

Stichting Liox

Jaarverslag 2022

Stichting Liox

Weezenhof 2030
6536 JN Nijmegen


LIOX
FOUNDATION

*"An inspiring and cultural
experience."*



Behoudens andersluidende afspraken met de Opdrachtgever, mag niets uit dit document worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt of worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor het document is vervaardigd. Stichting Liox aanvaardt geen enkele verantwoordelijkheid of aansprakelijkheid voor dit document, anders dan jegens de Opdrachtgever.

Let op: dit document bevat mogelijk persoonsgegevens van medewerkers van Stichting Liox. Voordat publicatie plaatsvindt (of anderszins openbaarmaking), dient dit document te worden geanonimiseerd of dient toestemming te worden verkregen om dit document met persoonsgegevens te publiceren. Dit hoeft niet als wet- of regelgeving anonimiseren niet toestaat.

Inhoud

1. Voorwoord.....	3
2. Over Stichting Liox.....	4
2.1. Visie en missie	4
2.2. Strategie	5
3. Onze impact.....	7
4. Bedrijfsvoering en organisatie.....	8
4.1 Verslag van het bestuur.....	8
4.2. Samenwerkingen.....	9
4.3 Human Resource Management.....	11
4.4. Risico management	12
4.5 Duurzaamheid	12
5. Vooruitblik 2023	13
Bijlage: verantwoordingsverklaring CBF.....	15
Ondertekenen jaarverslag 2022	19

1. Voorwoord

2022 gaat voor ons de boeken in als het jaar waarin we de fundering van Stichting Liox hebben aangelegd. Met een belangrijk resultaat: de stichting staat nu als een huis.

De coronacrisis heeft een grote impact gehad op het mentaal welzijn van scholieren en studenten. Ook Stichting Liox heeft ervaren dat het in deze periode een uitdaging was om jongeren te bereiken en te verwelkomen op culturele locaties. 2022 zou anders worden. De wereld was weer "open" en lag aan onze voeten. Of toch niet? Schrikbarend genoeg lieten verschillende onderzoeken zien dat het mentale welzijn van studenten zwaar onder druk staat. Waar we hadden verwacht dat studenten na de coronacrisis hun "normale leven" weer vlekkeloos zouden oppakken, blijkt dat gevoelens van stress, eenzaamheid, prestatiedruk en slecht mentaal welbevinden de boventoon voeren.

Een lichtpuntje in dit alles: de Nederlandse kunst- en cultuursector opende haar deuren weer. Stichting Liox stond klaar in de startblokken om studenten en de cultuursector met elkaar te verbinden. Met maar één doel: het inspireren van jongeren en studenten en hen de verbindende kracht van kunst en cultuur zelf te laten ervaren. Een impuls voor de kunst- en cultuursector én het mentaal welzijn van onze studenten.

.....

Sam Scholtens,
Voorzitter



2. Over Stichting Liox

2.1. Visie en missie

Het is onze missie om eenzaamheid te bestrijden en bij te dragen aan een mentaal gezonde culturele samenleving. Dit doen we door jongeren en studenten in Nederland op een laagdrempelige manier in contact te brengen met kunst en cultuur, zodat zij de verbindende en inspirerende kracht van kunst en cultuur kunnen ervaren. Dit maakt ons voorlopers in de ontwikkeling van een samenleving waarin kunst en cultuur een centrale plaats inneemt als middel voor mentaal welzijn en persoonlijke ontwikkeling.



We willen iedereen de verbindende en inspirerende kracht van kunst en cultuur laten ervaren. Dit doen we door verschillende doelgroepen op een laagdrempelige manier in contact te brengen met kunst en cultuur. Kunst en cultuur zijn van en voor iedereen. Het heeft de kracht om mensen met elkaar te verbinden en houvast te bieden voor persoonlijke ontwikkeling. Het kan je laten wegzweven van de realiteit, maar kan ook helpen om de realiteit vanuit verschillende invalshoeken te belichten en nieuwe inzichten te geven. Stichting Liox gebruikt kunst en cultuur als aanjager voor het verbeteren van sociale cohesie en mentaal welzijn. Wij geloven in de kracht van kunst en cultuur als antigif tegen angst, onzekerheid en eenzaamheid. Samen maken we van een culturele ervaring een inspirerend moment. Wij ervaren in kunst en cultuur een veilige omgeving, waarin gespreksonderwerpen op een natuurlijke manier kunnen worden aangesneden en waar taboes worden doorbroken. Wij zien een toekomst waarin iedereen toegang heeft tot een inspirerende omgeving waar zij zich verbonden voelen en waar ruimte is om jezelf te ontdekken en te ontwikkelen. Dit resulteert in een samenleving met mentale veerkracht en voldoende handvatten om het eigen welzijn prioriteit te geven en hulp te vragen waar nodig.

Wij dragen bij aan deze toekomst door:

- Het organiseren van projecten om jongeren en studenten op een laagdrempelige manier in contact te brengen met kunst en cultuur;
- Een veilige plek te creëren om samen te komen in de meest inspirerende culturele locaties van Nederland;
- Welzijn bespreekbaar te maken en kunst en cultuur in te zetten om de dialoog te starten.

2.2. Strategie

Onze strategie is vormgegeven rondom onze missie: het verspreiden van de verbindende en inspirerende kracht van kunst en cultuur om bij te dragen aan een mentaal gezonde en weerbare samenleving. Om deze missie te kunnen najagen heeft onze strategie drie belangrijke pijlers: onze producten en diensten, het merk Liox en onze interne organisatie.

Projecten	Liox Brand	Interne organisatie
<p><i>De producten die we maken en de diensten die we uitvoeren vormen de kern van ons bestaansrecht. Ze dragen rechtstreeks bij aan onze missie en hebben een meetbare impact. Ook blijven we hierin vernieuwen.</i></p>	<p><i>Onze producten en diensten kunnen we met succes uitrollen doordat Stichting Liox een bekende, betrouwbare en gewaardeerde organisatie is. We zijn bekend onder onze doelgroep en culturele instellingen kennen ons en werken graag met ons samen.</i></p>	<p><i>Om onze missie uit te voeren hebben we de juiste mensen en middelen nodig. Dit betekent dat onze interne organisatie het kloppend hart is achter al onze bezigheden.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al onze diensten hebben een concreet doel (SMART) en dragen bij aan onze missie. ✓ We maken de impact van onze bezigheden inzichtelijk via KPIs. ✓ We betrekken onze doelgroep actief in het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten en het evalueren van bestaande. ✓ We willen met onze producten en diensten zoveel mogelijk studenten helpen. Daarom zoeken 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ We hebben een sterk merk, onze huisstijl is herkenbaar en consequent. ✓ Op alle toonaangevende social media kanalen zijn we actief in onze eigen huisstijl. ✓ We betrekken onze doelgroep actief in onze marketing strategie. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diversiteit en inclusiebeleid speelt een centrale rol in de organisatie. ✓ Onze doelgroep vormt een belangrijk onderdeel van onze interne organisatie. ✓ We omarmen technologische hulpmiddelen om onze werkzaamheden zo efficiënt mogelijk uit te voeren. ✓ We halen erkende expertise in huis voor vraagstukken waar wij de kennis niet voor hebben.

<p>we Europese samenwerkingen en digitale oplossingen op.</p>		<p>✓ We dragen bij aan een mentaal gezonde en weerbare samenleving en geven hierin zelf het goede voorbeeld: we hebben een mentaal weerbaar team waarin we elkaar respecteren en iedereen ruimte krijgt om zijn eigen tempo te bepalen.</p>
---	--	---

3. Onze impact

Afgelopen jaar was onze aandacht voor een groot deel gericht op onze interne organisatie. Dit heeft ervoor gezorgd dat onze organisatie nu zodanig is ingericht dat we onze impact kunnen vergroten.

In 2021 hebben we één studie evenement kunnen organiseren in Slot Zeist, waar we 12 studenten mochten ontvangen. In 2022 hebben we een mooie groei kunnen realiseren. We hebben zeven studie evenementen georganiseerd bij vijf culturele partners: Slot Zeist, Museum-Kasteel Wijchen, het Bonnefanten Kunstmuseum in Maastricht, Kasteel Rosendael en het klooster in Harderwijk. Dit betekent dat wij 196 studenten mochten ontvangen in de provincies Utrecht, Gelderland en Limburg.

Daarnaast werden we goedgekeurd door het SBB als stageplaats voor MBO-studenten. Dit heeft het mogelijk gemaakt om onze doelgroep onderdeel te maken van Stichting Liox, en zo onze impact en dienstverlening te vergroten. We hebben 15 studenten van de opleidingen Legal, Insurance & HR Services Specialist, Mediavormgever, Marketing, communicatie en evenementen mogen begeleiden.

De maatschappelijke impact van onze studie-evenementen bevindt zich op het snijvlak van het publiek belang van kunst & cultuur en het mentaal welzijn van jongeren. We vergroten de maatschappelijke impact van de kunst & cultuursector door jongeren op een laagdrempelige manier in aanraking te laten komen met kunst & cultuur. Met onze studie evenementen wisten we een culturele infrastructuur aan te leggen, waardoor een lokale culturele broedplaats ontstond voor jongeren en studenten. Veel jongeren gaven in de enquêtes aan dat de verbondenheid met kunst & cultuur voor hen deze dag was toegenomen en dat de culturele setting invloed had om te komen. De rondleidingen tijdens de studie-evenementen bleken veel indruk te maken en dragen bij aan de sociale cohesie.

Culturele plekken staan bekend om het vergroten van de creativiteit, verbeelding en zelfredzaamheid. Daarom zijn we dankbaar dat we jongeren en studenten hier op een laagdrempelige manier mee in contact brengen. Door onze evenementen gratis aan te bieden geven we iedereen een kans om deel te nemen en dragen we bij aan de toegankelijkheid van de cultuursector.

4. Bedrijfsvoering en organisatie

4.1 Verslag van het bestuur

In december 2021 mochten wij onze culturele ANBI-status en CBF keurmerk ontvangen. Deze erkenningen hebben ervoor gezorgd dat we 2022 met een goede start hebben kunnen aftrappen.

Een volgende mijlpaal was de goedkeuring van samenwerkingsorganisatie beroepsonderwijs en bedrijfsleven (SBB). In de SBB werken mbo en bedrijven samen om studenten in het beroepsonderwijs de beste praktijkopleiding te geven.

Verschillende projecten werden succesvol uitgevoerd met als doel om onze interne processen te stroomlijnen en efficiënter samen te werken. Dit begon met de overstap van onze xel e-mail client naar google workspace. Hier hebben wij nu ons domein, inbox, agenda en google drive. Dit heeft ervoor gezorgd dat we als organisatie een professionaliseringslag hebben gemaakt, efficiënter kunnen samenwerken en beter met de buitenwereld kunnen communiceren. In 2022 hebben wij ook een HRM systeem aangeschaft, om onze HRM werkzaamheden zo efficiënt mogelijk uit te voeren. Door onze nieuwe Salesforce licentie zijn onze CRM werkzaamheden inzichtelijk en kunnen we onze samenwerkende partners zo goed mogelijk bedienen.

Deze interne focus heeft ertoe geleid dat we een goede fundering hebben kunnen leggen, waarvan we de vruchten hebben geplukt voor onze studie-evenementen.



4.2. Samenwerkingen

Zonder samenwerkingen zou stichting Liox niet kunnen bestaan. Wij rekenen op de hulp van culturele locaties, gemeenten, fondsen, bedrijven en onderwijsinstellingen. Een aantal gewaardeerde partners zagen we in 2022 opnieuw, maar we hebben ons netwerk ook kunnen vergroten. Voor allen die ons het afgelopen jaar een mooie samenwerking hebben toevertrouwd: bedankt!

Stichting Liox bedankt al haar partners!



Culturele instellingen

In 2022 hebben we onze samenwerking met Slot Zeist kunnen verderzetten. Daarnaast hebben we nieuwe partners gevonden in Museum-Kasteel Wijchen, het Bonnefanten museum in Maastricht, Kasteel Rosendaal en het klooster in Harderwijk. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de locaties waar Stichting Liox actief is.

Locaties	Regio
Klooster Cultuurkust Harderwijk	Gelderland
Bonnefanten Museum	Limburg
Kasteel Wijchen	Gelderland
Slot Zeist	Utrecht
Kasteel Rosendaal	Gelderland

Publieke en semi publieke instellingen

Stichting Liox heeft een waardevolle partner aan een aantal gemeenten waar onze culturele partners gevestigd zijn, zoals Gemeente Leiden, Harderwijk, Nijmegen, Zeist en Wijchen. Naast partners die ons financieel steunen hebben wij ook verschillende samenwerkingen met organisaties die ons aan enthousiaste medewerkers helpen. Wij werken samen met het werkbedrijf *Rijk van Nijmegen* aan de participatiewet. Samen met hen verzorgen wij trajecten om mensen die net wat extra ondersteuning nodig hebben weer terug op de arbeidsmarkt te helpen. Daarnaast zijn we in gesprek met het UWV voor het aanbieden van vrijwilligerswerk aan vluchtelingen. Wij vinden dit een erg mooi initiatief en hopen hier komend jaar de eerste ervaringen mee op te doen.

Private instellingen

Stichting Liox werkt samen met Techsoup. Techsoup helpt non-profit organisaties zich professioneel uit te rusten met de meest up-to-date technologie, door hen gratis of tegen een zeer lage prijs toegang te geven tot de producten en diensten van grote IT-leveranciers. Techsoup Nederland is volledig onafhankelijk van de leveranciers met wie ze samenwerkt en heeft geen commercieel oogmerk. Wij gebruiken het Non Profit Success Pack van Salesforce om onze CRM activiteiten te stroomlijnen. Flair is onze HRM partner en helpt ons met software en HR-ondersteuning. Daarnaast krijgen we van Google de pakketten Google Workspace en Google Ads non-profit aangeboden.

Onderwijsinstellingen

We mogen van een aantal onderwijsinstellingen, voornamelijk uit onze eigen regio, studenten ontvangen voor een stage, waaronder ROC Nijmegen, ROC Rijn IJssel, Yuverta, Capabel Onderwijs Groep, Aventus, ROC Koning Willem I en de HAN. Daarnaast zoeken wij actief naar onderwijsinstellingen waarmee we de krachten kunnen bundelen voor het organiseren van onze evenementen en het bereiken van de studenten.

Overige partners

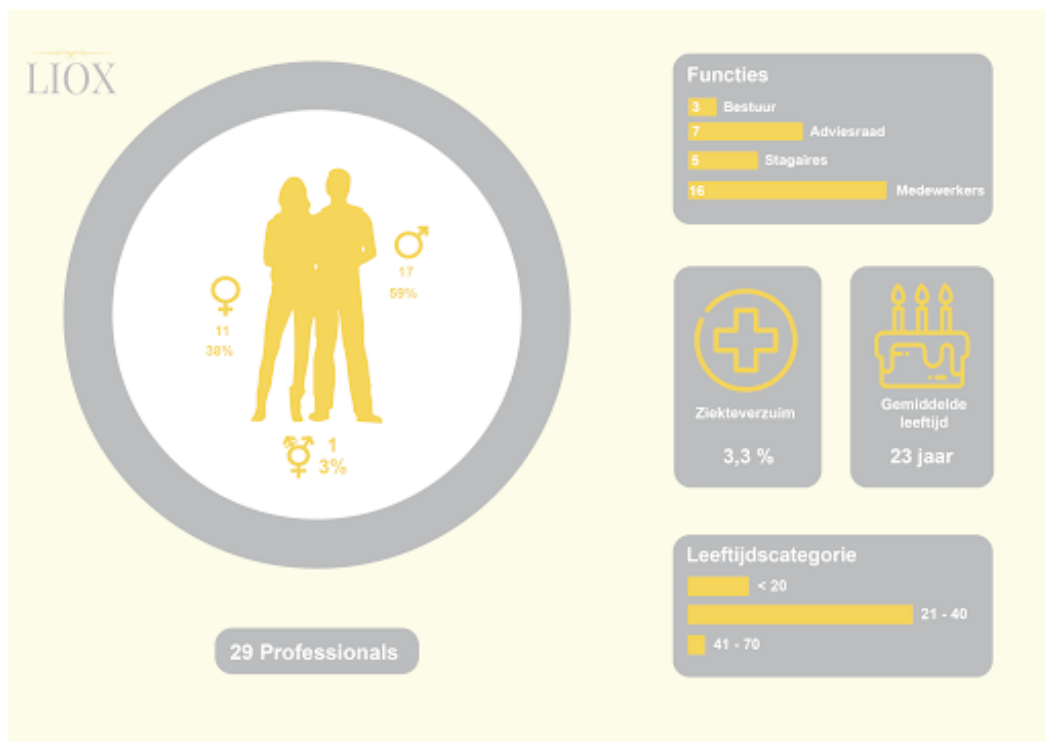
Wij zijn aangesloten bij het landelijk netwerk studentenwelzijn van het ECIO. Via dit netwerk kunnen we kennis en ervaring delen, van elkaar leren en nieuwe samenwerkingen ontwikkelen. Cultuur Academy (Schakel025) is ons platform voor het uitwisselen van culturele kennis in omgeving Arnhem en Nijmegen. Wij hebben hier in 2022 adviesgesprekken mogen voeren en een cursus fondsenwerven.

4.3 Human Resource Management

HRM speelde in 2022 een sleutelrol binnen onze organisatie. In januari 2022 bestond onze organisatie uit drie bestuursleden en 5 leden in de adviesraad. In december, na een jaar hard werken, hebben we een enthousiast team van 29 professionals.

Als stichting richten we ons op het mentaal welzijn van jongeren en studenten. Daarom vinden we het belangrijk dat ook zij onderdeel zijn van onze organisatie, zodat we hen van dichtbij kunnen helpen groeien. Met het behalen van ons SBB-keurmerk in december 2021 konden we dit in 2022 in praktijk brengen en in totaal 15 studenten van de opleidingen Legal, Insurance & HR Services Specialist, Mediavormgever, Marketing, communicatie en evenementen gedurende een aantal weken of maanden een stageplaats bieden.

We genoten van het traject, waarbij al snel duidelijk werd dat wij als stichting evenveel konden leren van stagiaires als zij van ons. In een nauw samenwerkingsverband hebben we onze HR afdeling vormgegeven. De aftrap was de aanschaf van een HRM systeem en de inrichting hiervan. Ook hebben we ingezet op de onboarding en *offboarding* van medewerkers. Tot slot hebben we een start gemaakt met de enige echte Liox Academy. Door in gesprek te gaan met onze stagiaires hebben we inzichtelijk kunnen maken aan welke competenties en vaardigheden zij behoefte hebben ter aanvulling op hun opleiding. Hieruit is onze Liox Academy ontstaan, een verzameling van verscheidene korte trainingen waar onze stagiaires en medewerkers ongelimiteerd toegang toe hebben. We hebben nu trainingen voor LinkedIn, solliciteren en een goed CV opstellen, maar ook marketing en communicatie en leren plannen en organiseren. Als organisatie hebben we de commitment om onze Academy te blijven aanvullen. We leren van elkaar en met elkaar.



4.4. Risico management

Met onze risicomangement aanpak beheersen we risico's die het realiseren van onze doelstellingen bedreigen. Waar mogelijk elimineren of reduceren we deze. We zoeken samen naar de juiste balans tussen risico-acceptatie en mitigatie.

In het verleden hebben we hier minder aandacht aan besteed en werd deze paragraaf niet in ons jaarverslag opgenomen. We introduceren deze paragraaf omdat we door onze groeiende activiteiten een grotere impact hebben, maar de consequenties van bepaalde risico's ook verder reiken. Met het bestuur worden de risicomatrix en de voortgang op mitigerende maatregelen twee keer per jaar besproken.

Stakeholder management en reputatie

We zetten ons in voor thema's met een grote maatschappelijke impact. Voldoende draagvlak voor onze werkzaamheden is van essentieel belang om onze activiteiten uit te voeren. Hierbij is een goede reputatie als betrouwbare partner met erkende resultaten en expertise. We besteden veel aandacht aan het opbouwen van goede verstandhoudingen en het definiëren van gemeenschappelijke belangen. Ook hebben we de drie gedragscodes van de cultuursector in onze organisatie geïntegreerd: de Governance Code Cultuur, Fair Practice Code en de Code Diversiteit en Inclusie.

Financiële risico's

Wij staan voor een zorgvuldige besteding van de aan onze stichting toevertrouwde middelen. Daarbij hanteren we een *zero tolerance* beleid ten aanzien van fraude.

4.5 Duurzaamheid

Wij zetten ons in voor het milieu en nemen onze verantwoordelijkheid om onze milieu-impact zoveel mogelijk te beperken. Hiervoor hebben we twee pijlers: vervoermiddelen en gebouwen.

Vervoermiddelen

Onze medewerkers werken zo veel mogelijk thuis. We komen alleen naar kantoor wanneer hier een meerwaarde voor is. Woon-werk verkeer met fiets of openbaar vervoer wordt gestimuleerd.

We organiseren studie-evenementen op locaties die goed bereikbaar zijn met openbaar vervoer. Wanneer het toch aangewezen is om met de auto naar locatie te gaan maken we zoveel mogelijk gebruik van carpoolen. Wij maken voor onze verplaatsingen met de auto enkel gebruik van elektrische deelauto's.

Gebouwen

In januari 2022 hebben wij ons eerste kantoor in gebruik mogen nemen. Eén van onze wensen was het plaatsen van zonnepanelen, zodat wij alleen onze eigen opgewekte groene stroom gebruiken. Dit hebben we in juni 2022 kunnen realiseren. Wij volgen de Nederlandse klimaatambities en willen daarom uiterlijk in 2025 een energieneutraal kantoor. Om dit te bereiken zullen we de komende twee jaar actie ondernemen.

5. Vooruitblik 2023

Waar in 2022 de focus op de interne organisatie lag, zal Stichting Liox in 2023 focussen op het maximaliseren van de impact ten behoeve van onze missie. Daarom gaan wij aan de slag met onderstaande doelstellingen.

- Uitbreiden van ons cultureel netwerk van regio's naar landelijk bereik.
- Van eenmalige studie-evenementen naar terugkerende evenementen. We zorgen ervoor dat we in elke studentenstad een stabiel aanbod hebben.
- We zullen meer studenten bereiken:
 - Op onze studie-evenementen komen 50 % meer studenten dan in 2022.
 - We zullen via digitale wegen ons bereik vergroten
- We hebben extra aandacht voor mentaal welzijn. We starten met de uitvoering van ons project Liox Plus. Dit betekent dat we op minstens 15 studie evenementen Liox plus aanbieden.
- We zoeken samenwerkingen op met andere organisaties die zich inzetten voor de kunst- en cultuursector en/of mentaal welzijn. Door onze krachten te bundelen vergroten we onze impact.

Uitbreiden cultureel netwerk met vijf nieuwe locaties

Ons einddoel is een landelijk netwerk van culturele locaties, waardoor wij in - of in de buurt van - elke toonaangevende studentenstad in Nederland studieplekken kunnen faciliteren. Om dit te bereiken zullen we in 2023 ons culturele netwerk uitbreiden en minstens vijf nieuwe samenwerkingen initiëren met culturele locaties. We beogen om locaties tot onze beschikking te krijgen in Noord- en Zuid-Holland, evenals Brabant en Overijssel.

Terugkerende studie-evenementen in alle grote studentensteden

Om echt impact te maken en onze naamsbekendheid te vergroten willen we langdurige samenwerkingen aangaan en op regelmatige basis studie-evenementen organiseren bij dezelfde locaties. Zo zorgen we er op termijn voor dat studenten in elke Nederlandse studentenstad wekelijks gebruik kunnen maken van een studieplek via stichting Liox. Doordat we een betrouwbare en consistente partner zijn hebben we meer impact op de studententijd.

Aangezien we hier niet meer spreken van een project van tijdelijke aard, maar een kernactiviteit, hebben we structurele subsidie nodig om dit te realiseren. Hiervoor gaan we in gesprek met gemeenten. We willen in 2023 in minstens 1 studentenstad op structurele basis studieplekken faciliteren.

We vergroten ons bereik: in 2023 ontvangen we 50 % meer studenten op onze studie-evenementen dan in 2022 en digitaal bereiken we nog mee studenten

Doordat we meer evenementen organiseren kunnen we meer studenten ontvangen. Om dit te realiseren vraagt dit de nodige inzet van onze organisatie:

- De website wordt getransformeerd. We maken het boeken van een studieplek gemakkelijker.
- We blijven stagiaires inzetten voor onze marketing en communicatie, maar dit jaar doen we dat onder begeleiding van een ervaren brand manager.
- We zetten stichting Liox ook digitaal op de kaart. We gaan aan de slag met innovatieve ideeën om studenten via digitale platformen met kunst en cultuur te verbinden.

Liox Plus op minstens 30 % van onze studie-evenementen: mentaal welzijn staat op 1

In 2022 zijn we achter de schermen gestart met Liox Plus, we schreven het projectplan en kwamen in contact met verschillende fondsen. In 2023 zal Liox Plus op minstens 30 % van onze studie-evenementen worden gelanceerd. We helpen studenten via dit project bij hun mentale weerbaarheid en zetten mentaal welzijn op 1.

Bijlage: verantwoordingsverklaring CBF

Het Bestuur van de stichting Liox onderschrijft de Code Goed Bestuur voor Goede Doelen en de daaraan verbonden algemeen geldende principes. In deze verantwoordingsverklaring wordt aangegeven hoe we de algemeen geldende principes binnen Stichting Liox implementeren.

- a. De wijze waarop de functie 'toezicht houden' wordt gescheiden van het 'besturen' dan wel van de 'uitvoering';
- b. De wijze waarop aan een optimale besteding van middelen wordt gewerkt zodat effectief en doelmatig wordt gewerkt aan het realiseren van de doelstelling;
- c. De wijze waarop Stichting Liox streeft naar optimale relaties met belanghebbenden, informatie verschaft en wensen, vragen en klachten verwerkt.
- d. De wijze van samenstellen en (evalueren van het) functioneren van het bestuur en adviesraad.
- e. Toelichting op de Code Governance Cultuur, De gedragscode Integriteit, de Fair Practice Code en de Code Diversiteit en Inclusie.

Ad.1. De eindverantwoordelijkheid voor het beheer van het vermogen ligt bij het bestuur van stichting Liox. De financiële commissie bestaat uit de voorzitter en de penningmeester. De penningmeester is daarbij feitelijk beheerder. Gezien de grootte van de organisatie is de penningmeester ook hoofd financiën. Deze is verantwoordelijk voor de financiële zaken. Hieronder vallen de boekhouding, het opstellen van de financiële jaarrekening, de financiële meerjarenraming, de begroting, het maken en bijhouden van de beschrijving van de administratieve organisatie. Daarnaast is deze verantwoordelijk voor het beheer van de liquide middelen en overige bankzaken, betalingen aan crediteuren, innen van vorderingen en de uitgaande facturen. Stichting Liox streeft naar een functiescheiding binnen de verschillende processen van de organisatie. Deze kan worden opgedeeld in liquiditeit/bankprocedure, subsidieprocedure, projectenprocedure, begroting procedure en de inkoop/verkoop procedure.

Ad.2. Stichting Liox is een particuliere organisatie met een maatschappelijke doelstelling die niet op winst is gericht en voor het realiseren van haar doelstelling baten verwerft uit publieke offervaardigheid en daarnaast uit andere bronnen van herkomst zoals overheidssubsidies, loterijen en baten als tegenprestatie voor de levering van producten en/of diensten. (RJ-Uiting 2016-13 'Richtlijn 650 fondsenwervende organisatie) Stichting Liox is een organisatie waarvan de totale baten op basis van het jaarverslag minder zijn dan 500.000 euro, derhalve betreft zij een kleine fondsenwervende organisatie. Stichting Liox erkent het belang van transparantie van de geldstromen. Gezien het algemeen belang dat de stichting nastreeft is het maatschappelijk verkeer de belangrijkste gebruiker van de jaarrekening van de stichting. Het is voor de gebruikers van de jaarrekening van belang dat de organisatie een goed inzicht geeft in haar activiteiten en de uitkomsten daarvan. Het is voor het maatschappelijk vertrouwen in de fondsenwerving van belang dat het publiek erop kan vertrouwen dat de verslaggeving een heldere en transparante weergave is van de verwerving en de besteding van de middelen, en van de reserves en fondsen. (RJ-Uiting 2016-13 'Richtlijn 650 fondsenwervende organisatie) De jaarrekening wordt ingericht in overeenkomstig met de 'Richtlijnen C2 kleine fondsenwervende organisaties' tenzij uit wet- of regelgeving blijkt dat andere richtlijnen gevolgd moeten worden. Op de website van de stichting zullen de actuele jaarcijfers met toelichting worden gepubliceerd. Voor de organisatie is Titel 9 Boek 2 BW formeel niet van toepassing. Echter zodra de totale baten van de stichting de totale baten van 500.000 euro voorbij gaan, zal zij een beoordelingsverklaring opgesteld door een accountant (RA) bij de jaarrekening voegen.

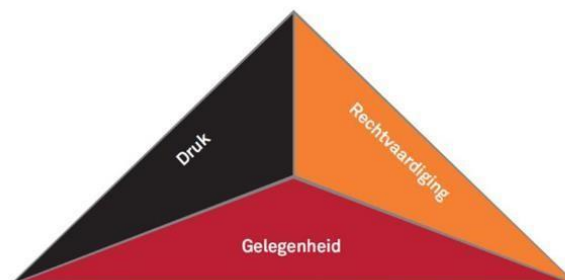
Ad 3. Omgang met belanghebbenden. Door de brede maatschappelijke verankering is er een grote diversiteit aan belanghebbenden. De stichting streeft naar een open dialoog. Het brede veld belanghebbenden is te verdelen in contribuanten, schenkers, vrijwilligers, overheden, maatschappelijke organisaties, culturele instellingen, bedrijven, onderwijsinstellingen en particulieren. Iedere doelgroep vraagt een specifieke benadering. Per doelgroep worden inhoud, kwaliteit en communicatiewijze bepaald en regelmatig tegen het licht gehouden. De door het bestuur vastgestelde beleidsnotitie voorlichting en communicatie vormt hierbij een belangrijke basis. Input van ideeën, opmerkingen, vragen en klachten vindt onder meer plaats via de website (reacties en vragen). Met betrekking tot de behandeling van externe klachten heeft het bestuur een klachtenprotocol vastgesteld. Binnenkomende klachten worden conform dit protocol geregistreerd en behandeld. De brede samenstelling van het bestuur en adviesraad is op dit vlak een logische keuze. Om als stichting deze rol als initiator en bruggenbouwer te kunnen blijven spelen is een open dialoog van essentieel belang.

Ad.4. Voorzitter Sam Scholtens, penningmeester Julian Boon en secretaris Samuel Jakobs vormen het hart van stichting Liox. Sam Scholtens behaalde zijn master Bestuurskunde aan de Radboud Universiteit en kent daardoor zijn weg in het publieke domein, onder meer bij culturele instellingen. Julian heeft ervaring met relatiemanagement en weet op natuurlijke wijze mensen te betrekken en het product van Stichting Liox onder de aandacht te brengen. Samuel is inmiddels gepensioneerd, maar wil zich blijven inzetten om een breder publiek kennis te laten maken met kunst en cultuur. Ondertussen hebben Sam, Julian en Samuel een team van enthousiastelingen verzameld die achter de missie van Stichting Liox staan. In de adviesraad zijn verschillende disciplines vertegenwoordigd, welke ondersteuning bieden aan de diverse afdelingen waaronder accountancy (Stefanie Scholtens, Bsc), beleidsadviseurs (Cas Haasdijk en Vincent Kamp, (Msc.), CRM (Julian Boon), ICT (Lex De Wit, Msc), grafische vormgeving, marketing en communicatie (Tao Heslenfeld, Msc) en project management (Kristel Scholtens, Msc). Als leerbedrijf hebben wij verschillende stageplaatsen die worden ingevuld door enthousiaste studenten van de opleidingen Mediavormgeving, Marketing & Communicatie en evenementenorganisatie. Stichting Liox streeft ernaar om in 2023 het One Tier system te veranderen naar een Two Tier System als bestuursmodel. Hierdoor kan er een Raad van Toezicht worden toegekend aan stichting Liox. Er is een raad van bestuur die de organisatie leidt en wettelijk het bestuur ervan is. Daarop wordt toegezien door een aparte raad van commissarissen of raad van toezicht, die toezicht houdt, strategische beslissingen goedkeurt en de raad van bestuur met advies bijstaat. Enerzijds kan stichting Liox ervoor zorgen dat er meer expertise de stichting binnen kan komen. Anderzijds kan stichting Liox ervoor zorgen dat er beter toezicht kan worden gehouden door het hoofdbestuur te scheiden van het algemeen bestuur. Leden van het Algemeen Bestuur worden benoemd op voordracht van het Hoofdbestuur. Voor de samenstelling van het Algemeen Bestuur heeft het Hoofdbestuur criteria opgesteld o.a. bestuurlijke ervaring, beschikken over een goed netwerk, het vertegenwoordigen van een maatschappelijke geleiding en affiniteit met studentenwelzijn en kunst en cultuur. Verder wordt gelet op geografische spreiding over de provincie Gelderland, politieke richting en verdeling man/vrouw. Kandidaten voor het lidmaatschap van het Algemeen Bestuur worden gescreend op basis van de genoemde criteria. Deze criteria gelden ook voor de leden van het Hoofdbestuur met extra criteria voor de in functie te benoemen Hoofdbestuurleden, te weten voorzitter, vicevoorzitter, secretaris en penningmeester. Het functioneren van het Algemeen Bestuur wordt jaarlijks door het Hoofdbestuur geëvalueerd. De te behandelen onderwerpen in de vergaderingen van het Algemeen Bestuur worden, door de brede maatschappelijke vertegenwoordiging, van vele kanten belicht. Indien nodig wordt de agenda van de vergaderingen aangepast t.b.v. door leden van het Algemeen Bestuur ingediende onderwerpen. De feedback van de leden van het Algemeen Bestuur wordt geëvalueerd in de vergadering van het Hoofdbestuur. Het Hoofdbestuur evalueert eenmaal per jaar het eigen functioneren.

Ad.5. Stichting Liox voldoet aan de Code Governance Cultuur, de Gedragscode Integriteit, de Fair Practice Code, en de Code Diversiteit en Inclusie. Hieronder worden deze codes uitgelicht.

Governance gaat over het besturen en de continuïteit van organisaties. Daarnaast speelt governance een belangrijke rol in het vertrouwen en de legitimiteit die de organisaties in de buitenwereld genieten. Bewust omgaan met Governance is essentieel voor de versterking van culturele organisaties en voor een gezonde sector. De Governance Code Cultuur biedt een normatief kader voor goed bestuur en toezicht in culturele organisaties. Door de Code te hanteren laten de verantwoordelijke bestuurders en toezichthouders in de cultuursector aan de buitenwereld zien dat zij de gangbare standaarden voor goed bestuur en toezicht volgen. De Code komt niet in de plaats van de eigen verantwoordelijkheid van bestuurders en toezichthouders. De Code is juist bedoeld om bewustwording en kritische reflectie door bestuur en toezicht te stimuleren. Daarom biedt de Code handvatten voor het handelen in situaties die ingewikkeld zijn, zoals bijvoorbeeld in het geval van belangenverstremming. De Code is 'principle based': hij bevat algemeen geldende principes, waarvoor geldt: 'pas toe én leg uit'. Per principe zijn aanbevelingen uitgewerkt, waarvoor geldt: 'pas toe óf leg uit'. Op deze manier wordt de veelzijdigheid van de organisaties die actief zijn in de cultuursector gerespecteerd. Daarnaast is de Code ook een instrument voor financiers in de cultuursector (overheden, fondsen en private financiers). Zij gebruiken de Code als referentiekader bij het beoordelen van een aanvraag om financiële middelen en de verantwoording over de besteding ervan door de culturele organisatie.

In relatie tot bovenstaande Code Governance Cultuur heeft stichting Liox ook een Gedragscode Integriteit opgesteld. Integriteit van het bestuur en de organisatie wordt steeds belangrijker en gaat hand in hand met de andere codes.



Bovenstaande illustratie (de fraudedriehoek) helpt te begrijpen dat gelegenheid, druk en rechtvaardiging samen invloed uitoefenen op een integriteitsbeleid. Integer handelen in een organisatie of als organisatie richting anderen, kan worden beïnvloed door druk, of kans op een bepaald resultaat, als ook door de gelegenheid om ergens voor te kunnen kiezen. Dan speelt rechtvaardiging een rol in de afweging welk gedrag het bestuur of de organisatie hanteert, om moreel ethisch te handelen. Een gedragscode is dé referentie en leidraad bij het ondersteunen van moreel ethische besluitvorming binnen een organisatie. Het concretiseert missie, waarden en principes van de organisatie en koppelt deze aan professionele normen. De gedragscode heeft een eigen integriteitsbeleid. De gedragscode helpt ethisch te navigeren bij het uitvoeren van de taken binnen de stichting. Daarnaast behandelt de gedragscode ook de waarden waarop alle acties zijn gebaseerd, de principes, een protocol om onethisch gedrag te melden en een verwijzing naar relevante voorschriften en algemene protocollen. Principes zijn de praktische uitwerking van waarden.

De Fair Practice Code is een gedragscode voor ondernemen en werken in kunst, cultuur en creatieve industrie op basis van vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, duurzaamheid, vertrouwen en transparantie. De code nodigt uit tot kritische reflectie en biedt een handreiking voor hoe de sector samen tot een toekomstbestendige arbeidsmarkt en beroepspraktijk komt. Hij functioneert als een

paraplu voor regelingen en richtlijnen ter verbetering van het verdienvermogen en de ontwikkelingsperspectieven voor werkenden in de culturele en creatieve sector. Ook spoort de code aan om deze, waar nog niet aanwezig, te ontwikkelen. De Fair Practice Code is opgesteld door een brede vertegenwoordiging van culturele en creatieve professionals en vormt een aanvulling op de Governance Code Cultuur en Code Culturele Diversiteit & Inclusie.

De Code Diversiteit & Inclusie is een gedragscode van, voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector over diversiteit en inclusie. De code is een instrument van zelfregulering. Het doel van de code is dat de culturele en creatieve sector de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving representeert. Een basisvereiste is dat de sector gelijkwaardig toegankelijk is voor iedereen: als maker, producent, werkende en publiek. Zo wordt de sector van iedereen. Iedereen draagt er op eigen wijze aan bij. Iedereen wordt gewaardeerd om wie hij of zij is, wordt gerespecteerd en gehoord en voelt zich er thuis.

Ondertekenen jaarverslag 2022

Voor informatie over het financieel beleid en de financiële resultaten, alsmede informatie over de juridische structuur en het bezoldigingsbeleid voor bestuurders verwijzen wij u naar het financieel verslag. Het verslag is opgemaakt op 08-02-2023. Ondertekend door:

S.M Scholtens, Voorzitter




.....

J. Boon, Penningmeester



.....

S. Jakobs, Secretaris



.....