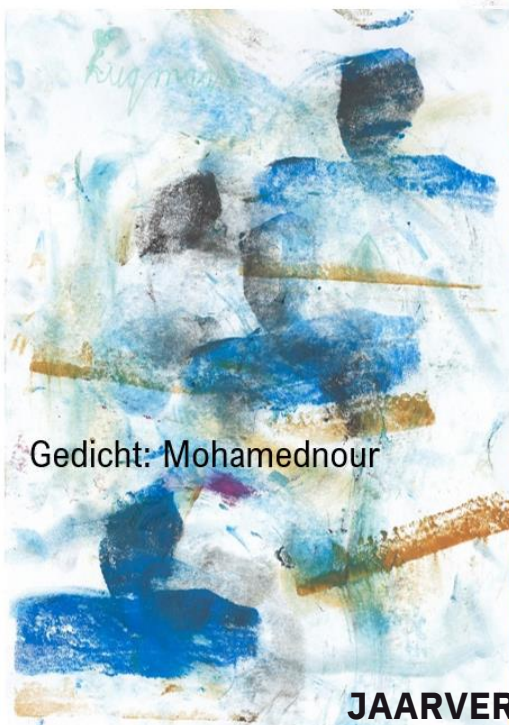


DE KWALITEIT EN RENDEMENT VAN CULTUUREDUCATIE

Referentienummer SBA-029703

Toen ik naar Marokko ging
Was ik bijna verdronken
Ik horde mijn tante schreeuwen
en zei kijk uit Mohamednour
Ik zag de golf achter me
Ik rende zo hard ik kon
Mijn hart klopte snel
Ik rook de zee
Gelukkig heb ik het overleefd
Nieuws van 2 jaar geleden



Gedicht: Mohamednour



Beeld: Wassimo
Kugmaan
Israe

JAARVERSLAG 2022

STICHTING EDUCATIEVE PROJECTEN, SEP

Manegestraat 3 1018 VP Amsterdam

JAARVERSLAG 2022

CONTACTINFORMATIE

Bedrijfsgegevens

Bezoekadres

Stichting Educatieve Projecten, SEP
Manegestraat 3 1018 VP
Amsterdam

Tel 020 – 41 24 110

www.sep.nu

Postadres

Stichting Educatieve Projecten, SEP
Nieuwe Kerkstraat 122-1
1018 VM Amsterdam



Kamer van Koophandel
34229513

GOEDKEURING EN DÉCHARGE De leden van het bestuur tekenen de jaarrekening hierbij voor goedkeuring en onderlinge décharge. Amsterdam, 2023.

Tom Vossenbergh (voorzitter)

Regillio Caupain (penningmeester)

Antoinette van Zalinge (secretaris)

*afbeelding voorpagina
basisschool Al Yaqoet
project Poëzie & Beeld
vakdocent Nanna Lahn*

JAARVERSLAG 2022

INHOUD

Contactinformatie	2
Inhoud	3
VOORWOORD	4
Inleiding	4
Aan onze subsidiënten	5
Doelstellingen	7
Programma's SEP 2022	8
Deskundigheidsbevordering	10
Cultuurweb	16
Risicoanalyse	20
Uitgelichte projecten	22
Coördinatie	27
Toelichting financiën	35
Lesinvesteringen	35
Toelichting bereikcijfers	37
Fair Practice Code	42
Governance Code Cultuur	44
Personeel & Bestuur	45

VOORWOORD

De titel van dit jaarverslag is 'kwaliteit en rendement van cultuureducatie'. Reden waarom ik hiervoor gekozen heb is dat kunst- en cultuureducatie steeds meer als oplossing worden ingezet bij tekorten in de formatie van scholen en het aanpakken van de hoge werkdruk. Dit kan structureel in het schoolprogramma zijn waardoor de kwaliteit en de functie van cultuureducatie op een tweede plan dreigen te komen als we geen voorwaarden hiervoor scheppen. Als organisatie die is opgericht vanuit de overtuiging dat kunst- en cultuureducatie meer is dan alleen 'plezier maken' hoe belangrijk dit op zichzelf ook is, maar ook een wezenlijke en belangrijke bijdrage levert aan de brede ontwikkeling van kinderen. 2022 is het jaar van meer behoefte aan sociale - en actieve, creatieve ontwikkeling. We zijn ons steeds bewust van het bewaken van de kwaliteit en ons dialooggericht aanbod. In die zin is het een jaar geweest van bezinning en verdieping.

INLEIDING

Zou 2022 het jaar worden dat we eindelijk terug kunnen naar het nieuwe normaal? Maar waar gaan we naar terug en wat is er nieuw? Voor SEP is in elk geval een wezenlijke verandering dat ons subsidiebudget van de gemeente minder is dan in 2019. Het aantal mensen op de loonlijst is daarom van zeven naar vijf gegaan. Het ging er in 2022 om of we ons konden herpakken en of we onze missie en visie in deze nieuwe setting konden waarmaken?

De opdracht voor onszelf in 2022 was dan ook om terug te gaan naar de noodzaak. Welke taken liggen er, wat is er blijven liggen in de afgelopen jaren en welke keuzes maken we om de bedrijfsmatige doelen te behalen. Deze doelen zijn dat wij met het huidige budget aan subsidie en eigen inkomsten en zonder 'Corona budgetten' zoals TVL of NOW in staat zijn om de prestatieafspraken te behalen zoals afgesproken voor dit Kunstenplan. Ook hadden we in 2022 het doel om bewuster vanuit diversiteit en inclusie te gaan werken. Zowel in bestuur, team en vakdocenten als ook in de vorm en inhoud van onze projecten. We hebben op al deze terreinen belangrijke stappen kunnen zetten. Nu is het belangrijk om dit ook dit structureel in de organisatie en werkwijze te blijven ontwikkelen. Dit is nooit af.

JAARVERSLAG 2022

AAN ONZE SUBSIDIËNTEN

STRATEGISCHE HIGHLIGHTS

Eigenlijk was 2022 een verademing! Eindelijk weer druk zijn met activiteiten die wél plaats kunnen vinden. Eindelijk weer meer werken aan structurele oplossingen. Eindelijk weer scholen kunnen bezoeken, vakdocenten bezig zien en kinderen zien genieten van spel, creativiteit en plezier hebben. We zijn er trots op dat we nog steeds in staat zijn om met een klein team zoveel scholen en leerlingen te bereiken in alle stadsdelen en zoveel vakdocenten aan het werk te kunnen zetten.

FINANCIËLE HIGHLIGHTS

In de begroting stond een financieel doel dat het acceptabel maakte om een beetje een verlies te schrijven over 2022. Toch is het als cultureel ondernemer geenszins een streven waar je op uit wilt komen. De reorganisatie van 2020 – 2021 zou dit jaar moeten aantonen of de getroffen maatregelen voldoende zijn geweest. In de afgelopen jaren hebben we gebruik gemaakt van de landelijke steunpakketten NOW en TVL. Ook in 2022 heeft dit nog een positieve invloed op de cijfers. Daarentegen zijn er door de richtlijnen van de Cultuurcoach een aantal grote projecten geweest waarop wij anders dan begroot geen eigen inkomsten mochten genereren. Toch stellen wij vast dat we in staat zijn om een goede, gezonde bedrijfsvoering te realiseren.

HIGHLIGHTS BEDRIJF

Ieder teamlid werkte in 2022 deels vanuit huis en op kantoor. Ook hadden we binnen het team een personeelwisseling. Een van de coördinatoren is gestopt en vervangen in de zomer van 2022. Dit is altijd een ingrijpende gebeurtenis in een klein team. We hebben gelukkig een nieuwe medewerker gevonden, die vanuit meerdere invalshoeken ons team verrijkt.

We hebben ook onze certificering opnieuw succesvol doorlopen. Met een bovengemiddelde score van 65 punten (landelijk gemiddelde 58,5) is de organisatie goed voor de dag gekomen.

VOORUITKIJKEN

Zoals het er nu uit ziet zal de vraag vanuit het onderwijs groot blijven. Enige zorg is wel dat er een aantal grote, maar tijdelijke budgetten waar scholen cultuureducatie uit bekostigen (NPO gelden) gaan eindigen in de nabije toekomst. Ook zien we dat het tekort aan vakdocenten nog wel even aanhoudt. Onze vakdocenten zijn allemaal

JAARVERSLAG 2022

zelfstandige ondernemers die bewust kiezen voor deze positie omdat dit meer vrijheid en afwisseling betekent. Scholen willen juist meer zekerheid en structurele inzet. Door dit verschil in uitgangspunten is het steeds moeilijker om projecten in te vullen die voldoende uitdagend en voldoende courant zijn voor een vakdocent om aan te nemen.

De kosten van levensonderhoud zijn voor iedereen flink gestegen in het afgelopen jaar. De verwachting is dat dit prijsniveau niet meer zakt, waardoor CAO's hierop worden afgestemd. Het is gelukkig ook zo dat de gemeente dit onderkent en extra ruimte schept om hier rekening mee te kunnen houden in de richting van o.a. het personeel. De vakdocent heeft geen CAO, maar in het kader van de 'Fair Pay' zou ook hier een correctie moeten worden doorgevoerd. Vakdocenten zijn zich veel bewuster hiervan en daarmee ook kritischer op onze inkoopopdrachten. Correctie ligt dan ook voor de hand in de nabije toekomst.



DOELSTELLINGEN

MISSIE

Onze missie is dat alle kinderen in het primair onderwijs met plezier kennismaken én ervaring opdoen met het gehele spectrum van kunst en cultuur, door middel van kwalitatief hoogstaande kunst- en cultuureducatie van professionele vakdocenten.

VISIE

SEP vindt kunst- en cultuureducatie van groot belang voor de algemene en persoonlijke ontwikkeling van ieder kind. Het geeft kinderen handvatten om te groeien, hun zelfbewustzijn te ontwikkelen, talenten te ontdekken en zich te presenteren. Ook bevordert het de waarden van de kunsten: het creatief leren denken en tegelijkertijd bouwen aan een sterke culturele basiskennis. Het is de visie van SEP dat kunst- en cultuureducatie ook bijdragen aan het verbinden van mensen en het bevorderen van het collectief bewustzijn, waarmee de sociale cohesie in de samenleving kan worden versterkt.

DOEL

SEP heeft als doel zoveel mogelijk jonge Amsterdammers actief kennis te laten maken met de wereld van kunst en cultuur. Een tweede doel is dat SEP zo goed mogelijk wil aansluiten bij de vraag van scholen door maatwerk te leveren. Een derde doel is dat SEP de vakbekwaamheid van haar vakdocenten steeds bevordert om daarmee bij te dragen aan de kwaliteit van onze projecten en het ondernemerschap van de kunstenaar.

PROGRAMMA'S SEP 2022

SEP heeft meerdere programma's die we monitoren. Hiermee krijgen we inzicht in wat de behoefte is van de scholen en de inhoud van de projecten.

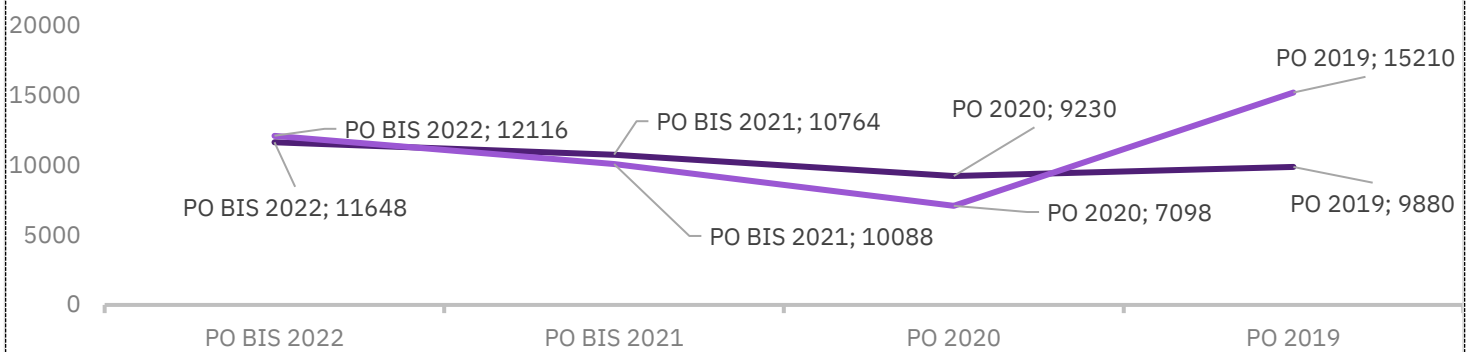
In totaal waren er in dit kalenderjaar 154 programma's actief. Om een inhoudelijk inzicht te krijgen in deze projecten zijn er 224 rapportages ingevuld door de vakdocenten.

1. PROJECTEN BIS (BINNENSCHOOLS) CODE P

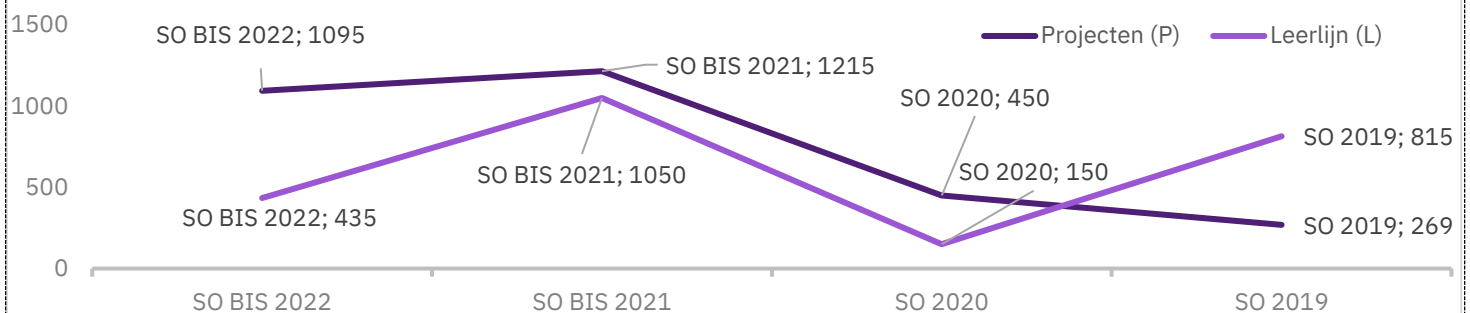
In totaal zijn er 94 Programma's met 'Projecten' uitgevoerd. Hiervan waren er twaalf voor het speciaal onderwijs.

Met Projecten kunnen we een relatie met de school opbouwen om vervolgens te kijken of we meer samenhang kunnen creëren tussen de verschillende projecten en het programma van de school. 47% van het totaal aantal leerlingen nam deel aan 'Projecten'. Dit was in 2021, 51,2%. In verhouding is dit een procentuele afname maar in reële zin is het aantal leerlingen t.o.v. 2021 wel toegenomen.

PO PROGRAMMA ONTWIKKELING LEERLINGEN AANTAL



SO PROGRAMMA ONTWIKKELING LEERLINGEN AANTAL

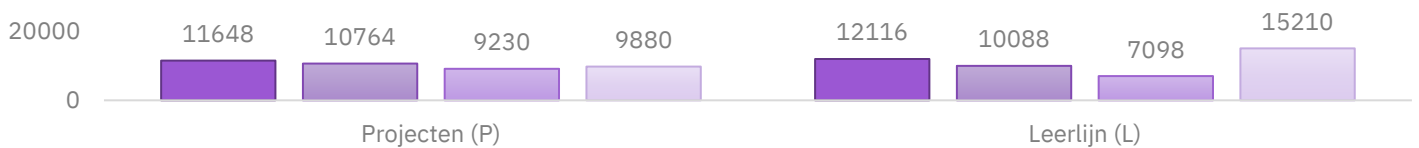


2. VERDIEPENDE LEERLIJNPROGRAMMA BIS CODE L

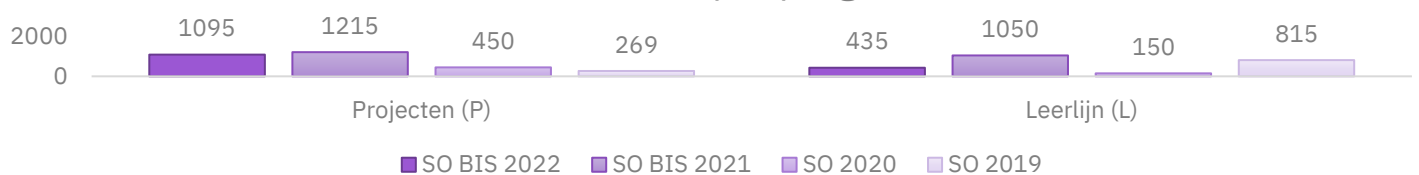
In totaal zijn er 32 Programma's met 'Leerlijnen' uitgevoerd. Hiervan waren er vijf voor het speciaal onderwijs.

Hiermee zien we een stijging van het scholen dat weer leerlijnen oppakt en waarmee ook het aantal deelnemende leerlingen na corona weer toeneemt. Het is nog niet op het niveau van 2019 maar dit heeft er ook mee te maken dat het moeilijker is om vakdocenten te vinden voor leerlijnen. 46% van onze projecten maakt onderdeel uit van een leerlijn t.o.v. 49% in 2021. Ook hier geldt dat het aantal leerlingen t.o.v. 2021 is toegenomen. In de vergelijking van de 'Projecten' zien we een goede ontwikkeling: het aantal leerlingen binnen een leerlijn is weer hoger dan het aantal leerlingen dat deelneemt aan 'Projecten'.

Primair onderwijs leerlingenbereik
binnenschools per programma



Speciaal onderwijs leerlingenbereik
binnenschools per programma

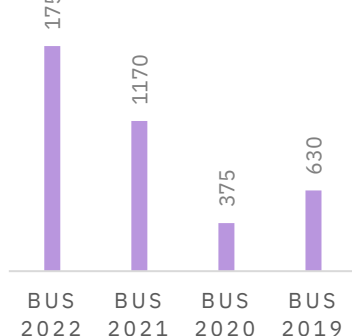


3. TALENTENKARAVAN BUS (BUITENSCHOOLS) CODE B

In totaal zijn er 28 'buitenschoolse programma's'; 'Talentenkaravane' of 'BUS' uitgevoerd. Hiervan waren er vier voor het speciaal onderwijs.

Het grootste verschil met afgelopen jaren zien we bij onze buitenschoolse en/of eigenlijk naschoolse activiteiten/projecten. De vraag naar dit onderdeel is weer sterk teruggekomen. En ook door onze deelname aan Zomerscholen in Zuidoost en Oost, is het aandeel Buitenschoolse Programma's verder gegroeid.

BUITENSCHOOL
LEERLINGENBEREIK



DESKUNDIGHEIDSBEVORDERING

POP-UP ACADEMY

De Pop Up Academy organiseert activiteiten voor vakdocenten vanuit de visie dat goed kunstdocentschap bestaat uit een evenwichtige combinatie van docentschap (didactiek-pedagogiek), communicatie en kunstenaarschap.

Thema's die eerder voorbij zijn gekomen zijn bijvoorbeeld: burgerschapsvorming in het basisonderwijs, klassenmanagement, Vreedzame school, WNT in kunstonderwijs. SEP organiseert deze Pop-up academies in samenwerking met de Muziekschool Amsterdam. De kunstvakdocenten van SEP en de Muziekschool Amsterdam lopen tegen dezelfde obstakels en vragen in de werkpraktijk aan en daarom is het waardevol om samen op te trekken hierin. De vakdocenten van beide instellingen zijn ook zeer enthousiast over de samenwerking.

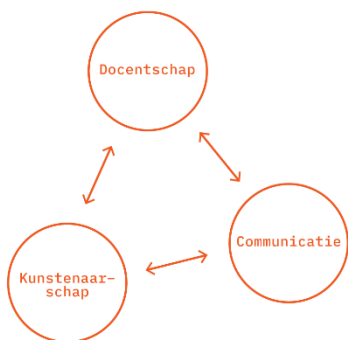
TRAINING INCLUSIE & DIVERSITEIT

In 2022 vond er een tweede editie van de trainingsreeks plaats rondom het thema Diversiteit & Inclusie gegeven door Siela Ardjosemito-Jethoe.

AANLEIDING

Kunst en cultuur moet voor iedereen toegankelijk zijn en draagt bij aan de ontwikkeling en verheffing van het individuele kind en diens omgeving. Het streven naar kansgelijkheid voor alle kinderen in de stad is daarom essentieel. Door diversiteit en inclusie als kernwaarden centraal te stellen, proberen wij bij te dragen aan deze kansgelijkheid.

SEP en Muziekschool Amsterdam organiseerden deze training omdat we gezamenlijk alle kunstdisciplines vertegenwoordigen en daarmee een rijk palet aan zienswijzen op de thematiek kunnen betrekken in de training van onze vele docenten.



DE TWEEDE EDITIE

Dit is de tweede keer dat wij deze training aanbieden aan onze vakdocenten vanuit de wens dat wij ons altijd willen blijven verbeteren op dit thema. Een nieuwe lichterling vakdocenten krijgt zo opnieuw de kans inzichten op te doen. De trainer Siela heeft door de eerste trainingsessies in 2021 ook beter zicht gekregen op hetgeen waar

JAARVERSLAG 2022

onze vakdocenten in hun werkpraktijk tegen aan lopen. Naast bewustwording, speelt tijdens de training het werken vanuit praktijkvoorbeelden een grote rol zodat onze vakdocenten deze inzichten direct kunnen toepassen binnen hun lespraktijk.

VRAGEN VANUIT DE VAKDOCENTEN

- ✓ Welk ('niet-westers') repertoire kan ik eigenlijk gebruiken in mijn muzieklessen? (Is het wel gepast om als witte muziekdocent Surinaamse kinderliedjes te zingen die een link hebben met het slavernijverleden?)
- ✓ Ik denk nu meer na over de te gebruiken muziekstukken en de herkomst ervan. Hoe kan ik die op een betere manier in de klas gebruiken en eventueel uitleggen?

Hoe zorg ik ervoor, in mijn korte lestijd, dat ik echt aandacht heb voor de diversiteit in een klas en hier ook gebruik van maak?

- ✓ Welke voorbeelden laat ik zien ter inspiratie van mijn (beeldende) lessen?
- ✓ Hoe vind ik een balans tussen herkenbaarheid voor de leerlingen en voorbeelden die anders/nieuw voor ze zijn?
- ✓ Kan ik als externe docent het thema diversiteit en inclusie ook bespreekbaar maken in een schoolklas, of is dat onverstandig?

DOELSTELLING

In drie sessies willen we onze vakdocenten de gelegenheid geven om met een inclusievere blik en met meer diversiteit naar de inhoud van hun eigen lessen te kijken.

Denk aan: welke voorbeelden laat je zien of horen aan de leerlingen en valt dit binnen de leefwereld van deze doelgroep? Hoe bewust ben je daarvan en betrek je de leerlingen bij de inhoud?

Welke didactische vaardigheden kun je inzetten om op een inclusieve manier les te geven?

DOELEN

vakdocenten maken kennis met thema's die raken aan diversiteit en inclusie;

- ✓ vakdocenten worden bewust van hun taak als rolmodel, wat ze meebrengen van zichzelf als ze een school binnenstappen en hoe er naar hen gekeken wordt;
- ✓ vakdocenten leren reflecteren op hun eigen lespraktijk op het gebied van inhoud, taal en houding.

OPBOUW

kick-off (online) Ter introductie van de sessies kijken we de film 'Wit is ook een Kleur' van Sunny Bergman en bepalen we een denkkader en zal de trainer hierover met ons in gesprek gaan.



JAARVERSLAG 2022

Eerste sessie Zelfonderzoek m.b.t. het thema inclusie & diversiteit

Tweede sessie Lesinhoud beter laten aansluiten op diversiteit leerlingen

Derde sessie Inclusieve classroom – didactische vaardigheden

OVER DE TRAINER

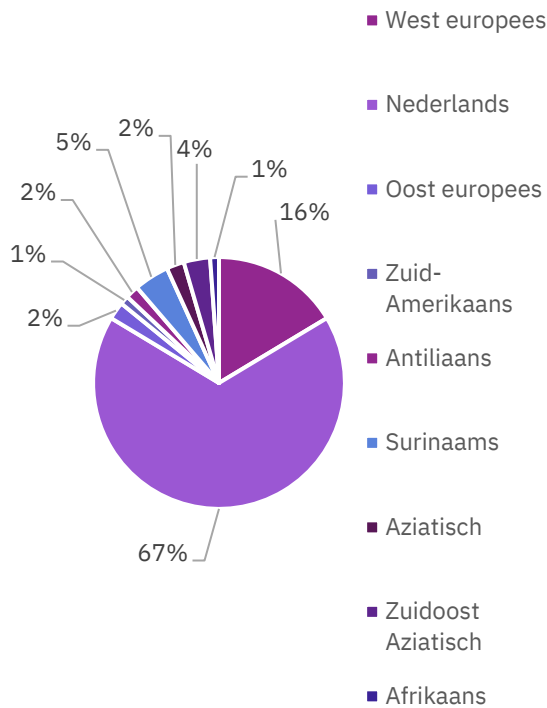


Siela Ardjosemito-Jethoe is cultureel antropoloog en socioloog. Ze heeft zich de afgelopen 20 jaar ingezet om diversiteit en inclusie verder te brengen in de cultuur-, onderwijs- en welzijnssector. Ze startte vanuit het welzijnswerk en switchte later naar het hoger onderwijs en de nationale en lokale overheid, met een focus op cultuur. Vanuit haar bedrijf Connecting the Dots unlimited (2016) geeft ze training, coaching en advies en werkt ze als woordkunstenaar. Verder is zij sinds 1 juni 2021 de Diversity and Inclusion Officer van de Hogeschool der Kunsten in Den Haag. Ze werkte verder mee aan verschillende publicaties zoals Superdivers! (2013), Onbeschreven Erfgoed (2017) en Diversiteit in de Samenleving (2017 en 2020). Van de laatstgenoemde publicatie is ze tevens hoofdredacteur. Daarnaast schrijft ze een maandelijkse column over diversiteit en inclusie bij het Sarnamihuis en is ze columnist voor Cultuurpers. Ze maakt samen met haar gezin de podcast 'Diversity in Check' en ze is medeverantwoordelijk voor de podcast 'Zeg maar gewoon wit.'



VERDIEPING VAN DE MEDEWERKERS EN VAKDOCENTEN

Achtergrond van de vakdocenten



*NEDERLANDS, BULGARIJE, BRITS, DUIJS, ITALIË, INDONESIAË, BRAZILIAANS, ISRAËLIËTS, NEDERLANDSE ANTILLIAANS, SURINAAMS, FRANSE, ENGELS, GRIEKS, MAROKKAANS, ARUBAANS, KOSOVAARS, POOLS, SENEGALEES, NOORS, CHINEES, ZUID KOREAANS, DEENS, PORTUGEEES, MOLUKSE, KROATISCH, IRAANS

Met het SEP-personeel zijn wij tijdens het IDFA naar de documentaire 'White Balls on Walls' gaan kijken. Hierin volgt regisseur Sarah Vos de recente ontwikkelingen binnen het Stedelijk Museum: de pogingen van het museum om zowel de collectie als het personeelsbestand meer divers en inclusiever te maken. Het gaf voor ons als SEP-team nieuwe inzichten in onze eigen werkpraktijk en hoe wij onderling met elkaar communiceren over dit gevoelige onderwerp. Ook het team van SEP maakt regelmatig onderdeel uit van de trainingen van Siela. Daarin hebben we dit onderdeel ook meegenomen. Hoe we als SEP-team een veilig kader kunnen creëren voor een gesprek over Diversiteit en Inclusie waarbij iedereen vanuit zijn eigen expertise en kennis input mag geven, zonder iemand in hokje te plaatsen.

In 2022 is ons bestand met vakdocenten nog steeds aan het groeien. We tellen 26* verschillende achtergronden. Het zijn, voor zover wij hebben kunnen nagaan, vakdocenten die geheel of deels een andere achtergrond hebben dan alleen een Nederlands achtergrond. Toch blijft het een lang proces om meer een afspiegeling van Amsterdam binnen de organisatie te realiseren. Met name de Afrikaanse (Marokkaanse) vertegenwoordiging loopt achter terwijl dit een grote meerwaarde zou hebben binnen het cultuuronderwijs. Wij gaan ons dan ook extra inspannen om vakdocenten met deze achtergrond te vinden.

DIVERSITEIT EN INCLUSIE

MISSIE

Als organisatie hebben wij de verantwoordelijkheid dat iedere leerling, op welke Amsterdamse school dan ook, tussen 4 en 12 gerepresenteerd, uitgedaagd en gehoord voelt door onze vakmensen en ons cultuureducatie aanbod.

SEP gaat uit van de kracht van diversiteit en meerstemmigheid en wil die actief benutten. Het draagt bij aan creativiteit, kennis en een bredere herkenning van wat kunst kan zijn en wat het kan betekenen. Het draagt bij aan de leerontwikkeling van kinderen.

VISIE

Kansengelijkheid kan worden bereikt met aandacht voor diversiteit en inclusie. Doordat wij ons actief inzetten voor diversiteit en inclusie bereiken wij de kinderen ook beter en maken we hun wereld groter en/of herkenbaarder

COMMISSIE D & I

PLAN VAN AANPAK

In 2022 heeft er een wisseling plaatsgevonden binnen de adviescommissie Diversiteit en Inclusie. Iris Engelman is in plaats van Khouloud Zaher in de commissie gekomen. Het doel van commissie D&I is om gevraagd en ongevraagd advies op actuele thema's met betrekking tot Diversiteit en Inclusie te geven. Denk hierbij aan ons aanbod, onze communicatie, hoe we nieuwe netwerken kunnen aanboren voor partners en personeel maar ook hoe wij onze rol kunnen verstevigen in het aanpakken van kansenongelijkheid.

Afgelopen jaar is de commissie betrokken bij de werving van een nieuw teamlid. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is het een extra uitdaging om een goed nieuw teamlid te vinden die voldoet aan onze vraag, ook als het gaat om het streven van meer diversiteit in het personeelsbestand. De commissie D&I heeft met name geholpen in het formuleren en uitzeten van de vacature. Dit heeft ook zeker ertoe bijgedragen dat we genoeg sollicitaties hebben ontvangen en een goede keuze hebben kunnen maken. Ook bij de training D&I, het vinden van vakdocenten met een meer diverse achtergrond en hoe vakdocenten bewuster te maken van het belang van diversiteit binnen onze projecten, is de commissie betrokken. In 2022 is de commissie

JAARVERSLAG 2022

nog beperkt ingezet.. De bedoeling is om ze in 2023 meer structureel in onze activiteiten mee te nemen. De focus ligt dan op zichtbaarheid, samenwerking en het nieuwe Kunstenplan 2025-2028.

COMMISSIELEDEN: INCLUSIE EN DIVERSITEIT

GABRIELA ACOSTA CAMACHO

Gabriela heeft de ECHO Award HBO 2019 gewonnen. Met deze award versterk ECHO, het landelijke expertisecentrum diversiteitsbeleid, de zichtbaarheid van excellente studenten met een niet-westerse achtergrond en een maatschappelijke missie. Gabriela Acosta Camacho ontvangt de award voor de manier waarop ze diversiteit en inclusiviteit een integraal onderdeel laat vormen van haar onderwijspraktijk.



EVA POORT

Eva is muziekdocent bij SEP. Eva volgde de opleiding Docent Muziek aan het Conservatorium van Amsterdam, waar ze onder ze zich heeft verdiept in ontwikkelingspsychologie, groepsdynamiek, pedagogiek, nieuwe lesmethodes en het begeleiden van bandprojecten. Eva wil als vakdocent openheid creëren aan leerlingen die vragen hebben over haar (trans)genderidentiteit. 'Ik wil dat de leerlingen alles aan mij kunnen vragen, zodat alle (negatieve) vooroordelen hierover weggenomen kunnen worden'.



CHARLENE SCHMERTZ

Charlene is taaldocent bij SEP. Opgegroeid in Brabant bij een Amsterdamse juf en een Surinaamse bankemployé, is Charlene van vele werelden thuis, en oneindig nieuwsgierig naar de verschillen en overeenkomsten tussen mensen. Waarom doen we zoals we doen, en gaan dingen zoals ze gaan. 'Met mijn biculturele achtergrond ben ik in vele werelden thuis en merk ik dat ik vaak een ander perspectief heb op dingen. Ik ben vooral scherp op blinde vlekken vanuit het hoger waarderen van westerse waarden en normen.'



IRIS ENGELMAN

Iris is fotografiedocent bij SEP. Met een Surinaamse vader en Nederlandse moeder is Iris opgegroeid met verschillende manieren van denken en doen. Daarbij speelden foto's en verhalen van vroeger een belangrijke rol. Opgroeien in een huis met twee culturen ervaart zij als verrijkend, maar kent ook het gevoel van zich nergens thuis voelen en is de innerlijke reis aangegaan naar zich thuis voelen; een weg van onder-zoeken, ont-dekken, ont-wikkelen en ont-moeten. Hierbij hebben fotografie en tekenen een belangrijke rol gespeeld.



CULTUURWEB

Het Cultuurweb, binnen een Microsoft Teams-omgeving, is logisch opgebouwd met toegang voor vele gebruikers. Denk aan het bestuur, de administratie (boekhouder en accountant), vakdocenten, de scholen en samenwerkingspartners. Het is onze voornaamste manier van communiceren, informatie verzamelen en delen. De inhoudelijke afstemming gaat snel en doelmatig.

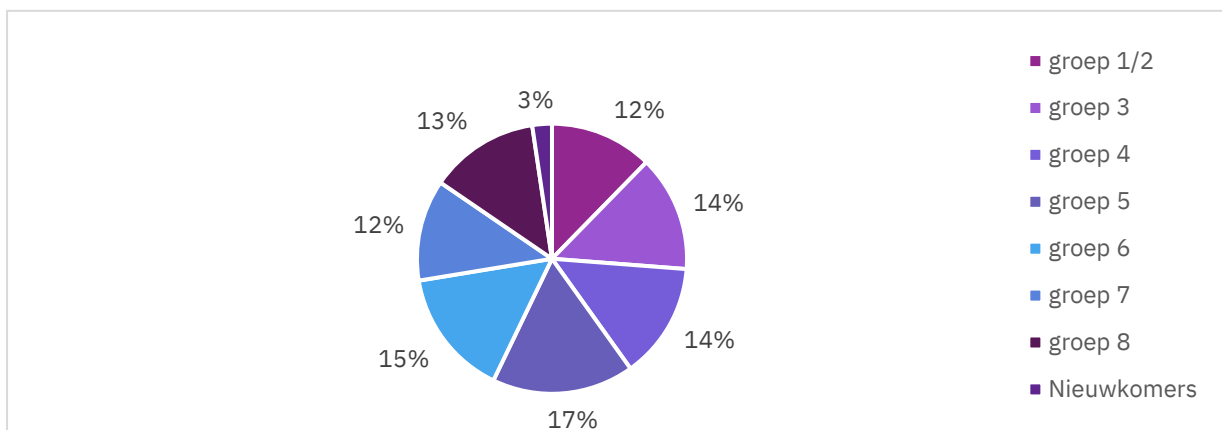
Op dit moment hebben we 353 Cultuurweb gebruikers waarvan 195 interne gebruikers (voornamelijk vakdocenten en het kantoorteam) en 158 gasten (bijvoorbeeld de cultuurcoördinatoren van de scholen). Alle vakdocenten zijn intern gebruikers en hebben toegang tot één of meerdere schoolomgevingen. Deze Teams geven inzicht in de activiteiten van de school. In totaal hebben wij meer dan 110 schoolomgevingen ingericht.

RAPPORTAGES

Ook de inhoud van projecten wordt in het Cultuurweb vastgelegd en gedeeld in de online omgeving van de school. De rapportages worden ingevuld door onze vakdocenten. Het gaat dan voornamelijk om binnenschoolse programma's. De rapportages vinden per periode plaats en geven een totaalbeeld van de inhoud per programma. Bij veel rapportages verzamelen we ook beeldmateriaal en bouwen zo een portfolio op voor iedere school waarmee wij samenwerken. In 2022 hebben wij in totaal 224 rapportages geregistreerd.

LEERJAREN

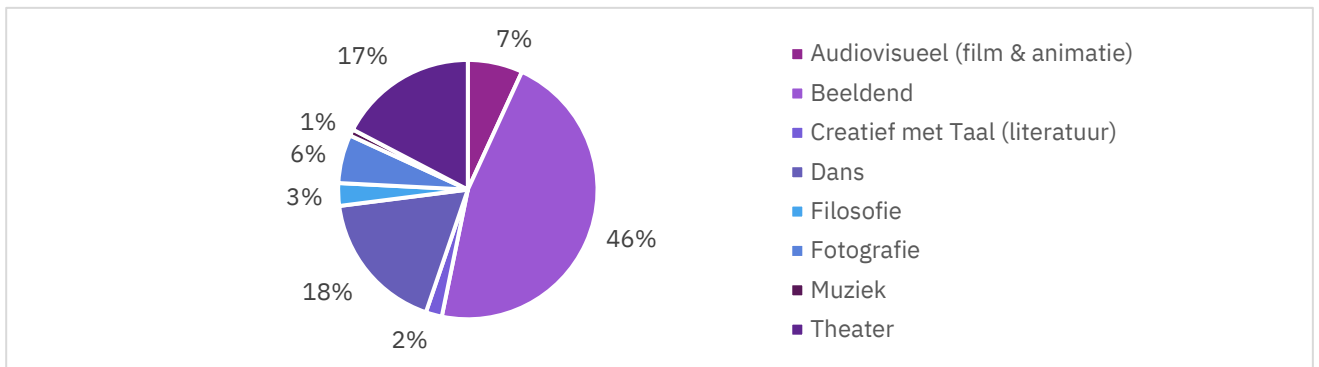
Over de verdeling leerjaren zien we een redelijk gelijkmatige verdeling. Alleen de projecten voor nieuwkomers (12 groepen) is logischerwijs kleiner dan andere leerjaren. Omdat bij het speciaal onderwijs soms een andere niveauverdeling bestaat is dit hier buiten beschouwing gelaten.



JAARVERSLAG 2022

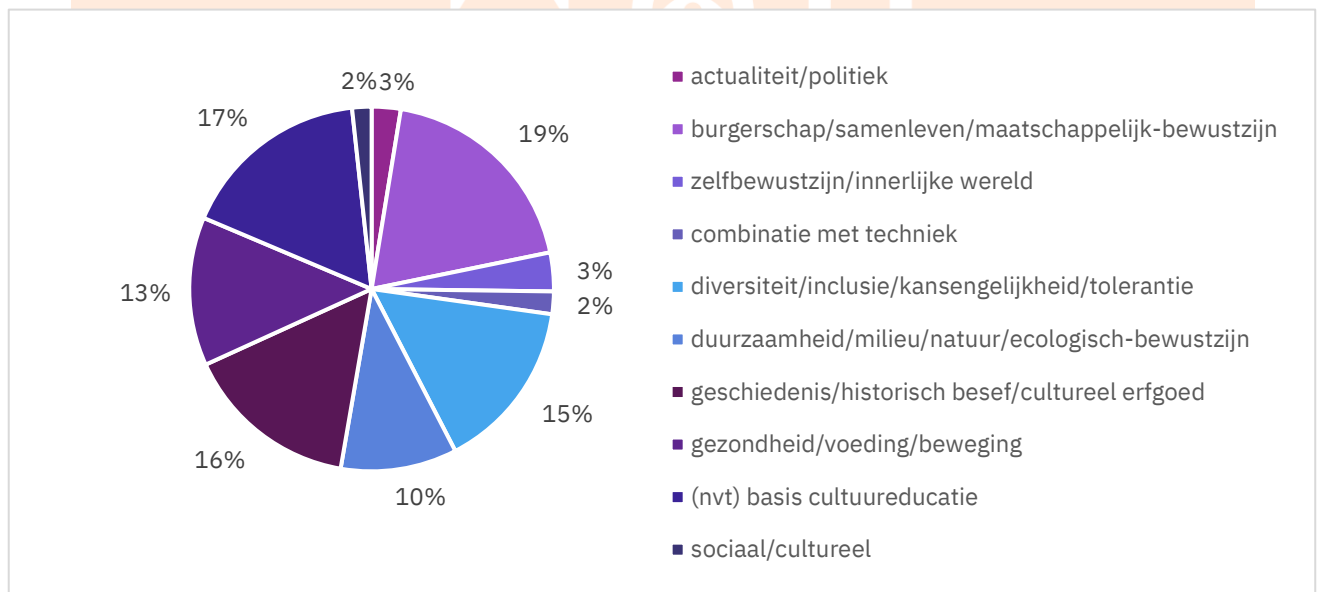
DE KUNSTEN

Wanneer we kijken naar de verdeling van de verschillende kunstdisciplines dan constateren we dat bijna de helft bestaat uit beeldende projecten. Wanneer een project multidisciplinair is dan tellen we de verschillende combinatie bij elkaar op. Onze dans en theater projecten zijn in aantal ongeveer gelijk. Fotografie- en audiovisuele projecten zijn goed voor 13%. Traditiegetrouw zijn de filosofie- en creatief met taal projecten minder vaak uitgevoerd.



MAATSCHAPPELIJK DOMEIN

Opvallend is als we vragen aan de vakdocenten, aan welk maatschappelijk domein het project heeft bijgedragen dat 'Samenleven' en 'maatschappelijk-bewustzijn' het meest voorkomt. Natuurlijk gaat het vaak ook puur over het ontdekken van de beginselen van 'de creativiteit' en 'het maken' waarbij ook het plezier een belangrijke rol speelt.



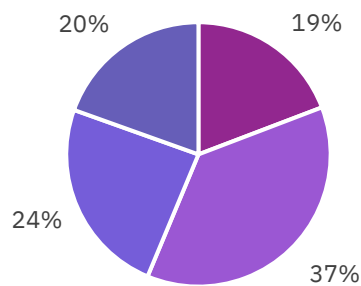
Lees de grafiek van rechtsboven met de klok mee.

JAARVERSLAG 2022

VOORBEELDEN

Meestal worden voorbeelden vanuit de professionele kunsten gebruikt om kinderen op ideeën te brengen en tegelijkertijd de kinderen meer te leren over de kunsten zelf. Bij de rapportage vragen wij ook specifiek naar welke inspiratiebronnen er zijn gebruikt in de lessen.

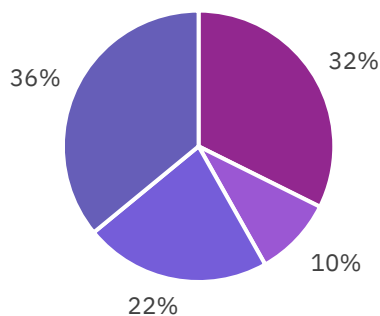
Bij de beeldend (ook fotografie en audiovisueel) worden vaker voorbeelden getoond van kunstenaars dan bij de podiumkunsten (dans en theater). Dit heeft vaak een praktische reden omdat deze disciplines in een gym of speelzaal worden gegeven waar er geen digiboord aanwezig is.



- De leerlingen hebben voorbeelden van leeftijdsgenoten bekeken
- De leerlingen hebben voorbeelden vanuit de professionele kunst als bron aangereikt gekregen
- De vakdocent heeft zichzelf / eigen werk als voorbeeld gebruikt
- Niet van toepassing

REFLECTIE

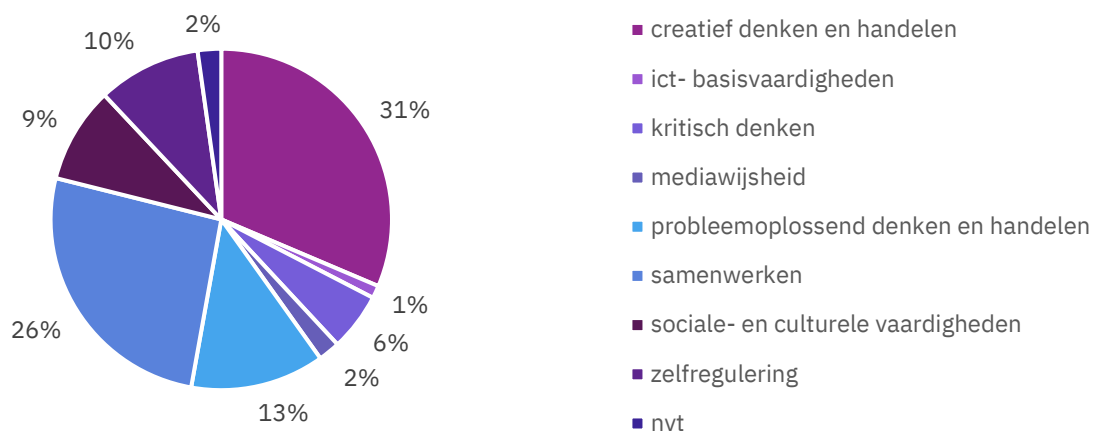
Een belangrijk onderdeel van cultuureducatie is de reflectie op de activiteit. Maak de leerlingen bewust van wat zij hebben geleerd als individu en als groep.



- Er is gereflecteerd op elkaars uiting/activiteit/werkstuk
- Er is niet gereflecteerd
- Individueel is eigen werk besproken
- Klassikaal is het eigen werk besproken

21^E -Eeuwse Vaardigheden

Veel schoolbesturen hebben het als speerpunt en veel scholen hebben het binnen het curriculum; de 21^e -eeuwse vaardigheden zijn een belangrijke legitimatie voor cultuureducatie in het basis - en speciaal onderwijs. Van deze vaardigheden komen 'creatief denken en handelen' en 'samenwerken' het meest aan bod in onze projecten.



EINDPRODUCT

Om interactie en meer samenwerking onderling te stimuleren, is werken naar een gezamenlijk resultaat een goed uitgangspunt. We zien in meer dan twee derde van alle projecten, dat dit ook het eindproduct is. Naast het proces is ook het eindresultaat een belangrijk aspect van cultuureducatie.

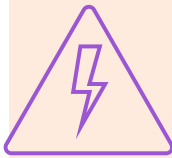


AANBEVELING EN INDIVIDUELE OBSERVATIE

Tot slot vragen we aan de vakdocenten na iedere periode of er ook leerlingen hebben deelgenomen die bijzonder enthousiast waren. We kunnen deze leerling(en) dan benoemen bij de evaluatie met de school, zodat ze wellicht de kans wordt geboden om na schooltijd bij een cursusorganisatie hier verder mee te gaan. Dit is een uitvloeisel van het cultuurcoach-traject. We trachten hiermee ook een bijdrage te leveren aan de talentontwikkeling van kinderen die niet altijd 'gezien' worden.

Ook vragen we een aanbeveling van de vakdocent over een mogelijk vervolg van dit of een ander project. Deze informatie nemen we mee in het evaluatiegesprek met de school en de vakdocenten die worden ingezet bij een volgend project.

RISICOANALYSE



Was er in 2021 sprake van veel invloed door corona, nu voelen we de gevolgen van de oorlog in Oekraïne en de post-corona tijd. Indirect heeft de oorlog in Oekraïne ervoor gezorgd dat het dagelijks leven snel duurder is geworden. We zien dat vakdocenten daarom noodgedwongen kritischer een afweging maken bij het aannemen van opdrachten. Een opdracht moet voldoende courant zijn. Scholen willen na de afgelopen jaren van incidentele projecten en onderbroken programma's weer meer structuur in hun cultuureducatie en voor de langere termijn projecten en leerlijnen inplannen. Vakdocenten kijken ook of de organisatie van de school voldoende waarborg biedt voor een vakdocent om tot zijn recht te komen als vakspecialist. Door de hoge werkdruk op scholen en door concentratieproblemen bij leerlingen vraagt dit meer aandacht. Dit vraagt ook van ons een betere afstemming met de school, strakke(re) afspraken, meer evaluatiemomenten en aandacht voor de didactische professionalisering van vakdocenten. Vakdocenten zijn kritischer bij het aannemen van projecten en ze leggen zich niet graag vast voor een lange periode of willen juist geen incidentele losse klusjes. Het gevolg hiervan is dat we steeds opnieuw vakdocenten moeten gaan zoeken, inwerken en verwerken in de administratie. Dit kost veel tijd waardoor andere taken te veel blijven liggen. We zullen in 2023 wellicht vaker nee moeten verkopen richting de scholen met mogelijk een negatieve invloed op ons bereik. In 2022 hebben we de pilot Cultuurcoach afgerond. Het niet meer deelnemen aan deze regeling kan nadelige gevolgen hebben voor de organisatie en onze positie binnen het Kunstenplan. De inzet van de Cultuurcoach kwam in de plaats van vaak bestaande leerlijnen. Op deze projecten konden wij geen eigen inkomsten genereren terwijl wij dit wel binnen het Kunstenplan 2021-2024 hadden afgesproken. Gelukkig hebben we in de geest van de regeling wel een inhoudelijke maatregel genomen. Wij vragen nu standaard na een project of er nog leerlingen zijn binnen onze projecten die opvallen en extra begeleiding naar buitenschoolse activiteiten kunnen gebruiken. Mogelijk met ondersteuning van Het Jongeren Cultuur & Sport Fonds. Dit koppelen we terug naar de school/groepsleerkracht

JAARVERSLAG 2022

Ook in 2022 hebben we nog gebruik gemaakt van de corona-voorzieningen NOW en TVL . Deze zijn ook bijna allemaal definitief vastgesteld. Alleen voor één kwartaal TVL loopt nog een beroepsprocedure omdat ons bezwaar ongegrond is verklaard. Dit levert geen financieel risico op. Maar het zou kunnen dat er in 2023 toch nog een TVL wordt uitgekeerd. Het bedrijfsresultaat 2022 is dus nog beïnvloed door deze subsidies. Wanneer 2023 verloopt zoals 2022, alleen zonder deze voorzieningen, dan zal dit een negatief resultaat tot gevolg hebben. Omdat hier in de Kunstenplanbegroting al rekening mee is gehouden, verwachten wij dat dit geen probleem oplevert. Wel kan het lastig vinden van vakdocenten voor projectaanvragen zich verder doorzetten . Ook de uurtarieven voor ZZPers moeten wellicht omhoog om nog vakdocenten bereid te vinden opdrachten aan te nemen. Dit is iets wat wij zelf niet volledig in de hand hebben. De budgetten van de scholen, zouden ook moeten meegroeien met de inflatie.

Tot slot blijft de werkdruk hoog en is door personeelstekort in en buiten de sector het risico van personeelwisselingen aanwezig. Zoals eerder aangegeven, hebben we geen flexibele schil in de organisatie, wat ons kwetsbaar maakt. Reden waarom we ons concentreren op onze basisactiviteiten en goed moeten monitoren waar onze tijd in gaat zitten.



JAARVERSLAG 2022

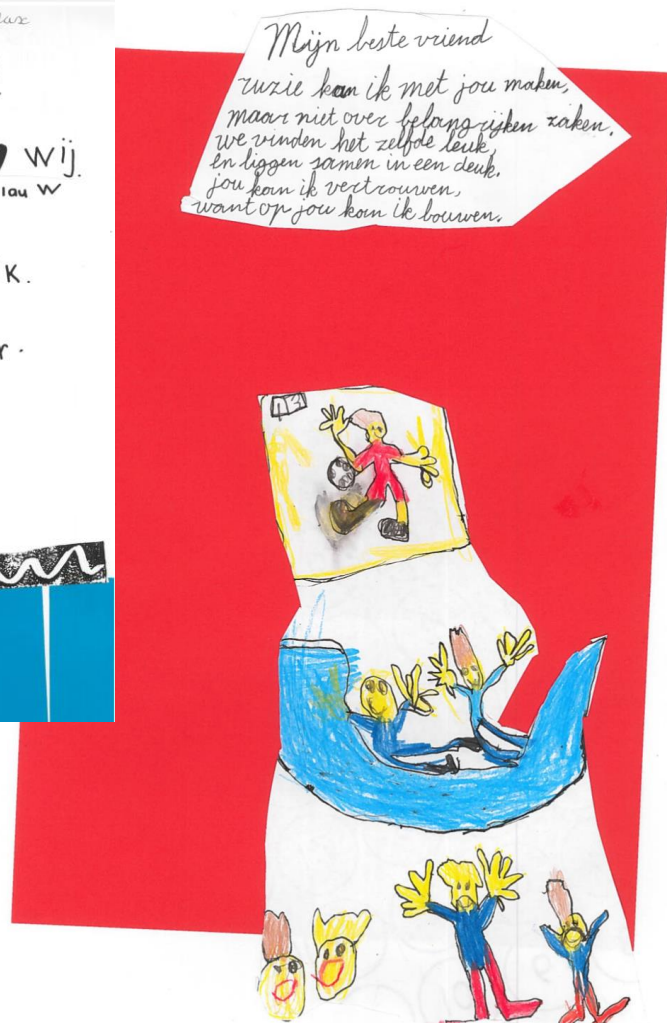
UITGELICHTE PROJECTEN

DRIE PROJECTEN UIT SCHOOLJAAR
2021-2022 EN 2022 – 2023

Poëzie in beeld project. Hildebrand van Loon school: Kinderen uit verschillende groepen werden aan elkaar gekoppeld (gr. 3 en 6, gr. 4 en 7, gr. 5 en 8). De tekst van de een werd voorzien van een illustratie van de ander en andersom. Ze presenteren het werk aan elkaar. Dit leverde mooie verbindingen op. Thema was Vriendschap (thema van de poëzieweek)

Het resultaat: Met bijna 180 fantastische gedichten over vriendschap hebben we een school vol poëzie!

Groep 3 & 6




JAARVERSLAG 2022

Groep 4 & 7

Fai'eso
ARTHUR

Mijn grote vriend.
Ik speel met bovend.
Ik zie mijn vriend op een flat.
Mijn grote vriend.
Ik hoor een prutend
stokstaandje.
Ik voel dat hij mij knuffeld.
Mijn grote vriend.
Is grappig en Cool.


Mijn grote vriend



PYNN VAN VRIENDSCHAP

Super ijm

Vriendschap is meestal super fijn
maar iedereen voelt soms de pijn
de grote vraag
eigenlijk super vaag
is je vriendschap wel goed
als het soms zoveel pijn doet
het voelt als een mes in je buik
het tegenovergestelde van een warme knuffel
een gekneusde teen
of een gebroken been
goede vriendschap
voelt niet als een klap
maar als een warm gevoel
een knusse knuffel



PYNN VAN VRIENDSCHAP

Groep 5 & 8

hannah lucas

Jij & ik

jij en ik
De perfecte vriendschap
jij en ik
kwamen voor elkaar op
jij en ik
konden de wereld aan
jij en een ander
zijn er zonder mij vandoor gegaan.

BATTERIJ + Gebroken

Onze batterij voerkaaris op
Of zelfs KAPOT

In ons hart zit een brandende larst
Het kan niet meer worden
geparencerd

Niet meer LIJMEN
Niet meer PLAKKEN

Het is Voorbij

Onze vriendschap is voorbij
Ik voel me net als een kapotte
Magreel
die niet meer op iemand kan blijven
plakken
Het is kapot
Mijn hart is kapot
Het is ge los ken
en wordt nooit meer heel
Onze vriendschap is stil




JAARVERSLAG 2022

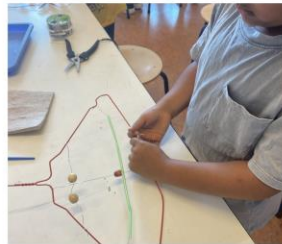
De Blauwe Lijn, thema Moderne geschiedenis en Mensen

3- van ijzerdraad en kosteloos materiaal een gezicht maken (wat zit waar)

4- van karton, textiel, aluminiumfolie en metaalresten een menselijk lichaam maken waarvan 1 ledemaat een prothese moet zijn

5- maak een bevolkingsgroep waarbij iedereen zichzelf zo kleurrijk en origineel mogelijk presenteert d.m.v. kleding en haarstijl (opgevolde party en textiel)

6- maak je eigen koning/koningin met bijpassend Koninklijk kostuum (papier maché en textiel)



JAARVERSLAG 2022



JAARVERSLAG 2022

El Kadisia, Taal en beeld- gekoppeld aan Museumbezoek

Rijksmuseum Help! De Muziek is zoek.

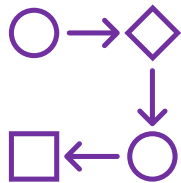
Het was echt superleuk, en ook vele malen beter dan 'Het kleine weeshuis' (dicht vanwege renovatie) De kinderen kregen een geweldige opdracht die begeleid werd door twee acteurs van het Rijksmuseum. Het werkte als een trein. Kinderen heel enthousiast, deden goed mee. Ook een mooi uitgangspunt om de lessen verder op te bouwen!

Reactie van de Vakdocent van SEP

Na het bezoek aan het Rijksmuseum (met educatief programma met acteurs) volgen er drie lessen beeldend om de leerlingen van groep 3 te enthousiasmeren voor de buitenschoolse lessenreeks. Daar wordt een aanbod beeldend en creatief schrijven gegeven door twee vakdocenten. De vakdocenten gaan met de leerlingen mee bij het bezoek aan het Rijksmuseum.



Coördinatie



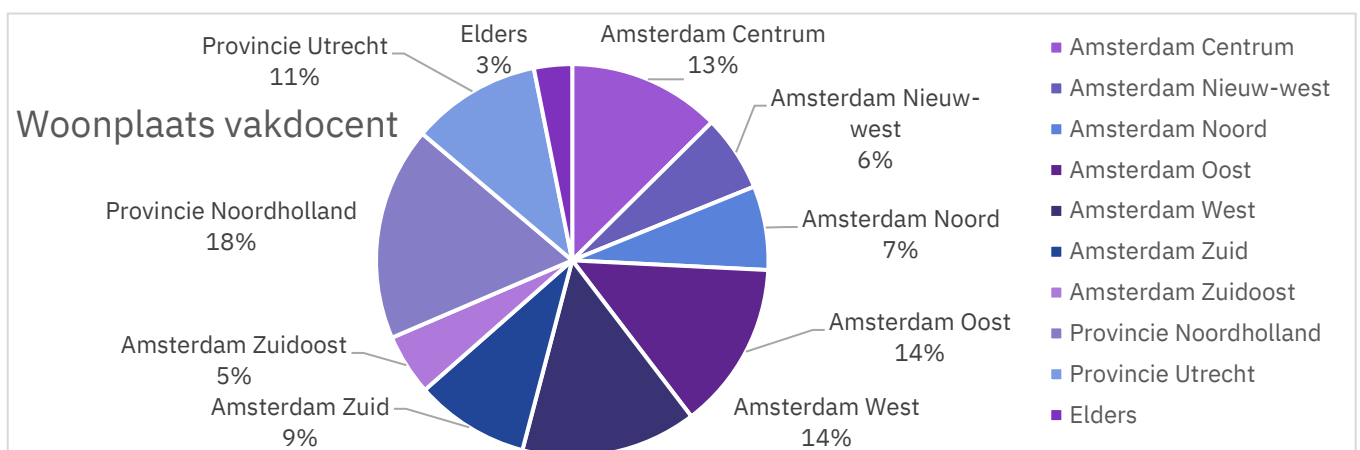
De coördinator cultuuronderwijs is bij SEP is een relatiebeheerder die de vraag van de school vanuit een inhoudelijke deskundigheid verbindt met de vakdocent voor een goede uitvoering. Dit jaar is er weer veel opgepakt om programma's cultuureducatie weer structureel onderdeel van het lesprogramma te maken. Meer leerlijnen en buitenschoolse programma's. We zien ook dat er door het grotere budget van het speciaal onderwijs, meer vraag is naar structurele programma's en minder naar losse projecten. In die zin zou ook het reguliere onderwijs baat hebben bij een hoger voucherbudget om cultuureducatie structureel in het curriculum van de school op te nemen.

De werkdruk op scholen maakt dat de situatie soms onveilig en voor de langere termijn kwetsbaar is om als organisatie nog vakdocenten te kunnen inzetten. De coördinatoren gaan hierover met de school in gesprek en dan komt het door aanpassing van het project en/of door nieuwe afspraken met de school meestal wel goed. Vaak gaat het er dan om dat de leerkrachten meer informatie geven over de groep, er direct geëvalueerd wordt na de lessen en wanneer de vakdocent zelfstandig voor de klas staat, er goede afspraken zijn, dat er een achterwacht is vanuit de school die bij naam bekend is voor de vakdocent en leerling.

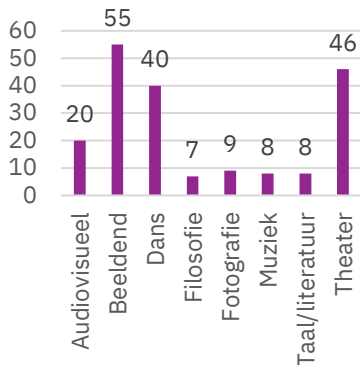
VAKDOCENTEN



In totaal hebben we 159 beschikbare vakdocenten in ons bestand opgenomen. Hiervan is 69% woonachtig in Amsterdam. De meeste vakdocenten wonen in de stadsdelen Centrum, West en Oost. In 2022 zijn er 108 vakdocenten daadwerkelijk ingezet. In 2021 waren het 92 vakdocenten. De vraag naar specialisten binnen de verschillende kunstdisciplines en onderwijsvormen blijft dus groeien. Steeds vaker moeten we buiten ons vakdocentenbestand zoeken naar geschikte en beschikbare docenten. Daarbij moeten we ons ook meer inzetten om de opdracht courant te krijgen voor een vakdocent. Dat heeft natuurlijk



Vakdocenten per kunstdiscipline



te maken met de duur van een project, het aantal uren en het tijdstip. Maar steeds vaker ook met de locatie van de school, de populatie, de werkomstandigheden, betrokkenheid van het schoolteam, aanwezigheid van de leerkracht, voorbereidingstijd etc. Juist projecten op scholen waarbij de populatie onze activiteiten het meest nodig heeft dreigen hierdoor moeilijker in te vullen. Vanuit SEP maken we scholen hiervan bewust, en bespreken we de randvoorwaarden steeds nadrukkelijker. Waarbij in het algemeen de regel is dat de betrokkenheid van de school en specifiek de eigen leerkracht, het verschil maakt. De samenstelling van de groep vakdocenten is meer divers zoals wij ook hadden voorgenomen n.a.v. de Code Culture Diversiteit. Binnen de groep vakdocenten tellen we 26 verschillende achtergronden.

SAMENWERKING



Zeker wat betreft samenwerken was 2022 een eerste stap naar het maken van nieuwe of hernieuwde samenwerking. Allereerst geldt dat voor de scholen. Het op afstand moeten communiceren is niet bevorderlijk voor relatiebeheer en samenwerking. Gelukkig kwam deze behoefte van twee kanten. Zo hebben we weer uitgebreid scholen kunnen bezoeken. Ook hebben we lesbezoeken afgelegd om vakdocenten actief te zien op de school. De samenwerking met culturele partners is ook weer van de grond gekomen. Maar hierbij gaat het vooral om het bespreken van actuele issues die spelen in de sector. Inhoudelijke samenwerking vraagt meer tijd en iedereen heeft te maken met hoge werkdruk. Vooral interessant is inhoudelijke projectsamenwerking. Dit heeft altijd een langere aanloop nodig. Soms blijkt dat een samenwerking met een andere culturele instelling tijdens een project kan worden georganiseerd, maar dat wij binnen de projectcoördinatie, hier nog onvoldoende zicht op hebben. Zo kan een project in de klas onderdeel zijn van een thema waarbij de leerlingen ook een voorstelling of tentoonstelling bezoeken zonder dat onze coördinatoren hiervan op de hoogte zijn. Juist op zo'n moment zou een vakdocent in een samenwerking met de andere instelling het effect van de lessen en het bezoek kunnen versterken. Hier aan willen wij in 2023 extra aandacht geven. We hebben met de Muziekschool Amsterdam (bijvoorbeeld Pop-up D&I), de SKC (Zomerschool) en het SOCK stappen kunnen zetten in concrete acties. Vanuit SOCK (Stedelijk Overleg Cultuur en Kunsteducatie), hebben we contact gehouden met

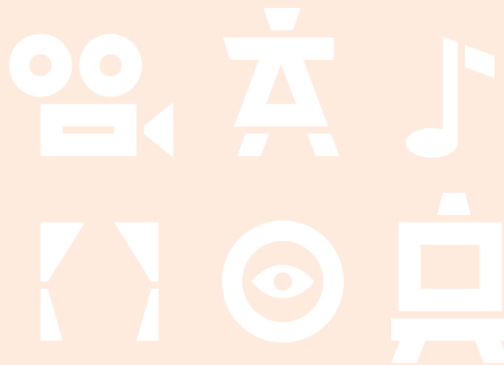
onze collega-instellingen en hebben we ook specifiek gesproken ten behoeve van de verkenning van de Kunstraad.

PROMOTIE EN VERKOOP

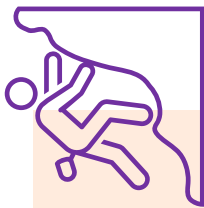


Voor de promotie en verkoop heeft SEP weinig tijd. Dat is misschien wel een goed teken. Omdat we ook voldoende werk hebben en niet veel meer aankunnen. Dit bewijzen ook de bereik - en prestatiecijfers. Toch is het nodig dat we zichtbaar(der) zijn. Door onze beperkte capaciteit schiet dit er vaak als eerste bij in. We besteden ook liever onze tijd aan vakdocenten en scholen om te zorgen dat projecten goed voorbereid kunnen starten. Het teruggaan naar deze basis heeft ervoor gezorgd dat promotie, verkoop en daarmee zichtbaarheid geen prioriteit heeft. Natuurlijk weten we dat dit voor de langere termijn onverstandig is. Reden waarom wij in 2023 dit weer meer gaan doen. Het gaat er dan vooral om de bestaande relaties met scholen te versterken en het netwerk met nieuwe (culturele of maatschappelijke) organisaties op projectbasis aan te gaan.

SEP



AMBITIE



De focus van 2022 lag op het normaliseren en teruggaan naar de basis van onze werkzaamheden. Om van betekenis te kunnen zijn voor de leerlingen, de scholen en de vakdocenten. Wat kunnen we bedrijfsmatig aan en waar moeten we realistisch in zijn?

Gebleken is dat we niet bang hoeven te zijn voor te weinig vraag of te veel concurrentie. Zolang wij goede kwaliteit kunnen leveren, zullen wij ook voldoende vraag vanuit het onderwijs ontvangen. Dit bewijst ook ons recordbereik in het aantal leerlingen. Onze ambitie was dat wij ook meer samenwerking met de sector zouden realiseren, nieuwe netwerken zouden opbouwen en meer in het ontwikkelproces van het cultuureducatie programma betrokken zouden worden in de school. Dat is nog steeds de ambitie en zeker dit laatste hebben we afgelopen jaar zien gebeuren. Dit verklaart ook dat we minder scholen hebben bereikt dan in 2019 maar wel meer leerlingen bereiken. Voor de komende periode verwachten wij dat er nog meer kan qua diversiteit, samenwerking en zichtbaarheid. Het blijft afhankelijk van ons kleine team dat hier tot nu toe nog niet voldoende aan toe komt. Belangrijke reden hiervoor is dat wij veel tijd kwijt zijn aan het vinden en inwerken van geschikte vakdocenten. Hierop zullen we ook een aantal maatregelen moeten nemen. Met name voor korte- en buitenschoolse projecten, hebben we de meeste moeite om vakdocenten te vinden. Hier zullen we dan ook vaker nee op moeten verkopen om meer tijd vrij te kunnen maken voor vergroting van ons netwerk en inhoudelijke projectsamenwerking. We willen de culturele en maatschappelijke sector in onze programma's inhoudelijk betrekken. Deze sectoren moet ook lokaal en meer divers zijn dan de organisaties die we van oudsher kennen. Veel samenwerking is er eigenlijk al maar blijft onder onze radar doordat het op het niveau van de vakdocent en de school manifesteert (zie projectvoorbeeld Rijksmuseum).

Tot slot moeten wij als organisatie niet vergeten zichtbaar te zijn in de stad en onze projecten moeten een goed beeld geven waar en hoe wij actief zijn.

JAARVERSLAG 2022

PERSONEEL



Punt van aandacht blijft de werkdruk en flexibiliteit van ons team. Het terug gaan naar de basis heeft ervoor gezorgd dat iedereen zich kon heroriënteren naar eigen inzicht. Wat zijn de meest belangrijke taken voor de continuïteit en ons werk in de stad? We hebben één personeelwisseling gehad in 2022. De functie van coördinator cultuuronderwijs kwam vacant. Gelukkig hadden we voldoende tijd om hiervoor een nieuwe collega te vinden. Zoals eerder beschreven hebben we de D&I-commissie betrokken bij de werving met als resultaat dat we een goede opvolging hebben kunnen vinden binnen het gewenste profiel. Emeline is vanaf de zomer 2022 gestart als coördinator en heeft een sport/dans achtergrond met ervaring in het onderwijs en bij de Gemeente Amsterdam. SEP is met haar kleine team complementair wat betreft specialisaties, achtergronden en verdeling man/vrouw. We willen dit graag zo houden en waar mogelijk nog verbeteren.



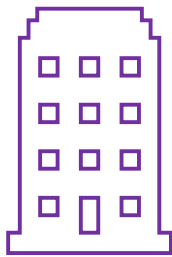
ADMINISTRATIE



Omdat we in het onderwijs met schooljaren werken, heeft de administratie nog een nasleep van alle mutaties van de coronaperiode. Toch hebben we ook hier een normalisatie zien optreden. Dat betekent een grotere werkdruk voor het kleiner geworden aantal uren dat hiervoor staat (minder personeel). Samen met de verduurzaming van onze organisatie (minder papierverbruik) en een beter (digitaal) overzicht van onze boekhouding, is dat de reden geweest waarom we een aantal onderdelen nog verder geautomatiseerd hebben. Ook hebben wij gekozen voor een andere verwerking van de facturering per periode bij langdurige projecten, waarbij de verwerking van mutaties aan het eind van het project plaats vindt. We verwachten niet dat dit veel invloed heeft op de resultaten aangezien deze altijd maar een klein deel van de totale inkomsten bestrijken.

JAARVERSLAG 2022

HUISVESTING



De locatie is in 2022 nog steeds centraal gelegen in de stad. Om problemen met de levering van poststukken te voorkomen, hebben we ons vestigingsadres bij de kamer van koophandel aangepast. Op dit moment werkt ons team gemiddeld een derde van de aanstelling vanuit huis en twee derde vanuit ons kantoor. Alhoewel de voorkeur bestaat om elkaar voor overleg op de school of op kantoor te spreken, blijft de online variant ook bestaan omdat dit vaak praktisch meer mogelijkheden biedt om snel en met meerdere tegelijk onderwerpen te bespreken en af te stemmen.

Het kantoor is inpandig en gehuurd van de Muziekschool Amsterdam. Zij beheren het pand van de gemeente Amsterdam. Omdat de energiekosten inclusief zijn hebben we (nog) niet te maken gehad met extra hoge kosten in 2022. Wel zou het pand op gebied van energiebesparing nog een aantal stappen kunnen zetten. Helaas hebben wij daar zelf weinig invloed op.

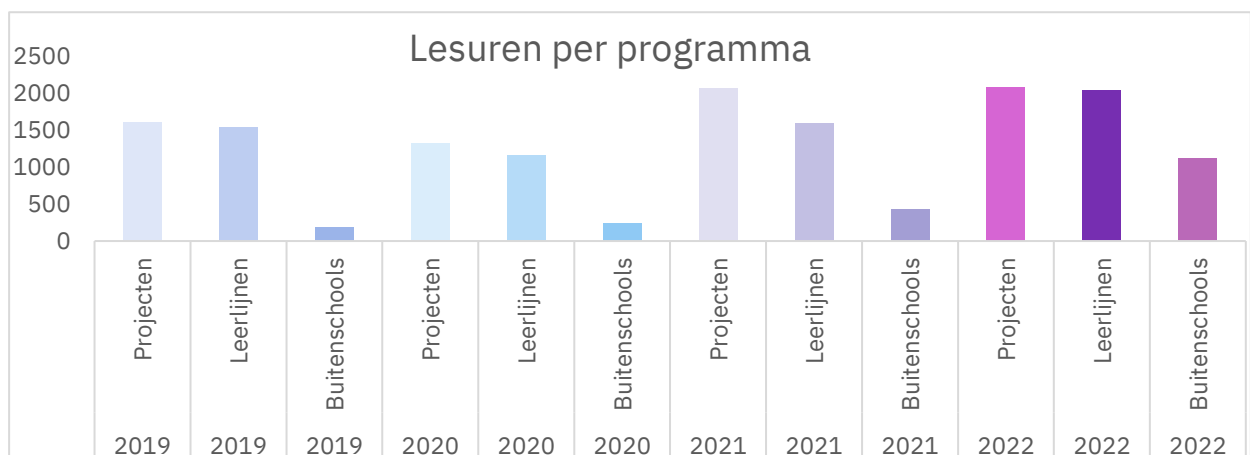
PRODUCTIE



Het aantal fte's met een loondienstbetrekking is gedaald naar 3,89 t.o.v. 4,25. In 2022 hebben wij 108 vakdocenten inzet. Dat zijn er 19 meer dan 2021. Voor binnenschoolse projecten (BIS) is er met lesgebonden uren 5,8 fte aan vakdocenten ingezet in 2022. Voor buitenschools projecten (BUS) is 4,1 fte ingezet. De voorbereiding - of nawerkuren zijn hierin niet meegerekend. Voor BIS waren dit 1791 uur en BUS 285 uur.

Berekening:

Fulltime betekent 36 uur per week met een schooljaar van 40 weken. De vakdocenten kunnen maximaal 50% van deze tijd lessen uitvoeren onder schooltijd (720 uur). Bij lessen buiten

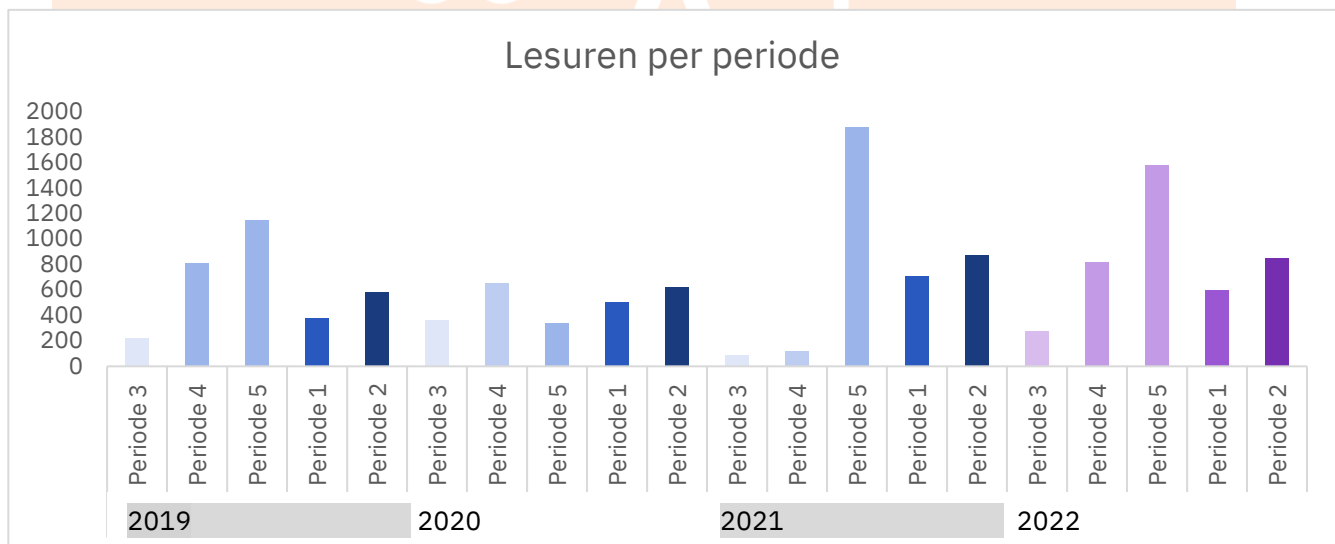


JAARVERSLAG 2022

schooltijd is dit 25% (260 uur). 4167 uur is 5,8 fte onder schooltijd (5,1 fte in 2019) en 1075 uur buiten schooltijd is 4,1 fte (1,1 fte in 2019).

Wanneer we de uren analyseren van 2022 t.o.v. voorgaande jaren dan valt op dat we er in zijn geslaagd om meer lessen uit te laten voeren. Ook t.o.v. 2019, het jaar voor corona en met een hogere Kunstenplan subsidie dan het huidige subsidiebedrag. Het rendement is dus toegenomen. Dit was ook noodzakelijk om bedrijfseconomisch gezond te blijven maar dit heeft de werkdruk wel doen verhogen en heeft ook een aantal bedrijfsactiviteiten op een lager pitje gezet.

Zo kunnen we zien dat in alle programma's het aantal lessen hoog is t.o.v. afgelopen jaren. 'Leerlijnen' en 'Projecten' gaan redelijk gelijk op en de grootste toename zit in het naschoolse gedeelte. De toename van leerlijnuren is mogelijk te verklaren uit deelname aan de pilot cultuurcoach. Dit programma liep tot aan de zomervakantie en is deels doorgezet binnen onze eigen leerlijnen. Onze periodes lopen per schooljaar en deze verantwoording is per kalenderjaar. Hierdoor is de eerste periode, periode 3 (januari tot aan de voorjaarsvakantie) en is periode 1 na de zomervakantie, de start van het schooljaar.

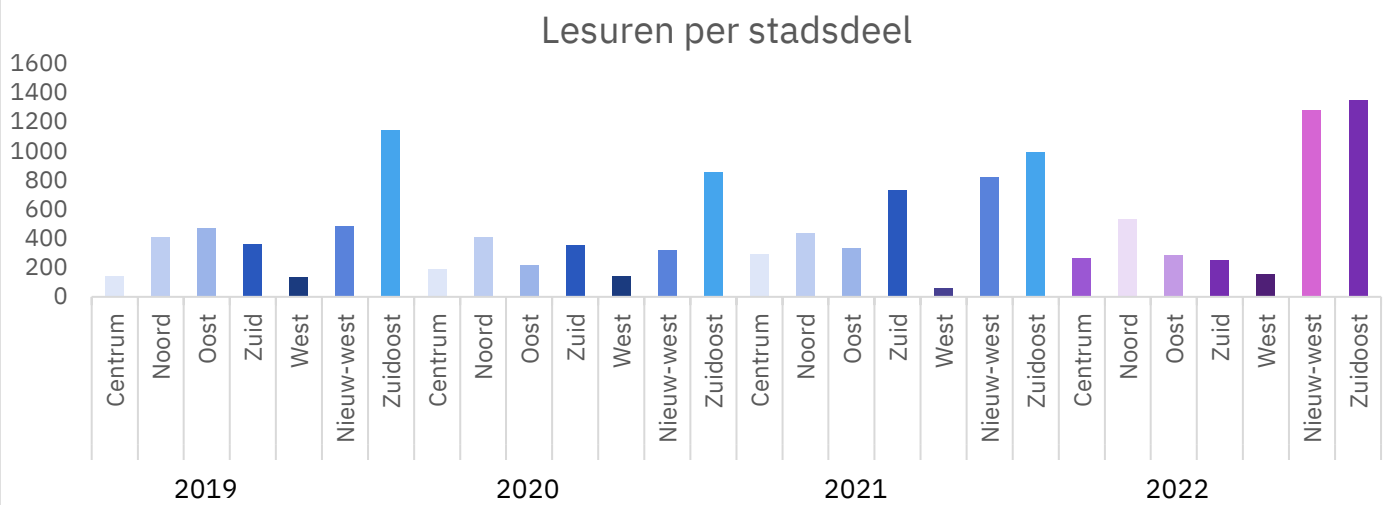


Onze periodes lopen per schooljaar en deze verantwoording is per kalenderjaar. Hierdoor is de eerste periode, periode 3 (januari tot aan de voorjaarsvakantie) en is periode 1 na de zomervakantie, de start van het schooljaar. We kunnen constateren dat het periodeverloop van 2022 weer lijkt op die van voor corona (2019). Alleen liggen de aantal gegeven lesuren dus hoger. De tussenliggende jaren 2020 en 2021 geven een verstoord beeld weer. Waarbij goed te zien is dat met name

JAARVERSLAG 2022

2021 een slechte start kende (periode 3 en 4) en een opleving en inhaalslag toen de scholen weer meer open konden (2021, periode 5).

In de analyse per stadsdeel wordt duidelijk zichtbaar dat de verschuiving van aandacht voor de stadsdelen Noord, Nieuw-west en Zuidoost zijn vruchten afwerpt. Waar Nieuw-west in coronatijd het sterkst is gedaald, zien we nu ook daar de grote opleving en groei. Daarentegen is het aantal lesuren in stadsdeel Zuid behoorlijk afgenomen.



TOELICHTING FINANCIËN

TOELICHTING VERSCHILLEN

Ook op financieel vlak kunnen we spreken over een goed jaar. Begroot was dat we in 2022 zouden uitkomen op een verlies van 9k waarmee wij een klein deel van de algemene reserve van 2021 zouden moeten aanspreken. Maar door de grote veerkracht van het onderwijs zien we een snel herstel van de vraag naar projecten. Hierdoor is het totaal aan gefactureerde lessen hoger dan begroot en 90k hoger dan 2021. Dit is ook voor een klein deel te verklaren door onze verhoging van het tarief voor schooljaar 2022-2023. Dit was noodzakelijk omdat de inkomsten van NOW en TVL tijdelijk waren in de corona jaren. We voorzagen dat deze moesten worden opgevangen in 2022 en de komende boekjaren. Daarnaast zien we een aantal operationele kosten toenemen en ook dat de kosten in het algemeen voor de komende jaren structureel hoger zullen blijven dan vooraf begroot. Hier tegenover staat de jaarlijkse indexactie van de gemeente Amsterdam als subsidieverstrekker.

OPERATIONELE BESTEDINGEN

Wanneer we de operationele kosten bekijken dan zijn er geen bijzondere verschillen. We zijn binnen de begroting gebleven en t.o.v. 2021 is het verschil in kosten te verklaren doordat de NOW en TVL in 2022 nog alleen een restant laten zien en een tegemoetkoming was op personele - en materiële kosten.

LESINVESTERINGEN

EERSTELIJNSACTIVITEITEN

Als de omzet vanuit de scholen toeneemt dan nemen ook de honoraria voor onze vakdocenten logischerwijs toe. We zien een verschil van zo'n 44k met vorig jaar. Wanneer we de begroting vergelijken dan kunnen we ook teruglezen dat de tariefaanpassing een verschil van 6K heeft opgeleverd. Maar dit is dan ook niet voor een heel kalenderjaar geëffectueerd. Materialen voor de activiteiten worden doorbelast aan de scholen. We zien dat deze een stuk hoger is dan begroot maar dit heeft geen invloed op ons resultaat.

De Cultuurcoach-gelden zijn voor meer dan de volledige subsidie besteed aan de honorering van onze cultuurcoaches. Dit project heeft tot eind schooljaar 2021-2022 doorgelopen. Op deze projecten heeft geen facturatie plaatsgevonden naar de scholen.

JAARVERSLAG 2022

Naast de lesactiviteiten hebben we wat meer geïnvesteerd in de ondersteuning en ontwikkeling van onze vakdocenten. Dit bestond uit onze intervisies en de trainingen D&I.

OVERIGE SUBSIDIES EN FINANCIERINGSMOGELIJKHEDEN

Door onze focus om de basis van onze activiteiten goed te funderen hebben wij geen extra ruimte voor overige opdrachten met bijbehorende subsidiestromen. De eigen inkomsten die wij als organisatie in 2022 genereren bestaat uit 62% t.o.v. de Kunstenplansubsidie inclusief pilot Cultuurcoach van het Amsterdams Fonds voor de Kunsten. Wanneer we deze Cultuurcoach-subsidie buiten beschouwing laten omdat deze subsidie alleen maar door onze boekhouding loopt zonder financiële impact, dan is de verhouding 66% eigen inkomsten en 34% Kunstenplansubsidie van de gemeente Amsterdam.

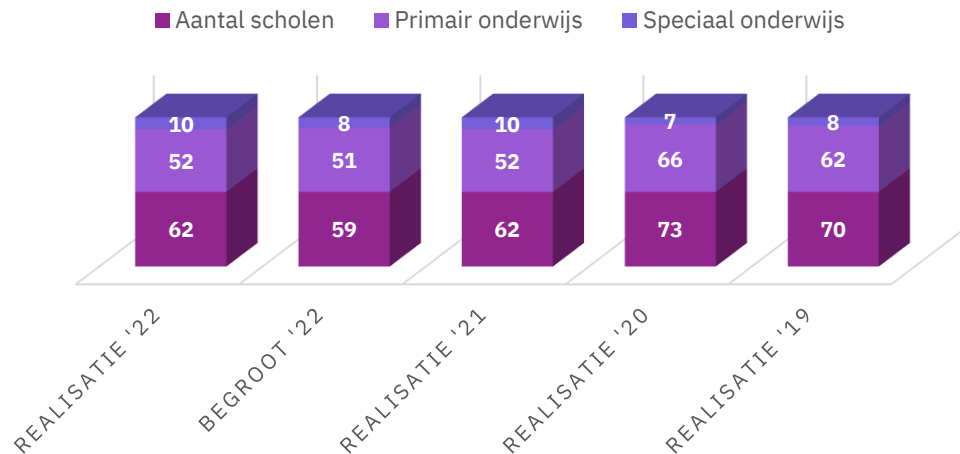
Toch hadden wij een aanvraag gedaan in 2021 voor de driejarige regeling Cultuurcoach van het Amsterdams Fonds voor de Kunsten. Dit was om inhoudelijke redenen. Onze aanvraag is niet gehonoreerd. Eerlijkheid gebied te zeggen dat met onze huidige capaciteit en de opzet van de regeling, dit zeer waarschijnlijk ook een negatieve uitwerking zou hebben gehad op onze financieringsmix. De regeling heeft een kannibaliserende werking op onze bestaande programma's en het is op dit moment daarom ook beter om niet deel te nemen aan, op dit vlak, ongewijzigde regeling. Daarbij is het goed dat wij na de pilot in overleg met de deelnemende scholen deels het programma van de cultuurcoach hebben kunnen voortzetten in een vereenvoudigde versie.

TOELICHTING BEREIKCIJFERS

AANTAL SCHOLEN

De daling in het aantal scholen hebben we goed voorzien en ligt iets hoger dan voorspeld. Door de focus te leggen op leerlingenbereik en lesuren is het aantal scholen vergeleken met voorgaande jaren geslonken. Het is uiteindelijk de consequentie van het werken met een kleiner team. De daling is eenmalig begroot en moet stabiel blijven komende jaren. De inzet op kwaliteit en terug naar de basis blijft ook de focus zolang groei in capaciteit niet mogelijk is. Ook is er mede door de komst van de cultuurcoach (en andere programma's voor het onderwijs gericht op werkdrukverlaging), sprake van meer aanbieders van projecten en programma's in het onderwijs. Scholen hebben dus meer te kiezen en wij kunnen niet op iedere vraag inspelen. Daarbij is de cultuurcoach gefinancierd waardoor er een ongelijk speelveld is gecreëerd. Dit heeft invloed gehad op onze interne programmaverdeling.

AANTAL SCHOLEN



JAARVERSLAG 2022

AANTAL LEERLINGEN

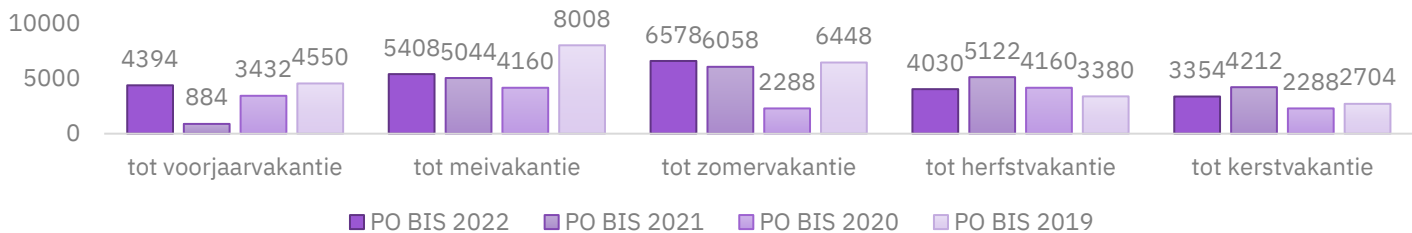
Wanneer we spreken over ‘aantal leerlingen’, dan hebben we het over het aantal leerlingen dat heeft deelgenomen aan een uniek project. Het kan dus zijn dat dezelfde leerling ook aan een ander project dat jaar heeft deelgenomen.

Deze berekening gaat uit van gemiddeld 26 leerlingen per groep in het reguliere onderwijs onder schooltijd en 15 leerlingen per groep in het speciaal onderwijs per periode.

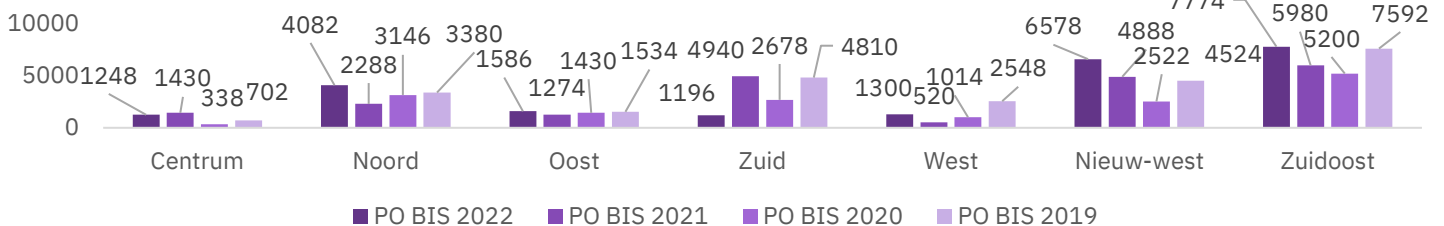
PRIMAIR ONDERWIJS (PO)

Het aantal leerlingen binnen het primair onderwijs is toegenomen van 21,3K naar 23,7K. Eigenlijk hadden we verwacht dat met de afname van scholen ook het aantal leerlingen zou afnemen en dat alleen het aantal lessen zou groeien door meer leerlijnen in te zetten. Dit is dus niet helemaal uitgekomen. Maar de groei in 2021 over alle periodes zien we ook in 2022. Het is alleen nog iets meer gelijkmatig verdeeld over het jaar.

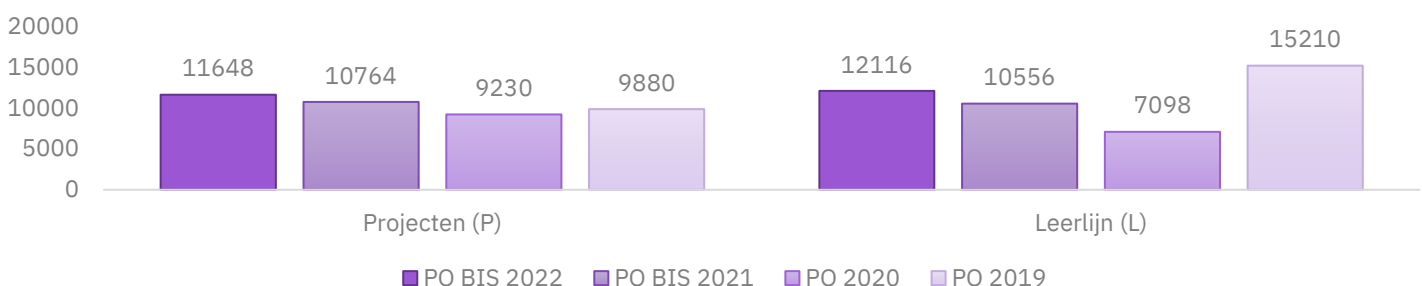
leerlingenbereik binnenschools per periode



leerlingenbereik binnenschools per stadsdeel



leerlingenbereik binnenschools per programma



JAARVERSLAG 2022

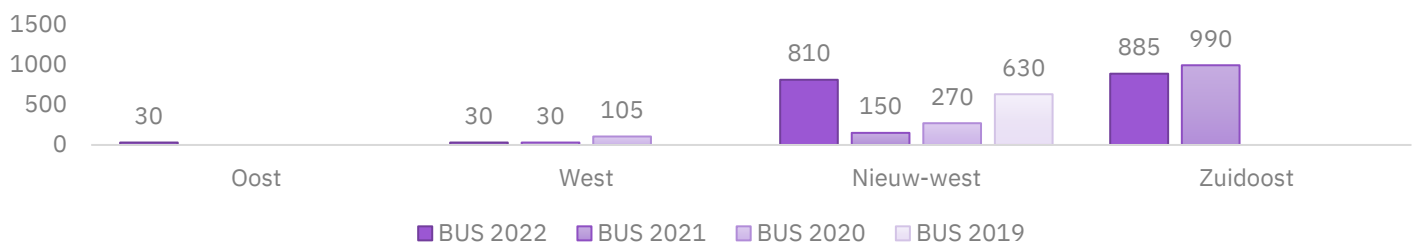
BUITENSCHOOLS BEREIK (BUS)

Het buitenschoolse bereik bestaat uit projecten die onder de verantwoordelijkheid van de school vallen en ook inhoudelijk hiermee zijn afgestemd. Deze projecten vinden direct na de reguliere lestijden plaats en onderscheiden zich van de naschoolse opvangactiviteiten doordat de doelstelling van het project primair cultuureducatie is. Bij ons buitenschoolse programma zien we een behoorlijke groei. Dit komt doordat buitenschoolse projecten weer mogen na corona en scholen dit onderdeel weer structureel nieuw leven in blazen. We zien dat leerlingen dit heel erg gemist en nodig hebben. Deze groei is ook veroorzaakt door de samenwerking en deelname aan de zomerschoolactiviteiten SKC op IJburg. De zomerschool in Zuidoost in samenwerking met PPOZO vond ook al in 2021 plaats.

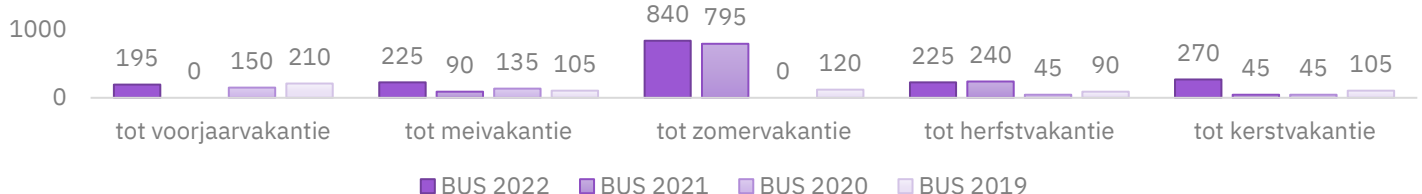
LEERLINGENENBEREIK



per stadsdeel



per periode



Wij gaan uit van vijf periodes per schooljaar. Deze vinden tussen de schoolvakanties plaats.

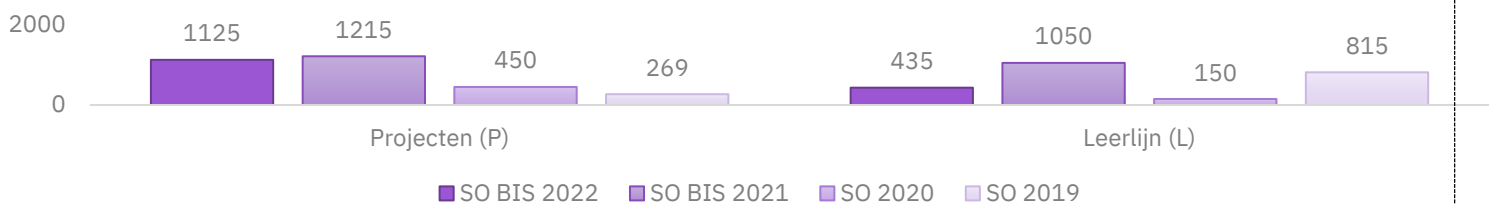
JAARVERSLAG 2022

SPECIAAL ONDERWIJS (SO)

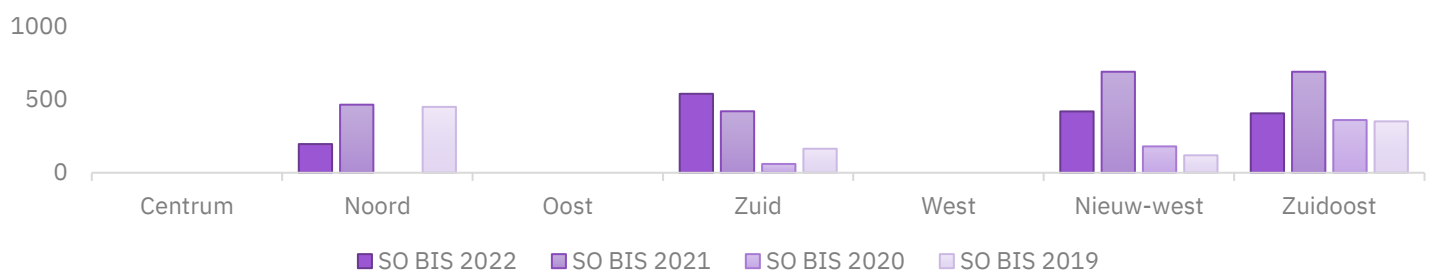
De situatie in het speciaal onderwijs is redelijk tegenovergesteld t.o.v. het primair onderwijs. Wel meer scholen dan 2021 maar niet meer leerlingen. Nu gaat het bij SO sowieso om kleinere aantallen. Dus van een verschil is al snel sprake.

Dat het aantal scholen toeneemt binnen SO is voor de langere termijn gunstig en biedt de mogelijkheid om de samenwerking met de school uit te breiden. De afname van het aantal leerlingen t.o.v. de realisatie in 2021 is te verklaren doordat wij toen ook vanuit de cultuurcoach pilot een leerlijn programma uitvoerden en deze in 2022 is beëindigd of doorgezet is in het 'Projecten' programma met minder lessen.

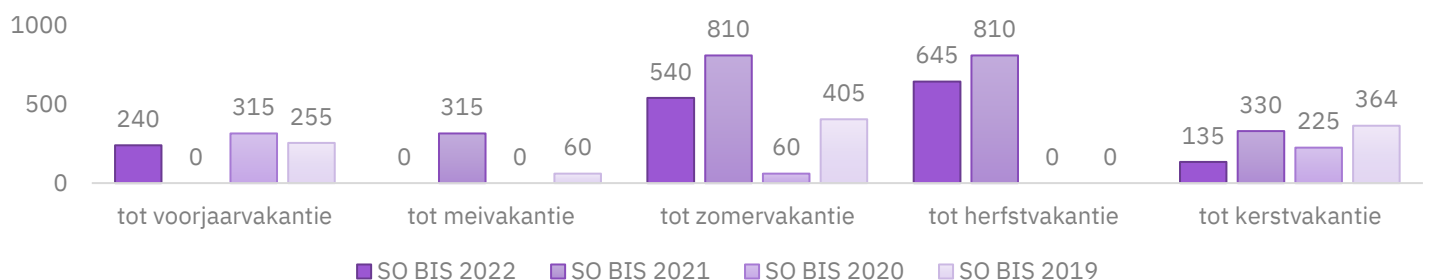
Speciaal onderwijs leerlingenbereik binnenschools per programma



per stadsdeel



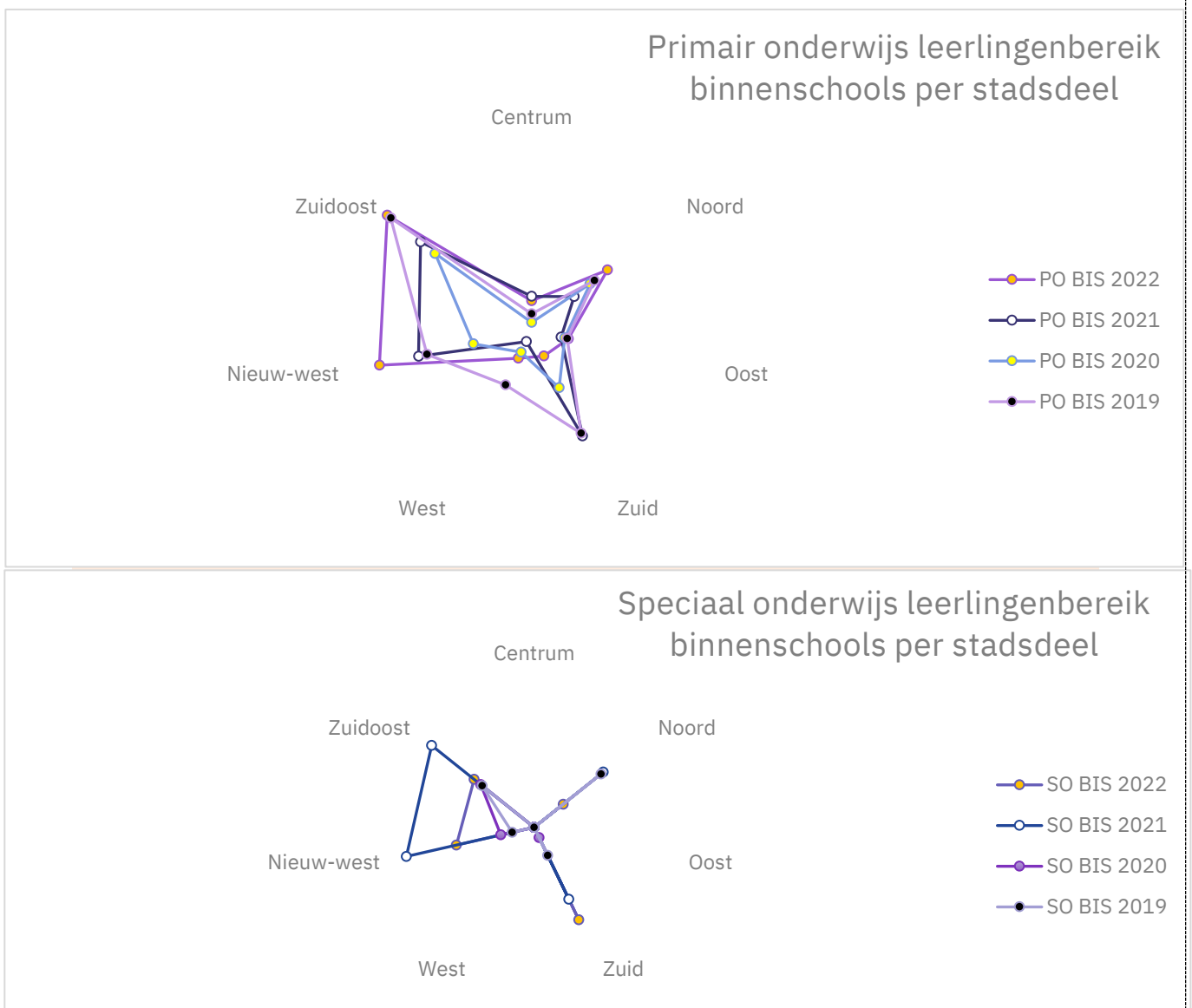
per periode



JAARVERSLAG 2022

SPREIDING OVER AMSTERDAM

Zoals de bereikcijfers aantonen zijn wij actief over de gehele stad Amsterdam. Activiteiten buiten Amsterdam hebben er in 2022 niet plaatsgevonden. De verdeling over de stad is wel iets aan het veranderen. Zo zien we voor primair onderwijs een toename in stadsdeel Noord, West en Zuidoost en in afname in stadsdeel Zuid. Ook is het aantal scholen uit het speciaal onderwijs boven verwachting gegroeid maar is het aantal leerlingen iets afgenomen zoals eerder beschreven.



FAIR PRACTICE CODE

Een belangrijk onderdeel waar wij ons hard voor maken is de Fair Practice. Hierbij gaat het vooral om de positie van onze vakdocenten. Nadat de vakdocenten geen gemakkelijke periode hebben gehad in de coronajaren 2020 en 2021 is ook 2022 een jaar waarin het als zelfstandig ondernemer niet altijd eenvoudig is om het hoofd boven water te houden. Dit merken we ook aan de veel kritischere houding van vakdocenten t.o.v. opdrachten. Opdrachten moeten voldoende courant zijn en vakdocenten willen zich ook niet te ver vooruit binden aan een opdracht.

In het najaar van 2022 hebben we een verkenning gehouden onder de vakdocenten. Die bestond uit een enquête en een bijeenkomst op kantoor en online tegelijk om deelname zo makkelijk mogelijk te maken. Zo'n 23 vakdocenten hebben deelgenomen aan de verkenning. Dit waren de belangrijkste bevindingen.

De voorkeur gaat uit naar een afwisseling tussen langlopende en kortere projecten.

Bepaalde projecten hebben een grotere voorkeur. Dit zijn schoolbrede projecten, interdisciplinaire projecten, excursieprojecten en projecten waarbij je met z'n tweeën voor de groep staat en kunt samenwerken.

Zowel oproepen via Teams als via mail/whatsapp/telefoon worden over het algemeen prima gevonden. Een persoonlijke benadering voor een project is natuurlijk het beste.

Buitenschoolse projecten zijn niet populair als er niet een binnenschools project aan is gekoppeld. Over het algemeen voelen vakdocenten zich hier ook minder serieus genomen en wordt het vanuit de school vaak gezien als een veredelde kinderopvang met weinig zicht of eisen op de kwaliteit/leerdoelen.

De zichtbaarheid van SEP is volgens de oudgedienden minder dan vroeger.

Uit de vragenlijst die van tevoren is verstuurd komt in grove lijnen het volgende naar voren.

Het uurtarief, de reiskosten en de voorbereidingstijd staan op gespannen voet met de financieel moeilijke tijden. Er moet simpelweg voor veel vakdocenten meer omzet gedraaid worden om rond te komen. Dit heeft een sterk effect op de keuze welke opdrachten aangenomen worden. Veel docenten pleiten voor meer uitbetaalde voorbereidingsuren, vergoeding van reiskosten, een hoger materialenbudget en evt. een verhoging van het uurtarief.

Tegelijk begrijpen de vakdocenten ook dat dit door een school betaald moet kunnen worden. Scholen vergelijken ook steeds meer met andere aanbieders.

De planning tussen werk en privé is voor veel vakdocenten best een puzzel.

De voorkeur gaat uit naar projecten waarbij je meerdere groepen achter elkaar lesgeeft en dus hele dagen werkt, dan dat je verspreid met losse lesjes zit in de week.

Docenten zijn op zoek naar mogelijkheden om hun kennis uit te breiden (ook buiten de eigen discipline) en nieuwe inspiratie op te doen.

JAARVERSLAG 2022

Docenten willen serieus genomen worden als professional. Goede afspraken met de school en een gedegen voorbereiding van een project door SEP hoort daarbij.

Het is nuttige informatie waar wij als organisatie veel aan hebben. Zo leggen wij aan scholen uit waarom een aanvraag niet en wanneer wel interessant is. Vaak wordt het schoolprogramma hier inhoudelijk ook beter van. Ook de voorwaarden waaraan de school aan moet voldoen is vaker een onderwerp van gesprek binnen de projectcoördinatie.

Om een aanvraag aantrekkelijker te maken hebben we ook maatregelen genomen in de tariefstelling. Zo is het uurtarief voor buitenschoolse projecten verhoogd en vergoeden we ook reiskosten binnen Amsterdam. Dit leek ons noodzakelijk om aan de vraag van de school en de voorwaarden van de vakdocenten te kunnen voldoen.

Maar of het voldoende is voor de langere termijn blijft onzeker. De extra kosten van de tariefswijziging* zijn doorberekend aan de school en dit heeft geen negatief effect gehad op de vraag.

Het uurtarief voor binnenschoolse projecten hebben we nog niet aangepast in 2022. De impact hiervan kan veel groter zijn voor onze organisatie. 'Fair pay' is ook pas echt mogelijk wanneer de gemeente hiervoor de condities aanpast. Denk dan met name aan de verhoging van het voucherbudget dat scholen besteden aan cultuureducatie. Het zou goed zijn wanneer dit budget jaarlijks geïndexeerd zou worden.

Wel kijken we zelf ook kritischer per project of de voorwaarden, zoals voorbereiding en materiaalkosten, reëel zijn om voor een vakdocent te aanvaarden.

De werkdruk voor de vakdocent is ook hoog en met het lerarentekort komt hier niet snel een eind aan. Ook is de huidige zzp'er gehecht aan zijn bewegingsvrijheid en koestert deze positie terwijl scholen meer zoeken naar langdurige en structurele oplossingen. Dat maakt het voor ons een uitdaging om tot een goede samenwerking en afstemming te komen. Het bewuster keuzes maken door vakdocenten om een opdracht al dan niet aan te nemen heeft er ook toe geleid dat het aantal vakdocenten dat wij inzetten hoog is. Belangrijk is dus dat de inspanning, de duur en de uurvergoeding in balans zijn. Het zijn de drie onderdelen waar wij ons als organisatie bewust van zijn en die wij ook meenemen in de opdrachtgesprekken met de school.

*Binnen de pilot Cultuurcoach is geen tariefswijziging doorgevoerd.

GOVERNANCE CODE CULTUUR

De Governance Code Cultuur is van toepassing op onze organisatie en haar bestuur. Wij volgen alle aanbevelingen op en werken volgens deze code. Het bestuur houdt toezicht op de naleving van de code. Als stichting heeft SEP een klassiek bestuursmodel, die betrokken is, maar op gezonde afstand de organisatie adviseert en ondersteunt. Zowel op het terrein van bedrijfsvoering; inhoudelijk en financieel, als ook strategisch vanuit visie en missie van de organisatie. Het bestuur doet zijn werk volledig onbezoldigd, belangeloos en onafhankelijk. Het bestuur heeft zich ingeschreven voor de UBO en past de WBRT toe.

Ook hebben we voorbereidingen getroffen voor een wisseling binnen het bestuur. In 2022 heeft Annemiek Spronk als lid ons bestuur verlaten i.v.m. haar nieuwe betrekking als genremanager bij de NPO. De andere wijzigingen zullen in 2023 worden geëffectueerd. Hierbij is nadrukkelijk ook gekeken hoe we dit binnen de ambitie van ons inclusie - en diversiteitsplan kunnen realiseren. Ambitie is ook om met de nieuwe bestuursleden de bestaande reglementen te bestuderen en waar nodig te herzien.



JAARVERSLAG 2022

PERSONEEL & BESTUUR

Bestuur

Voorzitter	Tom Vossenbergh
Penningmeester	Regillio Caupain
Secretaris	Antoinette van Zalinge

Medewerkers

Directeur	Adriën Schilder
Coördinator Cultuuronderwijs	Louk Röell
Coördinator Cultuuronderwijs	Emeline Welzijn
Coördinator Cultuuronderwijs	Myrthe Niens
Officemanager	Frederika Hasselaar