	1%
Werken en vergoedingen ontvangen	J	46	12%
Werkloosheid en Kunstwerkuitkering	J	101	26%
Zakelijk plan en businessmodel	Z	12	3%
Totaal		382	100,00%

Berekeningen: Adviesaanvraagreden - November

Adviesaanvraagreden	Onderwerp	Aantal	Percentage
Afspraken en contracten	J	36	9%
Begroten bij subsidieaanvragen	Z	9	2%
Begroting opmaken	Z	1	0%
Beheer en bestuur van je organisatie	J	39	10%
Belastingaangifte invullen	F	16	4%
Beschermde werk en auteursrechten	J	25	6%
Boekhouding beheren	F	16	4%
Eigen inkomsten verwerven	Z	16	4%
Facturatie en BTW aanrekenen	F	31	8%
Financieel plan en strategie	Z	11	3%
Financiering zoeken	Z	7	2%
Internationaal werken	J	14	4%
Internationaal werken: Brexit	J	0	0%
Personen tewerkstellen en vergoeden	J	15	4%
Prijzetting bepalen	Z	1	0%
Sociale bescherming	J	10	3%
Werken en vergoedingen ontvangen	J	35	9%
Werkloosheid en Kunstwerkuitkering	J	99	25%
Zakelijk plan en businessmodel	Z	13	3%
Totaal		394	100,00%

Berekeningen: Adviesaanvraagreden - December

Adviesaanvraagreden	Onderwerp	Aantal	Percentage
Afspraken en contracten	J	17	6%
Begroten bij subsidieaanvragen	Z	6	2%
Begroting opmaken	Z	0	0%
Beheer en bestuur van je organisatie	J	35	12%
Belastingaangifte invullen	F	10	4%
Beschermde werk en auteursrechten	J	14	5%
Boekhouding beheren	F	15	5%
Eigen inkomsten verwerven	Z	8	3%
Facturatie en BTW aanrekenen	F	19	7%
Financieel plan en strategie	Z	6	2%
Financiering zoeken	Z	9	3%
Internationaal werken	J	12	4%
Internationaal werken: Brexit	J	0	0%
Personen tewerkstellen en vergoeden	J	6	2%
Prijzetting bepalen	Z	3	1%
Sociale bescherming	J	10	4%
Werken en vergoedingen ontvangen	J	21	7%
Werkloosheid en Kunstwerkuitkering	J	84	29%
Zakelijk plan en businessmodel	Z	10	4%
Totaal		285	100,00%

Indicatoren SD3: OD1-3

Zelfredzaamheid stimuleren door de doelgroep via opleidings- en leertrajecten zakelijke kennis en vaardigheden toe te laten passen op de eigen praktijk en de weg te wijzen naar verdere opleiding en begeleiding in het veld
 BIJLAGE 16: Overzicht van opleidingen eigen aanbod: onderwerp/aantal deelnemers/ profiel deelnemers/ organisatie/sector).

Campagnetype	Opleiding	Docent	Datum	# ingeschreven	Gericht naar
FEBRUARI					
Opleidingsreeks	Personelsadministratie binnen cultuurorganisaties	Marie-Louise Reedijk	27/02/2023 - 27/03/2023	19	Organisaties
fyziek	Dag 1: paritaire comités en cao's	Niek Verlinden Jan Vermoesen Kristien Musch	27/02/2023		
fyziek	Dag 2: werkgeversverplichtingen (deel1)	Nele Mertens	6/03/2023		
online	Dag 3: werkgeversverplichtingen (deel 2)	Nele Mertens	13/03/2023		
online	Dag 4: internationale tewerkstelling	Marie-Louise	20/03/2023		
online	Dag 5: HR en GDPR	Dirk Debot	27/03/2023		
MAART					
Leertraject	Leertraject: sprong naar het zelfstandigenstatuut	Stijn Goovaerts	7/03/2023 - 23/05/2023	7	Makers
fyziek	Startopleiding		7/03/2023		
fyziek	Slotopleiding		23/05/2023		
Leertraject	Leertraject: je cultureel project of idee financieren	Fleur Wirtz	14/03/2023 - 30/05/2023	8	Makers
fyziek	Startopleiding		14/03/2023		
fyziek	Slotopleiding		30/05/2023		
APRIL					
Leertraject	Leertraject: je eigen inkomstenmodel onder de loep	Fleur Wirtz	27/04/2023 - 27/06/2023	7	Organisaties
fyziek	Startopleiding		27/04/2023		
fyziek	Slotopleiding		27/06/2023		
Leertraject	Leertraject: starten met fondsenwerving	Lydia Vandam	27/04/2023 - 27/06/2023	8	Organisaties
fyziek	Startopleiding		27/04/2023		
fyziek	Slotopleiding		27/06/2023		
AUGUSTUS					
Opleidingsreeks	Masterclass: ondernemen in cultuur	Fleur Wirtz Saskia Westerduin	28/08/2023	13	Organisaties
fyziek	Dag 1: waar sta je voor?	Arjo Klamer Ken Veerman	28/08/2023		
fyziek	Dag 2: voor en met wie bereik je doelen?	Ken Veerman	29/08/2023		
fyziek	Dag 3: je financieringsmix	Lydia Vandam	31/08/2023		
fyziek	Dag 4: intern samenwerken	Marie-Louise Reedijk Tijds Vastesaeager Daan vander Steene Ellen de Bin	1/09/2023		

SEPTEMBER								
Leertraject	Leertraject: spark an idea (ism Sabam)	Stijn Goovaerts	7/09/2023-30/11/2023	10		Makers		
fysiek	Startopleiding		7/09/2023					
fysiek	Slotopleiding		30/11/2023					
Event	UK-Connect	Stijn Michiels	12/09/2023	32		Makers & organisaties		
OKTOBER								
Opleidingsreeks	De kunst van sponsoring: van strategie tot verkoop	Lydia Vandam Filip Waegemans	2/10/2023-26/10/2023	10		Organisaties		
fysiek	Dag 1: sponsorstrategie		2/10/2023					
fysiek	Dag 2: sponsorstrategie		13/10/2023					
fysiek	Dag 3: sponsorverkoop		16/10/2023					
fysiek	Dag 4: sponsorverkoop		26/10/2023					
Leertraject	Leertraject: sprong naar het zelfstandigenstatuut	Stijn Goovaerts	10/10/2023-13/12/2023	6		Makers		
fysiek	Startopleiding		10/10/2023					
fysiek	Slotopleiding		13/12/2023					
Leertraject	Leertraject: je cultureel project of idee financieren	Fleur Wirtz	10/10/2023-13/12/2023	8		Makers		
fysiek	Startopleiding		10/10/2023					
fysiek	Slotopleiding		13/12/2023					
Leertraject	Leertraject: starten met fondsenwerving	Lydia Vandam	17/10/2023-14/12/2023	8		Organisaties		
fysiek	Startopleiding		17/10/2023					
fysiek	Slotopleiding		14/12/2023					
NOVEMBER								
Opleidingsreeks	Boekhouden in een cultuurorganisatie	Marie-Louise Reedijk	7/11/2023-5/12/2023	20		Organisaties		
fysiek	Dag 1: Budgetteren, begroten en kasplanning	Eric Krols	7/11/2023					
online	Dag 2: Fiscaliteit en auteursrechten	Hendrik Putman	14/11/2023					
online	Dag 3: BTW in een cultuurorganisatie	Herman De Cnijf	21/11/2023					
online	Dag 4: Basis van boekhouding	Eliane Knuts	28/11/2023					
fysiek	Dag 5: Basis van boekhouding	Eliane Knuts	5/12/2023					
Opleidingsreeks	Van kunst tot ondernemingsplan	Fleur Wirtz Lydia Vandam Robin Brugman (Cultlab)	9/11/2023-21/12/2023	11		Makers		
fysiek	Dag 1		9/11/2023					
fysiek	Dag 2		16/11/2023					
fysiek	Dag 3		21/12/2023					
Opleidingsreeks	Duurzaam financieren ism Pulse Transitienetwerk	Trees De Bruyne Frederike Van Lindt	27/11/2023-12/12/2023	11		Organisaties		
fysiek	Dag 1	Ken Veerman Jozef Vandermeulen Muntuit	27/11/2023					
fysiek	Dag 2	Trees De Bruyne	29/11/2023					
fysiek	Dag 3	Philippe Eiselein	7/12/2023					
fysiek	Dag 4		12/12/2023					
Aantal opleidingen				178				

Indicatoren SD3: OD1-3

Zelfredzaamheid stimuleren door de doelgroep via opleidings- en leertrajecten zakelijke kennis en vaardigheden toe te laten passen op de eigen praktijk en de weg te wijzen naar verdere opleiding en begeleiding in het veld

BIJLAGE 17: Overzicht van infossessies op vraag: voor welke organisator/ aantal deelnemers/ onderwerp

Organisatie	Opleiding	Docent	Datum	# deelnemers
Smart	Opleiding: auteursrechten	Stijn Goovaerts	17/01/2023	18
Rotor Aalst	Infossessie: prijszetting	Justien Vervaeck	18/01/2023	8
Z33	Auteursrechten	Stijn Goovaerts	14/02/2023	9
Danspunt	Basisregels bij internationaal werken	Marie-Louise Reedijk	20/03/2023	12
ECAS	State of the Union Citizens Rights Conference	Stijn Michielsens	21/03/2023	40
BAAS Antwerpen	Werken in cultuur: statuten en vergoedingen	Tobias Van Royen Robin Goossens	23/03/2023	6
VI.BE	Werken in cultuur: statuten en vergoedingen	Stijn Michielsens	30/03/2023	25
oKo	Infossessie: artiesten tewerkstellen	Marie-Louise Reedijk	31/03/2023	19
De Serre Hasselt	Infossessie: prijszetting	Frédéric Busscher	13/04/2023	20
De Serre Hasselt	Infossessie: financieringsix	Frédéric Busscher	11/05/2023	11
Stad Kortrijk	Werken in cultuur: statuten en vergoedingen	Marie-Louise Reedijk	16/05/2023	4
Histoires vzw	Wijzigen van statuten van een vzw	Stijn Michielsens	15/06/2023	10
oKo (Overleg Kunstenorganisaties)	Infossessie: kunstwerkkuitkering	Stijn Goovaerts	27/06/2023	60
Kunsthall Gent vzw	How to pitch your work	Tijs Vastesaegeer	6/07/2023	60
Globe Aroma	Werken in cultuur: statuten en vergoedingen	Stijn Michielsens	13/07/2023	10
Theater aan zee	Sectordag Theater Aan Zee: adviesverlening	Marie-Louise Reedijk	31/07/2023	7
Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF)	Summerschool: Sociaal en fiscaal statuut van de kunstenaar	Tobias Van Royen	13/09/2023	20
Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF)	Summerschool: Organisatievormen en rechtspersonen	Tobias Van Royen	13/09/2023	20
MINUS ONE: ondergronds cultuurhuis voor jongeren in Gent	Werken in cultuur: statuten en vergoedingen	Robin Goossens	3/10/2023	20
Take Off Antwerpen	Culture Talks: Werken in cultuur: statuten en vergoedingen Moneymoney: financieringsvormen Prijszetting	Robin Goossens Frederike Van Lindt Fleur Wirtz Tobias van Royen	17/10/2023	80
OP/TIL	Hoe begroot ik mijn project?	Fleur Wirtz	26/10/2023	22
VI.BE	Infossessie: financieringsix	Justien Vervaeck	3/11/2023	60

Stad Turnhout	Infosessie: werken in cultuur	Stijn Goovaerts Elisabeth Daem	9/11/2023	75
Aantal opleidingen	23			616

SD 3 OD 1 A3 (opleidingen ism andere organisaties)				
Organisatie	Opleiding	Docent	Datum	Aantal deelnemers
VDAB	BISART (Antwerpen)	Tijs Vastesaeger	23/01/2023 - 17/02/2023	11
VDAB	BISART (Leuven)	Lydia Vandam	6/03/2023 - 31/03/2023	15
VDAB	BISART (Gent)	Tijs Vastesaeger	24/04/2024 - 22/05/2023	15
Het Theaterfestival	Infosessie Leertrajecten tav genomineerden Roel Verniersprijs Theaterfestival	Luana Berghmans	5/09/2023	10
VDAB	BISART (Antwerpen)	Ken Veerman	18/09/2023	15
Het Theaterfestival	Sectordag - infosessie artiesten aanwerven	Marie-Louise Reedijk	16/09/2023	15
Het Theaterfestival	Sectordag - infosessie financieringsmix	Justien Vervaeck	16/09/2023	15
Universiteit Antwerpen Universiteit Utrecht Antwerp Management School de Buren	LinC Lage Landen ('23-'24): Masterclass Leiderschap in cultuur		30/10/2023 - 8/10/2024	20
VDAB	BISART (Gent)	Tijs Vastesaeger	6/11/2023	15
Aantal opleidingen	9			131

Indicatoren SD3: OD1-3

Zelfredzaamheid stimuleren door de doelgroep via opleidings- en leertrajecten zakelijke kennis en vaardigheden toe te laten passen op de eigen praktijk en de weg te wijzen naar verdere opleiding en begeleiding in het veld

BULLAGE 18: Overzicht van opleidingen voor hogescholen.

School	Opleiding	Live/Online	Docent	Datum	Aantal deelnemers
Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen	Workshop: Hoe bescherm ik mijn werk?	Online	Stijn Goovaerts	6/02/2023	60
Luca School of Arts	Workshop: Prijszetting	Live	Justien Vervaeck	27/02/2023	60
Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen	Workshop: Hoe zet ik mijn idee om in een leefbaar plan?	Online	Justien Vervaeck	6/03/2023	60
Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen	Workshop: Hoe vind ik middelen voor mijn project?	Online	Fleur Wirtz	15/03/2023	60
PXL-MAD	Workshop: Hoe zet ik mijn idee om in een leefbaar plan?	Online	Fleur Wirtz	26/04/2023	16
PXL-MAD	Workshop: Hoe ga ik aan de slag in de cultuursector?	Online	Fleur Wirtz	10/05/2023	16
PXL-MAD	Workshop: Hoe vind ik middelen voor mijn project?	Online	Fleur Wirtz	17/05/2023	16
Luca School of Arts	Workshop: Hoe zet ik mijn idee om in een leefbaar plan?	Live	Fleur Wirtz	31/10/2023	40
Luca School of Arts	Workshop: Hoe vind ik middelen voor mijn project?	Live	Fleur Wirtz	3/11/2023	40
KASK & Conservatorium	Workshop: Hoe ga ik aan de slag in de cultuursector?	Live	Fleur Wirtz	8/12/2023	40
KU Leuven Master Culture Studies	Workshop: Hoe vind ik middelen voor mijn project?	Live	Fleur Wirtz	11/12/2023	40
KU Leuven Master Culture Studies	Workshop: Hoe vind ik middelen voor mijn project?	Live	Fleur Wirtz	11/12/2023	40
Aantal opleidingen					488
					12

Indicatoren SD4: OD1-2

Werking ontwikkelen in netwerk met ondersteunende organisaties uit de cultuursector (lokaal, Vlaams, internationaal)

BIJLAGE 19: Overzicht van overlegmomenten met steunpunten en fondsen

Organisatie	Steunpunt/fonds	Onderwerp overleg	Digitaal/fysiek/via mail	Datum
JANUARI				
Cultuurconnect	Cultuurloket	Innovatie in cultuur	Digitaal	13/01/2023
Playright	Cultuurloket	nieuwjaarsreceptie	Fysiek	24/01/2023
Cultuurtafel	OP/TIL, VAF, Circuscentrum, VI.BE, Kunstenpunt, FARO, Publiq, Socius, Pulse, meemoo, Demos, Cultuurconnect, Literatuur Vlaanderen		Digitaal	25/01/2023
Kunstwerkt	Kunstwerkt	Afstemming advies en kennisbank	Mail en digitaal	23/01/2023
Faro	Faro	Klankbordgroep (samenwerking Faro)	Fysiek	30/01/2023
De Federatie	Steunpunt	Draaiboek uittreksel strafregister	Mail	30/01/2024
FEBRUARI				
VI.BE	Playright, SABAM, Sociaal Fonds Podiumkunsten		Digitaal	3/02/2023
Cultuurtafel	OP/TIL, VAF, Circuscentrum, VI.BE, Kunstenpunt, FARO, Publiq, Socius, Pulse, meemoo, Demos, Cultuurconnect, Literatuur Vlaanderen		Digitaal	22/02/2023
VI.BE	VI.BE + Cultuurloket	Bespreken samenwerken 2023	Fysiek	2/02/2023
Histories	Histories	Organisatie gezamenlijk webinar VZW wetgeving	Digitaal	3/02/2023
Kunstenpunt	Kunstenpunt	Afstemmen doorverwijzing	Mail	8/02/2023
De Federatie	Steunpunt	Bijkomende info uittreksel strafregister	Mail	6/02/2024
De Federatie	De Federatie	Afstemmen doorverwijzing EU-financiering	Mail	8/02/2023
Opleidingsoverleg bovenbouw	SPK, Cultuurconnect, Oko, Kunstenpunt, Circuscentrum, VI.BE	Opleidingsaanbod bovenbouw kunsten	Fysiek	27/02/2023
MAART				

Cultuurtafel	OP/TIL, VAF, Circuscentrum, VI.BE, Kunstenpunt, FARO, Publiq, Socius, Pulse, meemoo, Literatuur Vlaanderen, Demos. Cultuurconnect			29/03/2023
OP/TIL	Cultuurloket	Stakeholdergesprek OP/TIL	Fysiek	15/03/2023
Flanders DC	Flanders DC	Samenwerking 2023	Fysiek	6/02/2023
Flanders DC	Flanders DC	Afstemming doorverwijzing advies	Mail	23/03/2023
Vi.be	Steunpunt	Fair pay netwerk muziekgemeenten	Fysiek	30/03/2023
Cultuurconnect	Cultuurconnect	Opleiding digitaal leiderschap - bijdrage slotdag	Digitaal	28/03/2023 en 31/03/2023
APRIL				
Kunstenpunt	Kunstenpunt	Leertraject internationaal werken	Fysiek	5/04/2023
OP/TIL	OP/TIL	Afstemming ondersteuning IGS'en	Mail en digitaal	5/04/2023 en 6/04/2023
Kunstwerkt	Kunstwerkt	Updates modelovereenkomsten	Mail	24/04/2023
MEI				
Flanders DC	Flanders DC	Afstemmen adviesvraag	Mail	5/05/2023
Kunstenpunt	Kunstenpunt	Dienstverlening innovatietool	Mail	8/05/2023
Histories	Histories	Expert in successieplanning	Mail	12/05/2023
Faro	Faro	Vragen legaten en sponsorrelaties	Mail	26/05/2023
JUNI				
Histories	Histories	Verduidelijken dienstverlening	Mail en digitaal	19/06/2023
OP/TIL	OP/TIL	Afstemmen ondersteuning IGS'en	Mail	21/06/2023
JULI				
Cult!	Cult!	Elektronische betalingen	Mail en digitaal	20/07/2023
Circuscentrum	Steunpunt/fonds	Problemen bij douane	Digitaal	27/07/2023
Circuscentrum	Steunpunt	Weigering aanvraag kunstenaarskaart	Digitaal	19/07/2023
AUGUSTUS				
OP/TIL	OP/TIL	Afstemmen ondersteuning IGS'en	Fysiek	17/08/2023
Kunstenpunt	Steunpunt	Ruimte voor kunst onderzoek	Digitaal	31/08/2023
SEPTEMBER				

Cultuurtafel	OP/TIL, VAF, Circuscentrum, VI.BE, Kunstenpunt, FARO, Publiq, Socius, Pulse, meemoo, Literatuur Vlaanderen, Demos, Cultuurconnect			Digitaal	27/09/2023
VI.BE	VI.BE + Cultuurloket	Afstemmen samenwerking	Fysiek		14/09/2023
Circuscentrum	Circuscentrum	Samenwerking Cultuurzaken 2024	Digitaal		20/09/2023
SPK	SPK	Samenwerking 2024 Safe Spaces	Digitaal		21/09/2023
OKTOBER					
Kunstenpunt, Faro	Kunstenpunt, Faro	Kennisuitwisseling nalatenschappen	Fysiek		5/10/2023
Circuscentrum	Circuscentrum	Start traject ondersteuning aanvragen decreet	Fysiek		3/10/2023
Kunstenpunt	Kunstenpunt	Samenwerking advies begroten tentoonstellingen	Digitaal		14/10/2023
Opleidingsoverleg bovenbouw	SPK, Cultuurconnect, Oko, VI.BE, Kunstenpunt, Circuscentrum	Opleidingsaanbod bovenbouw kunsten	Fysiek		2/10/2023
Circuscentrum	Steunpunt/fonds	Boete LEZ	Digitaal		11/10/2023
NOVEMBER					
Kunstenpunt	Kunstenpunt	Samenwerking voor Q&A TIP, IP	Digitaal		13/11/2023
DECEMBER					
Kunstenpunt	Kunstenpunt	Patrimoniumtaks	Mail		18/12/2023
Kunstenpunt	Steunpunt	Cijferbijlage subsidies	Digitaal		6/12/2023
Opleidingsoverleg bovenbouw	SPK, Cultuurconnect, Oko, VI.BE, Kunstenpunt, Circuscentrum, Public, Meemoo		Fysiek		12/12/2023

Indicatoren SD4: OD1-2

Werking ontwikkelen in netwerk met ondersteunende organisaties uit de cultuursector (lokaal, Vlaams, internationaal)
 BIJLAGE 20: Overzicht van overlegmomenten met koepelorganisaties, sociale partners en ondersteunende organisaties

Organisatie	Koepelorganisatie, sociale partner of ondersteunende organisatie	Onderwerp overleg	Digitaal/Fysiek/ via mail	Datum
JANUARI				
FIT	Cultuurloket, VI.BE	Ondersteuning FIT creatieve sector	Fysiek	10/01/2023
Art-UP	Cultuurloket	Uitleg werking Art-Up innovatie	Fysiek	24/01/2023
oKo	Cultuurloket	Input memorandum	Digitaal	16/01/2023
Kunstenpunt	Ondersteunende organisatie	Projectsubsidies	Digitaal	16/01/2023
Charistar	Ondersteunende organisatie	Jury trainees fondsenwerving	Fysiek	13/01/2023
RAB/BKO	Koepelorganisatie	Nieuwjaarsdrink	Fysiek	30/01/2023
FEBRUARI				
IDEAConsult	Cultuurloket, Circuscentrum	Onderzoek loopbaan van de circusartiest	Fysiek	1/02/2023
Flanders DC	Cultuurloket	Henri Van de Velde Awards	Fysiek	7/02/2023
VLAIO	Cultuurloket, Flanders DC	Cijfers creatieve sector	Digitaal	8/02/2023
Oko	Oko	Ondersteuning tewerkstellingsmogelijkheden beurzen & projectsubsidies	Mail	17/02/2023
Funders Alliance Belgium	Ondersteunende organisatie	Samenwerking cultuurloket	Digitaal	23/02/2023
MAART				
Hub.Brussels	Cultuurloket	Voorstelling werking en kantoren/flexplek	Fysiek	9/03/2023
Departement CJM/ IDEAConsult	VI.BE, Kunstenpunt, FARO, Socius, VLEVA Creative Europe Desk, FWO, kabinet Cultuur	Toelichting onderzoek EU financiering voor cultuur	Fysiek	29/03/2023
Literatuur Vlaanderen	deBuren, De Brakke Grond, Taalunie	Netwerkmoment VL/NL + Boon Literatuur- prijzen	Fysiek	30/03/2023
RAB/BKO	Koepelorganisatie	Algemene vergadering	Fysiek	20/03/2023
MEI				
Departement CJM	Bovenbouw en winnende cultuurwerkers en cultuurorganisaties	Ultima's	Fysiek	18/05/2023
Universiteit Antwerpen	Cultuurloket	Peer review Master Cultuurmanagement	Fysiek	25&26/05/2023

RAB/BKO + VGC	Koepelorganisatie	Atelier voor artiesten	Fysiek	30/05/2023
oKo	Cultuurloket	Justisiest tools	Mail	mei
JUNI				
Kunstenpunt	Ondersteunende organisatie	Projectsubsidies	Digitaal	20/06/2023
JULI				
oKo	Oko	Overlopen aanbod 2024	Fysiek	3/07/2023
AUGUSTUS				
VLAIO	Cultuurloket	Toelichting tax shelter	Digitaal	16/08/2023
Departement CJM	Overheid	Projectsubsidies	Digitaal	30/08/2023
LUCA School of Arts	Cultuurloket	Kritische reflectie instellingsreview LUCA School of Arts	Mail	25/08/2023
SEPTEMBER				
Kabinet minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid	Cultuurloket	Infobrief kunstwerkers RVA	Telefoon	25/09/2023
ACV	Vakbond	Verspreiden survey freelance muzikanten	Digitaal	13/09/2023
OKTOBER				
Opleidingsoverleg bovenbouw	VI.BE, Kunstenpunt, Circuscentrum, SPK	Opleidingsaanbod bovenbouw 2024	Fysiek	2/10/2023
RAB/BKO + VGC	Koepelorganisatie	Ruimte delen	Fysiek	16/10/2023
Stuurgroep Linc Lage Landen	Universiteit Antwerpen, Universiteit Utrecht, deBuren, Cultuurloket, DCJM, kabinet cultuur		Fysiek	3/10/2023
NOVEMBER				
Kunstenpunt	Ondersteunende organisatie	TIP, IP en residentiebeurzen voorbereiden Q&A	Digitaal	29/11/2023
DECEMBER				
Opvolgmeeting opleidingsaanbod	Bovenbouw	Opleidingsaanbod 2024	Fysiek	12/12/2023
HVV, ABVV	Hulpkas en vakbond	Regels kunstwerkuitkering	Digitaal	23/12/2023
Kunstenpunt	Ondersteunende organisatie	Projectsubsidies	Digitaal	13/12/2023

Indicatoren SD4: OD1-2

Werking ontwikkelen in netwerk met ondersteunende organisaties uit de cultuursector (lokaal, Vlaams, internationaal)
 BIJLAGE 21: Overzicht van participaties in internationale netwerken (Formeel en Informeel).

Organisatie	Formeel /Informeel	Onderwerp	Datum	Wie extern?
JANUARI				
VLEVA	Formeel	Nieuwjaarsreceptie VLEVA	12/01/2023	VLEVA leden en genodigden
MIP	Informeel	MIP Meeting	25/01/2023	MIP
FEBRUARI				
EIT	Formeel	EIT C&C partner meeting	10/02/2023	Alle partners
EFCE	Formeel	EFCE Board meeting	14/02/2023	Bestuur EFCE
EFCE	Formeel	ECIS 2023 - Transformative Skills	15/02/2023	Netwerk EFCE
Touring Artists	Informeel	GMBH Structuur	2/02/2023	Sebastian Hoffmann
EIT	Formeel	AP2 meeting	14/02/2023	AP2 groep
EFCE	Informeel	Administratie bestuur EFCE	21/02/2023	Michal Hladky
EIT	Formeel	AP2 strategic planning workshop	28/02/2023	AP2 groep
MAART				
VLEVA	Informeel	EU-financiering	2/03/2023	Veronique Vennekens, Kaatje Gevaert
EIT	Informeel	Voorbereiding moonshot event 31 mei	7/03/2023	Bernd Fesel
EIT	Formeel	Engagement forum workshop	23/03/2023	Partners EIT
Arts Infopoint UK	Formeel	Coffee Morning	21/03/2024	Katie James
VLEVA	Formeel	Algemene vergadering	24/03/2023	Leden Vleva
ECAS	Formeel	Conferentie	21/03/2023	Leden ECAS
MIP	Informeel	MIP Meeting	6/03/2023	MIP
APRIL				
Materahub (EIT)	Informeel	Kennismaking	13/04/2023	Paolo Montemurro
FLDC	Informeel	Toelichting EIT	13/04/2023	Pascal Cools, Elke Timmerman
Cultuurconnect	Informeel	Toelichting EIT	19/04/2023	Edith Leblanc
Arts Infopoint UK	Informeel	Werken in het VK	27/04/2023	Katie James
EIT	Formeel	AP2 catch up meeting	26/04/2023	AP2 groep
MEI				
Fitzcarraldo (EIT)	Informeel	Kennismaking	3/05/2023	Simona Martini

OTM	Formeel	General Assembly + MIP Meetings	8/05/2023	OTM members + MIP
Cultuur + Ondernemen	Informeel	Toelichting EIT	16/05/2023	Karen De Meester
MIP	Informeel	MIP Meeting	31/05/2023	MIP
Pearle	Informeel	Merchandising UK	31/05/2023	Anita Debaere
ECIS23	Formeel	Summit	23-25/05/2023	EIT partners, e.a.
JUNI				
ICHEC (Brussels management school)	Informeel	Kennismaking - EU werking C-Ship	2/06/2023	Ruba Saleh
EIT - co-location center Amsterdam	Formeel	Opstart CLC	9/06/2023	Anouk Waegeman, Martijn Arnoldus
VLEVA	Formeel	Welke netwerken/subsidieprogramma's zijn interessant voor CLOK (Horizon, ERRIN)	14/06/2023	Veronique Vennekens, Kaatje Gevaert
Stad Gent	Formeel	Toelichting EIT	26/06/2023	Isabelle Sioen
JULI				
MIP	Informeel	MIP Meeting	12/07/2023	MIP
AUGUSTUS				
VLEVA	Informeel	Overleg toeliding EU-financiering	11/08/2023	Veronique Vennekens
MIP	Informeel	MIP Meeting	23/08/2023	MIP
SEPTEMBER				
meeting interim Board Members EIT CLC North & North West	Formeel	Kennismaking en rol bestuurders in CLC	22/09/2023	Bernd Fesel, Ambra Trotto, Marjolein Cremer, Marta Materska, Kai Huotari, Patricia Afonso, Araf Ahmadali, Valentina Kojic
OKTOBER				
MIP	Informeel	MIP Meeting	31/05/2023	MIP
EIT CLC North West	Formeel	European Culture and Creativity Days	16 & 17/10/2023	
JINT	Formeel	Evaluatie aanvragen cultuur	24/10/2023	Lies Jacobs, Kevin Verborgt
CYANOTYPES	Informeel	Creative Skills Week	10-13/10/2023	
NOVEMBER				
Entrecomp Community	Informeel	Being Entrepreneurial 2023 (jl event)	7/11/2023	
MIP	Formeel	MIP-A meeting	20/11/2023	MIP
Cyanotypes	Formeel	Delen van de resultaten van het onderzoek	29/11/2023	Cyanotypes partners, Mediate

EIT C&C	Formeel	Prepatory meeting	24/11/2023	
Creative Flip Forward	Formeel	Culture & Creativity Beyond Boundaries	15/11/2023	
DECEMBER				
Cremel	Formeel	Slotevent Creative Media Lab	4-8 /12/2023	Puglia Creativa (IT), TreeAgency (Estland), Creative Ideas (Letland)
EIT C&C	Formeel	General Assembly	19/12/2023	EIT partners, e.a.
Pro CCS	Informeel	Microfunding Cultural & Creative Sectors European Conference	13/12/2023	KEA, Barbara Stacher, InnoGrowth, Ente nazionale per il Microcredito
Touring Artists	Informeel	Flanders Salary scale	27/12/2023	Sebastina Hoffmann

Indicatoren SD4: OD1-2

Bijlage 22: Overzicht van Europese projecten waar Cultuurloket aan deelneemt of wenst deel te nemen waarvoor cofinanciering vereist is.

Cultuurloket is Core Partner in het Europese consortium van EIT Culture & Creativity.

Cultuurloket is lid van EFCE, On the Move en VLEVA. Dit leidt tot heel wat contacten en kennis van het Europese ecosysteem en beleid. Om projecten op te starten was het belangrijk om eerst ons netwerk te verdiepen in relatie tot onze doelstellingen. Daarbij maakten we ons kenbaar als potentiële partner. Om dit te realiseren zochten we aansluiting met een aantal lopende EU-projecten rond ondernemerschap en met andere partners van het EIT Culture & Creativity. Dit heeft geleid tot een verdieping van het netwerk (OD2 actie 1). Einde 2023 zijn voldoende contacten gelegd om in 2024 als partner eerste projecten in te dienen.

Indicatoren SD5: OD1-2

Bijlage 23: beknopte beschrijving van de innovatieprocessen

- Verbeteren van de combinatie van werken op afstand en werken op kantoor.
- Verbetering van de onboarding en offboarding van medewerkers.
- Doorlichting van de gedigitaliseerde werking van Cultuurloket met het oog op een verbeterde afstemming van de verschillende digitale systemen in alle teams.
- Verbetering van het delen van data en analyses met het team van medewerkers en freelancers.
- Aandacht voor onboarding en netwerking van de bestuurders.
- Diverse verbeteringen aan het welzijnsbeleid (o.a. bevraging telewerkbeleid, ondersteuning duurzame mobiliteit, extralegale voordelen, freelancersbeleid, opleidingen).
- Participatieve werking aan het diversiteits-, inclusie- en gelijkwaardigheidsbewustzijn.

Indicatoren SD5 OD1-2

Bijlage 24: Zelfevaluatie met betrekking tot kennisverwerving op het jaarlijkse thema.

Cultuurloket bouwt een ondernemende organisatiecultuur uit met aandacht voor een stimulerend werknemersbeleid een klantgerichte werking.

In ons meerjarenplan gaven we aan dat we jaarlijks aandacht besteden aan een specifiek thema om goed bestuur te bevorderen.

In 2023 kozen we ervoor om ons personeels-en diversiteitsbeleid onder de loep te nemen.

De aandachtspunten beschreven we al in het jaarverslag onder SD5 OD2.

Het indicatorenkader van Cultuurloket beoogt ook kwalitatieve evaluatie. Niet alles laat zich immer in cijfers meten. Daarom voegen we een zelfevaluatie toe op basis van het gekozen thema voor 2023: personeels-en diversiteitsbeleid.

Het aantal medewerkers van Cultuurloket verdubbelde sinds de vernieuwde opdracht in 2018. De uitbouw van de dienstverlening gericht op cultuurwerkers en culturele ondernemingen actief in de verschillende sectoren van het Vlaamse culturele veld, het aantrekken van aanvullende financiering betekende heel wat sleutelwerk aan de organisatie en aan het medewerkersbeleid.

Waardering en vertrouwen zijn de sleutelwoorden om het medewerkersbeleid vorm te geven. De acties zijn gericht op het creëren van een werkbaar werk, leren, elkaar inspireren en maken gebruik van de wettelijke kaders om dit beleid vorm te geven.

Waardering uit zich onder andere in een degelijk verloningspakket, goede werkomstandigheden, feedback en aandacht voor belangrijke werk -en privégebeurtenissen.

We geven vertrouwen aan onze medewerkers om hun taken met grote autonomie uit te voeren. Daarvoor bieden we als organisatie de juiste structuur en de nodige middelen. Medewerkers worden betrokken in beslissingsprocessen. Financiële informatie is transparant.

Gesterkt door de informatie uit de functionerings- en uitzwaai gesprekken die we voerden en geregelde bevestigingen weten we wat we een goed medewerkersbeleid voeren.

De kennisopbouw voor het vormgeven van dit medewerkersbeleid en de acties gebeurt door het volgen van veranderingen in het wetgevend kader, literatuurstudie en opleidingen.

We beschikken vandaag over een sterk team met diversiteit qua competenties, leeftijd, sekse en gender. Medewerkers van diverse afkomst zijn aanwezig maar dit blijft beperkt in het team. Door de opstart van een Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheidstraject in de organisatie zijn we ons vandaag bewust van de blinde vlekken die hierdoor ontstaan. In 2023 zijn een aantal acties geformuleerd die zich toespitsen op toegankelijkheid en menselijkheid bij het team en in de dienstverlening. Die werken we in de volgende jaren verder uit.

De kennisopbouw rond dit thema gebeurde door diverse werkgroepen samen te stellen (vaste medewerkers, freelancers, bestuurders) die verschillende aspecten van DIG hebben besproken en uitgewerkt. Hiervoor kon elk werkgroepje beroep doen op experts of uitreiken naar andere organisaties. Hierdoor is er veel geleerd over het thema en konden we ons een idee vormen over hoe we hier mee om kunnen gaan in onze organisatie.