

JAARVERSLAG 2021

30 maart 2022



VOORWOORD

‘Een van de sterkste motieven die de mens naar kunst en wetenschap leidde is de ontsnapping aan het alledaagse’ - Albert Einstein

De behoefte om te ontsnappen aan het alledaagse is ook in deze zeer onzekere tijd actueel. Wij zijn er trots op dat we met onze activiteiten Rotterdammers deze mogelijkheid bieden. Actief bezig zijn met kunst en cultuur zorgt ervoor dat je flexibel leert omgaan met veranderingen. Het brengt ontspanning, plezier, zelfinzicht en gezelligheid.

Het afgelopen jaar heeft SKVR gewerkt aan de wendbaarheid van de organisatie, het inspelen op behoeftes in de stad en het aangaan van betekenisvolle samenwerkingen. Ik ben enorm trots op het project *Slim Organiseren* in samenwerking met KCR. Door de inzet van onze kennis en vakkrachten werken we met dit project aan het terugdringen van het lerarentekort. Andere geslaagde voorbeelden: *Muziek in de Voorschool* waarmee we het belang van muzikale educatie aan peuters onder de aandacht brengen en de mooie samenwerkingen met zorg- en welzijnsinstellingen waarin we activiteiten voor ouderen organiseren. Ook ervaren we door de ontwikkelingsgerichte manier van onderzoeken welke waardevolle bijdrage we kunnen leveren in de wijken, met name voor jongeren.

Het bruist bij SKVR! We geven vorm aan innovatie, interconnectiviteit en inclusie en er ontstaan nieuwe activiteiten, samenwerkingen en initiatieven. En dat in een jaar waarin onze subsidie met ruim 10% naar beneden ging, we uitvoering hebben gegeven aan een reorganisatie én een jaar waarin onderling contact vooral plaatsvond via het beeldscherm. Wat een flexibiliteit en veerkracht hebben we laten zien. Wat hebben alle docenten en andere medewerkers zich enorm ingezet. Ik ben enorm trots dit jaarverslag te presenteren!

Voor 2022 hebben we behoorlijke ambities maar ook een aantal grote uitdagingen. Maar ik heb er alle vertrouwen in. Met elkaar, in het creatieve netwerk dat we zijn, gaan we dit aan. In de zomer nemen we onze intrek in een nieuwe locatie aan de Hillevliet en werken we vanuit daar nog meer in de haarvaten van de stad. Alles om de Rotterdammer te bereiken en te voorzien van mooie initiatieven en activiteiten die aansluiten bij hun behoefte. Wij hebben er zin in!

Claudia Doesburg
Directeur-bestuurder SKVR

INHOUD

1.	SKVR ALGEMEEN.....	5
1.1	Missie	5
1.2	Organisatie in ontwikkeling.....	5
1.3	Transitie.....	6
1.4	Reorganisatie	6
1.5	Diversiteit en inclusiviteit.....	6
1.6	Interconnectiviteit	7
1.7	Innovatie	8
1.8	Fair practice	8
1.9	Blended learning.....	9
1.10	Fondsenwerving.....	9
1.11	Spot The Yellow	10
2.	DOMEIN ONDERWIJS	11
2.1	Het Jonge kind.....	11
2.2	Primair onderwijs	12
2.3	Voortgezet onderwijs	15
2.4	Speciaal onderwijs	16
2.5	Mbo	16
3.	DOMEIN SOCIAAL MAATSCHAPPELIJK.....	18
3.1	Wijkgericht werken.....	18
3.2	Focus op maat	21
4.	DOMEIN MARKT.....	25
4.1	Kostendekkendheid aanbod eigen tijd volwassenen	25
4.2	Activiteiten.....	25
4.3	SKVR in bedrijf	28
4.4	Artship	28
5.	PRESTATIES IN 2021.....	29
6.	AANBOD DIGITAAL	30
7.	BEDRIJFSVOERING	31
7.1	HR.....	31
7.2	Klantenservice, front- en backoffice	34
7.3	ICT	35
7.4	Facilitaire zaken.....	36
7.5	Huisvesting	36
7.6	Marketing & Communicatie	37

8.	RISICOPARAGRAAF	39
8.1	Strategische risico's	39
8.2	Financiële risico's	39
8.3	2022	40
9.	GOVERNANCE.....	41
9.1	Directie.....	41
9.2	Raad van Toezicht.....	41
9.3	Governance code cultuur	42
9.4	Ondernemingsraad	45
10.	JAARREKENING	46

1. SKVR ALGEMEEN

1.1 MISSIE

Door te reflecteren op waarom de dingen zijn zoals ze zijn en waarom je de dingen doet zoals je ze doet, kun je verbeelden hoe het ook anders zou kunnen. Door actieve cultuurbeoefening, op school of in eigen tijd (voorheen vrije tijd), krijg je de tools om verbeeldingskracht te ontwikkelen. Met die kracht win je in autonomie, in authenticiteit bestaan en kun je het heft in eigen handen nemen. Hiervoor heb je vertrouwen nodig. Vertrouwen om gezien te worden en je te laten zien.

Iedere Rotterdammer heeft een persoonlijke belevingswereld en we luisteren naar elk uniek verhaal om erop in te kunnen spelen. Wij willen dit doen vanuit betrokkenheid, plezier, openheid, veelzijdigheid en lef, dat zijn onze kernwaarden. Zo omarmen we de diversiteit van Rotterdam, staan we open voor de stad en respecteren we de authenticiteit van ieder individu dat wil ontdekken wie hij of zij is en zich zo wil tonen in en aan de stad.

Het ontwikkelen van culturele vaardigheden is onmisbaar voor de brede vorming van mensen en geeft ruimte voor meer onderling begrip, respect, empathie, zelfbewustzijn en groepsgevoel. Dat is van toenemend belang in een wereld waarin het individualisme hoogtij viert, we slechts één swipe van de rest van de wereld zijn verwijderd en er tegelijk meer onzichtbaarheid is dan ooit.

SKVR Laat je zien!

1.2 ORGANISATIE IN ONTWIKKELING

In 2021 zijn wij verder gaan bouwen aan een stabiele, slanke en inclusieve organisatie. Onze aandacht ging onder andere uit naar Fair Practice en diversiteit en inclusiviteit, waarover in de paragrafen 1.5 en 1.8 meer te lezen is, en zijn we verder gegaan met de inrichting van de organisatie in domeinen en het versimpelen van processen. Vanzelfsprekend ging ook veel van de energie naar de gevolgen van de coronapandemie.

Corona

Sinds de uitbraak in 2020 heeft corona ervoor gezorgd dat wij in verschillende fases in 2020 en 2021 minder lessen hebben kunnen uitvoeren. Met name in het domein Markt werden individuele muzieklessen online gegeven, echter veel groepslessen van de andere kunstdisciplines werden uitgesteld totdat deze fysiek ingehaald konden worden. Waar in 2020 bij de afsluiting van het cursusseizoen vouchers werden verstrekt voor de niet-gegeven lessen, werden in 2021 de niet-gegeven lessen gerestitueerd. Als gevolg van het coronavirus, de overheidsmaatregelen en de lengte van de lockdowns zagen we net als in 2020 dat het aantal uitschrijvingen in 2021 in het domein Markt toenam. Ook zagen we in dit domein de debiteurenstand oplopen.

Ook binnen het domein Onderwijs bleef tijdens de lockdowns de vraag naar lessenseries en workshops uit.

Vanaf het moment de lockdown werd opgeheven zagen we met name in het voorjaar van 2021 een toename van het aantal scholen dat cultuureducatie weer op de agenda zette.

Onze crisisorganisatie, die in 2020 werd opgetuigd, bleef ook in 2021 actief. De coronawerkgroep hield zich bezig met het vertalen van de overheidsmaatregelen naar de organisatie toe en communiceerde op vaste momenten intern en extern over de impact op onze activiteiten. We volgden het thuiswerkadvies en onze medewerkers werkten zoveel als mogelijk thuis in geval de werkzaamheden dat toelieten.

We hebben goede hoop dat we in 2022 een stabiele situatie zullen bereiken waarin onze medewerkers hybride werken en daarmee balans vinden tussen het samenwerken op locatie en het thuiswerken. SKVR heeft hiervoor een visie op hybride werken voor niet-onderwijsgevend personeel ontwikkeld.

1.3 TRANSITIE

In 2021 is SKVR gestart met de herinrichting van de organisatie op basis van de drie domeinen: onderwijs, sociaal-maatschappelijk en markt. In de domeinen functioneren teams die in 2022 verder begeleid worden naar eigenaarschap en zelforganisatie. Daarnaast worden alle leidinggevendenden begeleid in transformationeel leidinggeven, om volledig aan te sluiten bij de nieuwe werkwijze in de organisatie.

Tevens zijn de experimenten afgerond waarmee we in de organisatie aan de slag gingen met de nieuwe wijze van werken, waarin innovatie en kostendekkend ondernemerschap centraal stonden. De afronding van deze experimenten bracht een overdracht naar de staande organisatie met zich mee, zowel inhoudelijk als wat betreft de werkwijze.

1.4 REORGANISATIE

Fase 2 van de reorganisatie, gericht op de ondersteunende afdelingen (overhead) is in 2021 afgerond. Met deze afronding hebben we een groot deel van de subsidiekorting en invoering fair pay kunnen dekken. Helaas hebben we ook wel extra mankracht moeten inzetten omdat de inrichting van een nieuw proces en systeem meer tijd kost dan verwacht. Fase 3 wordt in 2022 opnieuw ontworpen om zo in te kunnen spelen op de gevolgen van de coronacrisis.

1.5 DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT

Eind 2020 werd een kwartiermaker Diversiteit & Inclusie aangesteld om een projectplan te maken, samen met een interne klankbordgroep en externe adviseurs. Dit projectplan omschreef hoe we diversiteit en inclusie onder de aandacht kunnen brengen en houden conform onze kernwaarden; open, betrokken, veelzijdig, met plezier en lef. Het eindresultaat van het project werd een adviesrapport om de werving en selectie van diverse medewerkers te verbeteren en doelstellingen te formuleren voor de brede implementatie en borging van de Code Diversiteit & Inclusie binnen SKVR.

In juni werd het adviesrapport gepresenteerd waarbij de beginsituatie in kaart is gebracht en onze blinde vlekken in het personeelsbestand en -beleid waren opgespoord. Met deze stappen zetten we in op de kracht van inclusief leiderschap en die van onze bekwame medewerkers. De verantwoordelijkheid legden we breed in de organisatie neer om aan te sluiten bij onze superdiverse stad

Als onderdeel van het project volgden zes inspiratiebijeenkomsten met als thema 'Lef om open te staan voor iedereen'. De bijeenkomsten waren om bewustwording en draagvlak te creëren voor de Code Diversiteit & Inclusie en de toepassing hiervan binnen de vier p's: publiek, programmering, personeel en partners.

Ons bewustwordingsproces van het afgelopen jaar werd vastgelegd in een Action Learning Project. Hierin zijn diverse scenario's beschreven om dit proces binnen SKVR te vergroten. Door middel van de kampvuurgesprekken met D&I-ambassadeurs die per team aan de slag zijn gegaan met de adviezen uit het adviesrapport haalden we op wat er speelde in de onderstroom van de organisatie en wat nodig is om de bewustwording van de toepassing van de Code Diversiteit en Inclusie te verbeteren. In samenwerking met Radar, het anti-discriminatiesteunpunt van Zuid Holland en Noord Brabant, werd aansluitend bij elke inspiratiebijeenkomst een interactieve sessie gegeven.

Op dinsdag 5 oktober 2021 namen we voor het eerst deel aan Diversity Day, een landelijke en sectoroverstijgende dag waarop bedrijven aandacht vragen voor diversiteit. In de wijk Hillesluis, een superdiverse wijk, hebben we op deze dag een op een natuurlijke manier kennisgemaakt met bewoners en partners. Na een rondleiding door de wijk volgde een inspiratiebijeenkomst in samenwerking met Radar.

De eerste concrete resultaten van deze focus zijn dat we bij de werving van nieuwe medewerkers eind 2021 een behoorlijke slag hebben gemaakt in diversiteit.

1.6 INTERCONNECTIVITEIT

Op het gebied van Interconnectiviteit stond 2021 in het teken van pilots en het aangaan van intensievere samenwerkingsvormen. Deze samenwerkingen worden door de gehele organisatie in de volle breedte opgebouwd of verstevigd. Binnen het Sociale Domein zijn we samenwerkingen aangegaan met onder andere Quardin, Chance to Influence, Stichting Talentz Skool en Team Toekomst en zijn in diverse wijken wijkverkenner aan de slag gegaan.

Binnen het onderwijs richtten we de pijlen op intensievere samenwerkingsvormen zoals met *Slim Organiseren* en *Muziek in de Voorschool*. Ook binnen het mbo werkte de kracht van samenwerken door in onze nieuwe afspraken met het Albeda College. Op Zuid werkten we rondom onze nieuwe hoofdlocatie Hillevluit aan samenwerkingen op vele vlakken. Zo bouwden we aan een netwerk van scholen rondom ons project *MaakLab*, waarmee we talenten uit de wijk aan ons voorgenomen programma-aanbod verbinden.

In het gehele jaarverslag komen deze en andere samenwerkingen aan bod. Een combinatie van Interconnectiviteit en Innovatie loopt als een rode draad door de ontwikkeling van SKVR.

1.7 INNOVATIE

SKVR verweeft innovatie in alles wat er in de organisatie gebeurt. Spot the Yellow, Blended Learning en experimenten met nieuwe werkwijzen in het Maaklab zijn voorbeelden van de wijze waarop SKVR innoveert. Daarnaast innoveren we in de ondersteunende processen, denk aan de ontwikkeling van de DocentenApp, het hybride werken, een nieuw systeem voor de cursusadministratie. Onze manieren van innoveren vind je door het gehele jaarverslag heen.

1.8 FAIR PRACTICE

Algemeen

SKVR heeft voor 2021 een aantal doelstellingen benoemd om de positie van alle werkenden te versterken, zoals fair pay, fair contracts, medezeggenschap van de zelfstandige kunstprofessional en de pilot voor ZZP-pensioen.

Fair Pay

Sinds 1 januari 2021 gelden nieuwe uurtarieven voor zelfstandige kunstprofessionals in het onderwijs en wordt er voldaan aan de fair pay. Vanaf het schooljaar 2021-2022 voldoet SKVR aan fair pay. Wat is er veranderd?

- De uurtarieven zijn in lijn gebracht met de cao Kunsteducatie om verschillen in de beloning van vaste en zelfstandige docenten op te heffen;
- Er is in het tarief rekening gehouden met reserveringen voor onder andere vakantie, ziekte en opbouw pensioen;
- De hoogte van de uitbetaling is gekoppeld aan ervaring. Het belonen van senioriteit was al een langere tijd een wens binnen SKVR en daaraan is gehoor gegeven;
- Er zijn werksoorten gedefinieerd voor de uitbetaling van gelijksoortig werk.

De richtlijnen voor overige uitbetalingen zijn geactualiseerd en in lijn gebracht met de nieuwe tarieven.

Fair Contracts

De culturele sector is een sector waarin veel zelfstandigen actief zijn met een gemengde beroepspraktijk. Er wordt veel projectmatig en daardoor op opdrachtbasis gewerkt. Hetgeen past bij de autonomie van de professional maar gelijktijdig, als zelfstandige in deze sector, ook kwetsbaar maakt.

SKVR werkt voor haar lessen, cursussen en workshops veel met zelfstandige kunstprofessionals op opdrachtbasis, volgens de modelovereenkomst kunsteducatie. Door het tekort aan docenten en toenemende vraag er naar vanuit het onderwijs is besloten om ruimte te geven aan de keuze voor het contractvorm, zowel bij nieuwe als bestaande docenten. De voorwaarde is wel dat de docent breed ingezet kan worden op onder andere intensieve trajecten. Enkele docenten hebben in Q3 2021 voorkeur uitgesproken voor een vorm van dienstverband en daarop is actie ondernomen.

Medezeggenschap zkp'ers

Het ZZP-orgaan binnen de Ondernemingsraad kreeg in 2021 vorm en werden geraadpleegd voor onder andere geraadpleegd inzake de instemmingsaanvragen Fair Pay.

Pilot pensioen

SKVR is aangemeld bij PFZW als pilot-organisatie voor ZZP-pensioen. Er was door SKVR in 2021 contact met PFZW over de stand van zaken. Daarbij was het wachten op een wetsvoorstel dat deze pilot als experiment mogelijk zou maken. Na aanvankelijk veel positieve berichten hierover uit Den Haag heeft PFZW in december 2021 besloten om de pilot te staken. Dit omdat de experimenteerwetgeving niet voor 1 januari 2023 in werking kon treden en voor de betrokken partijen te veel onzekerheid was over de ruimte die deze wetgeving zou bieden om de pilot te kunnen starten.

1.9 BLENDED LEARNING

Het project *Blended Learning* is gestart in juni 2020 en geëvalueerd in juni 2021. In juni 2021 heeft de projectgroep een voorstel gedaan hoe SKVR de leermethode Blended Learning kan implementeren per doelgroep, domein en kunstdiscipline. Onderdelen van de implementatie zijn:

- Deskundigheidsbevordering in de vorm van training voor docenten;
- Doorontwikkeling van activiteiten voor cursisten.

Van het Fonds voor Cultuurparticipatie ontving SKVR een subsidie van € 50.000,- die de komende twee jaar besteed gaat worden aan de ontwikkeling van docenten in ZZP dienstverband. Dit bedrag wordt specifiek ingezet voor creëren van leeromgevingen en trainingen in het kader van Blended Learning. Docenten kunnen in deze omgeving lesmateriaal ontwikkelen, kennis delen en hun capaciteiten vergroten ten behoeve van hun eigen lespraktijk. Voor cursisten biedt dit de mogelijkheid om hun lessen uit te breiden met online ondersteuning.

1.10 FONDSSENWERVING

Naast de subsidie van het Fonds voor Cultuurparticipatie zijn meer manieren aangewend en fondsen ingezet:

Crowdfunding voor het Maaklab

In het najaar heeft SKVR in samenwerking met *Voor de Kunst* een crowdfundingcampagne gestart. Dit zorgde voor betrokkenheid bij het nog op te richten *Maaklab* op de nieuwe locatie in de Hillevliet. Met het opgehaalde bedrag van ruim € 20.000,- gaan we een deel van het *Maaklab* inrichten. Daarnaast kreeg de actie veel spin-off in de vorm van giften in natura en nieuwe contacten. Met *Voor de Kunst* is inmiddels een vervolgtraject gestart om de donateurs betrokken te houden voor de langere termijn.

Donaties

Bij Support Fons werd in 2021 € 13.000,- binnengehaald aan donaties, onder meer dankzij een actie van de Plus supermarkten. Het Ouderendansfonds deed een donatie van € 500,-.

Voor 2022 willen we meer inzetten op het behouden van bestaande donateurs en het vergroten van hun bijdragen.

1.11 SPOT THE YELLOW

Spot the Yellow heeft in 2021 een ondersteunende rol gespeeld in het interne transitieproces van SKVR, waarbij het een sparringpartner en vraagbaak was voor de opstart van nieuwe projecten met makers en samenwerkingspartners uit de stad.

Er zijn daarnaast twee workshopseries (van 5 workshops elk) gegeven aan medewerkers van SKVR waarbij de focus lag op de Art of Hosting, een kritische blik op participatie en co-creatie en het oefenen met hosten en uitproberen van diverse werkvormen.

Spot the Yellow heeft een werkwijze ontwikkeld, 'Share Your Gift'. Dit betreft een methode die inzetbaar is voor het faciliteren van co-creatie en kruisbestuivingen tussen makers, gericht op innovatie van cultuuraanbod en zelfontplooiing. Ook is het inzetbaar als het gaat om maatwerk bij grote onderwijsprojecten en innovatie van cultuuraanbod op relevante thema's. Honk 13+ in domein Onderwijs heeft deze werkwijze opgepakt en ontwikkelt deze in 2022 verder door. De workshops boden hen een fundament.

Spot the Yellow lanceert in 2022 het online *platform for commoning grounds* met eigen website en visuele identiteit. Aan het platform is een specifieke leeropdracht verbonden die wordt onderzocht in diverse samenstellingen en waarover wordt gepubliceerd op de website. Doel is een bijdrage te leveren aan innovatie onderwijs, mét het onderwijs. Daarnaast wordt een essay gepubliceerd waarin op een toegankelijke (filosofische) analytische wijze uiteengezet wordt waarom het platform en de leeropdracht in het leven zijn geroepen. Het platform en de leeropdracht worden bij diverse (potentiële) samenwerkingspartners geïntroduceerd.

Als onderzoeksmethode richt Spot the Yellow onder andere diverse Leertafels op waarin thema's gerelateerd aan de onderzoeksopdracht onderzocht worden in diverse partnerschappen. SKVR zal aan een Leertafel deelnemen. De term *Leertafel* onderstreept het uitnodigende en participatieve karakter van de leeropdracht en het onderzoek. Hoewel de leeropdracht academisch geïnspireerd is, betreft het geen hoogleraar die individueel een 'stoel' bekleedt, maar zijn het variërende gezelschappen die aanschuiven aan tafel.

2. DOMEIN ONDERWIJS

Algemeen

Door het Nationaal Programma Onderwijs dat ingezet werd door de overheid voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona, ontstond er een enorme vraag naar kunstvakdocenten. Dit werd voor SKVR een mooie kans om nog meer impact te maken in het onderwijs. Om aan deze vraag te kunnen voldoen vond er in de zomerperiode een grote wervingsactie voor vakdocenten plaats. Een behoorlijk aantal docenten die zich door deze actie meldden was direct in het onderwijs inzetbaar. Naast geschikte docenten kwamen ook veel aanmeldingen binnen van geïnteresseerde docenten die nog niet bekwaam genoeg waren om zelfstandig ingezet te worden. Om deze poule van docenten te vergroten en te verstevigen werd een bijscholingstraject opgezet, bestaande uit workshops voor het vergroten van de inhoudelijke kennis en didactische en pedagogische vaardigheden en stagetrajecten voor ervaringen in de praktijk.

Afhankelijk van de vorderingen van de docenten kunnen zij starten als vervanger binnen de intensieve trajecten op de scholen of ingezet worden als workshopdocent. Zo bieden we hen een kans zich te professionaliseren en zorgen we ervoor dat we ook op de langere termijn aan een grotere vraag naar kwalitatief kunstonderwijs kunnen voldoen.

Dit traject is van start gegaan in oktober 2021 en loopt door in 2022.

2.1 HET JONGE KIND

Om het thema *het jonge kind* een krachtige impuls te geven stelden we in 2021 een coördinator Jonge Kind aan, met ervaring en een netwerk binnen de kinderopvangbranche. De eerste contacten met organisaties binnen en buiten de culturele sector werden snel gelegd, om zo de samenwerkingen rond *het jonge kind* te verkennen en op te starten.

Samen met MEMO Amsterdam werd een project gestart om kinderen op de kinderopvang kennis te laten maken met muziek en instrumenten. Met Bibliotheek Rotterdam wordt samengewerkt bij de ontwikkeling van een peutervoorstelling rond een muziekiets. Muziek maken en taalontwikkeling staan hierin centraal. SKVR ontving hiervoor een donatie van Meer Muziek in de Klas.

Project Muziek in de Voorschool

In afstemming met de organisaties voor kinderopvang werd een groter plan ontwikkeld om met muziek en beweging een bijdrage te gaan leveren aan de taal- en sociaal-emotionele ontwikkeling van peuters in de voorschool. Het plan voorziet ook in training en opleiding van kunstvakdocenten die in de voorschool willen werken. Het betreft enerzijds een inzet als docent en anderzijds ook aanvullend als docent/pedagogisch medewerker. Dit laatste willen we in de pilot uitproberen, zodat we kunnen onderzoeken of we hiermee een bijdrage kunnen leveren aan het tekort aan medewerkers in de kinderopvang. Vanuit de gemeente en de sectorkamer is in december positief gereageerd op de plannen.

Wij hopen met bijdragen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs en Meer Muziek in de Klas de pilot te gaan starten in het voorjaar van 2022. Tijdens de pilot zal nauw worden samengewerkt met pedagogisch medewerkers om de impact op de ontwikkeling van peuters te monitoren.



Flankerend aan dit plan zijn we in het najaar een samenwerking aangegaan met het Albeda College. Studenten van de opleidingen voor pedagogisch werk en onderwijsassistent krijgen binnen het curriculum activiteiten aangeboden waarmee ze eerst hun eigen culturele ervaringen kunnen vergroten. Vervolgens krijgen zij workshops met activiteiten die zij in hun toekomstig werkveld

kunnen inzetten. Zo hopen wij het enthousiasme voor cultuureducatie te vergroten bij toekomstige medewerkers in de kinderopvang, voorschoolse educatie en het onderwijs en hun eigen vakmanschap op dit gebied te versterken.

2.2 PRIMAIR ONDERWIJS

Het intensief kunstonderwijs heeft een enorme vlucht genomen door onder andere het Nationaal Programma Onderwijs. In het schooljaar 21-22 zijn er 20 nieuwe scholen gestart met wekelijks kunstonderwijs, waarvan er vijf deelnemen aan de pilot *Slim Organiseren* met inzet van kunstvakdocenten. Dit is een toename van 39% op het voorgaande schooljaar, waardoor in totaal 72 scholen met ruim 24.000 leerlingen zich wekelijks ontwikkelen op het gebied van kunst en cultuur.

Een kwart van de scholen bevindt zich in de Children's Zone in Rotterdam Zuid, waarbij kunstlessen een onderdeel zijn van de Dagprogrammering. Op 10 scholen wordt het programma *Ieder Kind een Instrument (IKEI)* gegeven en 4 scholen hebben een cultuurcoach. De meeste lessen vinden onder schooltijd plaats, maar 6 scholen, waaronder 3 scholen die we bereiken via de samenwerking met Sport- en Cultuurclub Feijenoord, kiezen ervoor om de kunstlessen aan het einde van de dag in te roosteren.

IKEI is inmiddels meer dan 12 jaar geleden ontwikkeld en SKVR heeft in die periode veel ervaring opgedaan met intensieve cultuureducatie in het onderwijs. We hebben veel geleerd over de behoeften van de scholen en de impact die kunstvakdocenten/kunstactiviteiten op de ontwikkeling van leerlingen kunnen hebben. Een goed moment om het programma onder de loep te nemen en te bekijken welke aanpassingen we willen maken. Naast deze inhoudelijke behoefte

voor aanpassing van de leerlijn voerden we gesprekken met de gemeente over de aanpassingen van het programma. De gemeente maakte een opzet voor een onderzoek naar muzikeducatie in Rotterdam. De uitkomsten van het onderzoek worden in 2022 verwacht. De inhoudelijke visie op de leerlijn en de resultaten van het onderzoek worden meegenomen bij de opzet van het IKEI-programma 2.0.

De cultuurcoaches die werkzaam zijn op 17 scholen (13 po-scholen, 2 vso-scholen, 1 vo-school en een mbo-opleiding) zorgden naast de kunstlessen ook voor verbinding naar de wereld buiten het klaslokaal, het liefst dicht bij de leefwereld van de leerlingen, in de wijk waar ze wonen. Door de coronamaatregelen was het al heel moeilijk om de lessen door te laten gaan en was de focus vooral daarop gericht. In 2022 hopen de cultuurcoaches ook meer impact te maken in de verbinding naar de wijk.

Twee scholen kozen ervoor te stoppen met het Cultuurcoachprogramma en de kunstlessen via het KunstID-programma vorm te geven, zodat er volle focus kwam op de lessen binnen het schoolcurriculum.

Vijf van de po-scholen zetten een Cultuurcoach in binnen de Dagprogrammering, zij roosterden de meeste lessen onder schooltijd, een aantal scholen kozen ervoor om de kunstlessen aan het einde van de dag te roosteren waarbij de leerlingen een keuze hadden om deel te nemen aan de les.

Naast het intensieve kunstonderwijs maakten leerlingen kennis met kunstonderwijs door middel van workshops en lessenseries die scholen inkopen of door het Cultuurtraject.

In de eerste helft van het voorjaar ging door de coronamaatregelen weinig kennismakingsaanbod door, dit trok in het najaar wel iets bij. Door de grote vraag op intensief kunstonderwijs werd er niet veel acquisitie gedaan voor het kennismakingsaanbod en Cultuurtraject. De reden hiervoor was dat de coördinatietijd hoofdzakelijk ging naar het organiseren en plannen van de 72 intensieve scholen.

Voor het leerlingenbereik ontstond er een scheef beeld in het bereik. In het Cultuurtraject en kennismakingsaanbod werden wekelijks nieuwe leerlingen bereikt. Binnen het intensieve onderwijs bereikten we de leerlingen iedere week, echter ze werden als 1 keer geteld en dat zorgde voor een lager bereik, terwijl er wekelijks meer leerlingen zich structureel ontwikkelden op het gebied van kunst en cultuur. We bereiken ruim 24.000 leerlingen intensief met wekelijkse cultuureducatie. We tellen de leerlingen hierbij in een schooljaar maar één keer als deelnemer. Als we een vergelijking maken met de telling die veel andere culturele instellingen hanteren, dan zouden we het aantal leerlingen met 38 (dit is het aantal weken in een heel schooljaar) moeten vermenigvuldigen. De deelname van leerlingen komt dan op 912.000.

Slim Organiseren door creatieve inzet van kunstvakdocenten

In 2021 maakte SKVR samen met het KCR een plan om met inzet van kunstvakdocenten een bijdrage te leveren aan Slim Organiseren, dat gericht is op de aanpak van het leerkrachtentekort en de kwaliteit van het onderwijs. De ontwikkeling van het Creatief Dagproject waarbij een duo van kunstvakdocenten kan inspringen op een kortdurend bezettingsprobleem op basisscholen was hierbij een vliegwieltje.

Met de ontwikkelgroep van docenten en coördinatoren zijn nieuwe manieren bedacht voor de inzet van kunstvakdocenten, waarbij vanuit het cultuuronderwijs een brug geslagen wordt naar andere vakken op school. Deze meer geïntegreerde en thematische aanpak viel in goede aarde bij de verschillende stakeholders waarmee in het voorjaar gesprekken werden gevoerd: projectleiders Slim Organiseren, vertegenwoordigers van Rotterdamse schoolbesturen, directies van scholen, beleidsadviseurs van de gemeente en (collega)culturele instellingen. Een enquête die SKVR heeft uitgezet onder ongeveer 150 kunstvakdocenten leverde ook een grote positieve respons op.

In het voorjaar werd op een school geëxperimenteerd met de inzet van twee duo's van kunstvakdocenten die een dag in de week twee groepen drie overnamen van de leerkrachten. De inzichten en resultaten van deze proef hebben we gedeeld in de gesprekken met de stakeholders. Vijf schoolbesturen droegen vervolgens scholen aan voor een pilot Slim Organiseren met kunstvakdocenten, die is gestart in schooljaar 2021–2022.

Samen met de pilotscholen onderzoeken wij hoe de school haar onderwijs slim kan organiseren met andere experts, die naast de groepsleerkrachten als volwaardig lid in het schoolteam worden ingezet. Waarbij de kunstvakdocenten zodanig worden ingezet dat het een stukje extra formatie oplevert. We monitoren hoe de inzet van de kunstvakdocent het (cultuur)onderwijs voor de leerlingen kan versterken en willen komen tot een helder pakket met randvoorwaarden wat betreft kosten, bevoegdheid en inzet in uren per dag.

Samen met KCR is vervolgens een projectplan opgesteld waarin, naast de pilot, de scholing van vakkrachten een belangrijk onderdeel is. Onze enquête liet een scholingsbehoefte zien op pedagogisch en didactisch vlak en ook op andere terreinen zoals taal en wereldoriëntatie. SKVR heeft met Pabo Thomas More verkend of het Level Up scholingstraject, dat bestaat uit verschillende modules, kan voorzien in de behoeftes van zowel docenten als ook van scholen die graag een sterke (vak)docent voor de groep willen.

Dit projectplan werd ingediend in december in het kader van het Nationaal programma Onderwijs. Het voorziet in een uitbreiding van de pilot in schooljaar 2022-2023 en een verbreding naar meer culturele instellingen. Ondertussen hebben diverse bijeenkomsten plaatsgevonden ter voorbereiding hiervan. Eind maart 2022 start de eerste groep kunstvakdocenten met een scholingsmodule pedagogiek didactiek die verzorgd zal worden door Thomas More.

Ontwikkeling muziektechnologie

Vanuit het al ontwikkelde aanbod muziektechnologie zijn er verbindingen gemaakt naar de disciplines beeldend en fotografie en media. Hieruit wordt een leerlijn kunst, wetenschap en technologie ontwikkeld die op 2 scholen wekelijks in de praktijk getoetst wordt.

Maaklab

Op onze nieuwe locatie aan de Hillevliet zal een *Maaklab* opgezet worden om doorstroom vanuit onderwijs naar eigen tijd mogelijk te maken. Het Maaklab wordt een uitdagende creëer- en experimenterplek op onze nieuwe locatie op Zuid. Leerlingen van scholen, kinderen uit de buurt en kunstenaars kunnen hier straks samen ontwerpen, experimenteren en hun verbeelding de ruimte geven. Het wordt een plek waar kunst en technologie samenkomen. Om deze nieuwe leerlijn onder de aandacht te brengen zijn scholen en bso's rondom Hillevliet geïnformeerd. Hier zijn al concrete toezeggingen voor deelname aan de pilots in het voorjaar van 2022.

2.3 VOORTGEZET ONDERWIJS

In het voortgezet onderwijs zijn de intensieve trajecten, de KunstID-programma's en de cultuurcoachtrajecten weer van start gegaan. In 2021 hebben we met Calvin Juliana en Zuidermavo een pilot gedraaid voor de leertijduitbreiding binnen de Dagprogrammering. De duurzame en intensieve samenwerking beviel alle partijen goed waardoor we hebben besloten de activiteiten voort te zetten. Voor het hele schooljaar 2021-2022 zijn nu wekelijkse activiteiten ingepland.



Wat betreft de workshops en lessenseries is 2021 een fluctuerend jaar waarin niet alle programma's doorgang hadden in verband met corona. Het voortgezet onderwijs stond veelal niet open voor online programma's, waardoor cultuureducatieve programma's tijdens de lockdown stil stonden. Gelukkig is er steeds na een lockdown weer een inhaalslag gemaakt. Vo-scholen waren hierin niet terughoudend en planden zodra het weer kon de activiteiten in.

Door de inhaalslagen bleven de bereikcijfers van workshops en lessenseries stabiel. In schooljaar 2021-2022 is het bereik 4104 leerlingen en het aantal DCU 771 (exclusief KunstID en cultuurcoach).

In het afgelopen jaar was er binnen het voortgezet onderwijs steeds meer vraag naar maatwerk. Samen met de scholen en kunstvakdocenten ontwikkelden we programma's die aansluiten bij thema's als burgerschap, technologie, criminaliteit, pesten, etcetera. Daarnaast hebben we de lessenseries moeten uitbreiden omdat de er steeds meer vraag was naar langere en intensieve trajecten.

De samenwerking met vo-scholen is verder verstevigd door het opnieuw inzetten van cultuurcoaches. Op HPC Zuidwijk geeft de cultuurcoach wekelijks danslessen (zowel binnen- als buitenschools) en is er contact opgebouwd met partijen uit de wijk waar de school zich sinds dit schooljaar bevindt. Schreuder College West is een vso-school (cluster 4) waar een cultuurcoach vanuit de discipline muziek is gestart. Om deze cultuurcoach te ondersteunen in het werken in het speciaal onderwijs heeft een half jaar begeleiding door een andere zkp'er plaatsgevonden. Tot slot loopt er een intensief traject op vso de Hoge Brug, dat deels bestaat uit een cultuurcoachtraject en deels uit KunstID.

2.4 SPECIAAL ONDERWIJS

SKVR heeft leerlingen in het speciaal onderwijs tot focusgroep benoemd. Om meer leerlingen in het in het speciaal onderwijs te bereiken (inclusief speciaal basisonderwijs) werd een werkgroep speciaal onderwijs opgezet die in het voorjaar van 2021 een marktonderzoek startte voor inzicht in een betere aansluiting op de behoeftes van dit werkveld. Vervolgens werd er een community voor docenten in het speciaal onderwijs opgezet en deskundigheidsbevordering voor deze groep docenten geïntegreerd in het bestaande scholingsprogramma.

Met ingang van het nieuwe schooljaar worden op 8 scholen kunstlessen gegeven: 2 so-, 3 vso- en 3 sbo-scholen. Op 2 vso-scholen worden cultuurcoaches ingezet die samen met de school de leerlingen begeleiden om deel te nemen aan culturele activiteiten buiten de schoolmuren. Een sbo-school neemt samen met de po- en sbo-groepen deel aan de pilot Slim Organiseren. In totaal worden er wekelijks minimaal 771 leerlingen in het speciaal onderwijs bereikt.

2.5 MBO

Samen met het Albeda College en Zadkine zijn er duurzame en intensieve samenwerkingen opgestart. Daarnaast werd SKVR onderdeel van het interne Albeda platform waar alle studenten diverse activiteiten, workshops en lessen(series) kunnen 'shoppen'.

Sinds december 2021 zijn we vaste partner in de TalentenHUB op Zuid, een leeromgeving waar studenten, onderwijs, werkgevers, jongerenwerkers en overheid gezamenlijk invulling geven aan duurzame en arbeidsmarktrelevante ontwikkeling van jongeren op Zuid. Het doel is het aanboren en ontwikkelen van talent en daarmee sociaal- economische groei van deze jongeren te stimuleren. Een effect is tevens groei van Rotterdam Zuid als leefgebied en aan deelnemende Rotterdamse werkgevers.

Ook voor het mbo is het een fluctuerend jaar geweest door de gevolgen van corona-virus maar qua bereikcijfers konden we een sprint maken in september waar een groot aantal mbo-opleidingen tijdens hun introductiedagen workshops van SKVR aanboden. Tevens werden veel fysieke lessen omgevormd naar een online variant, waardoor we diverse opleidingen wisten te ondersteunen tijdens de lockdowns. Een voorbeeld hiervan is het stagetraject voor studenten van het Zadkine Zorgcollege, waar jongeren die geen stageplek konden vinden door middel van cultuureducatie toch kennis maakten met de beroepspraktijk. SKVR was steeds vaker inhoudelijk en

organisatorisch betrokken bij het opzetten van stagetrajecten, begeleiding in professionele beroepshouding en projecten die aansluiten bij burgerschap.

Het cultuurcoachtraject binnen de opleiding Zadkine Sociaal Werk is gecontinueerd. Culturele en kunstzinnige vaardigheden zijn een belangrijk onderdeel van maatschappelijke participatie. De cultuurcoach denkt met de opleiding mee over hoe kunst, cultuur, expressie en creativiteit een meer structurele plek in het onderwijscurriculum krijgt. Ook verkennen de docenten samen met de cultuurcoach hoe meer verbinding gelegd kan worden tussen binnen- en buitenschoolse activiteiten met andere scholen en/of partijen in de wijk om de ontwikkeling van studenten te bevorderen, zodat de studenten als een volwaardige sociaal werker aan de slag kunnen in het werkveld.



3. DOMEIN SOCIAAL MAATSCHAPPELIJK

Algemeen

De teams in het domein Sociaal Maatschappelijk werkten in 2021 hard om de afdeling goed op poten te krijgen en hun gezamenlijke visie te baseren op de brede visie van SKVR. Deze visie helpt de afdeling om meer focus aan te brengen in haar huidige projecten en bij aanvraag van nieuwe projecten.

Met de activiteiten in het sociale domein zet deze afdeling zich in om kansengelijkheid te creëren ter bevordering van deelname aan actieve kunst en cultuur beoefening. Dit doen zij door het vormen van een community, het versterken en het verbinden van doelgroepen met partners binnen verschillende domeinen en door het inzetten van eigenaarschap van het individu binnen deze communities. Dit alles om actieve cultuureducatie beschikbaar, haalbaar en betaalbaar te maken. De medewerkers staan met de voeten in de klei om naadloos aan te sluiten bij de doelgroepen en de partners, en zo te komen tot een gezamenlijke visie voor de stad, waarbij actieve cultuureducatie moet leiden tot meer impact.

3.1 WIJKGERICHT WERKEN

SKVR neemt haar taak serieus om de diverse partijen in de wijk te faciliteren en te ondersteunen in het realiseren van een duurzaam aanbod dat aansluit op de behoeftes van de wijkbewoners. Wij doen dit met een open houding en inzet waarbij we de aanwezige kennis, ervaring en faciliteiten van SKVR niet als uitgangspunt nemen, maar juist meenemen als we op zoek zijn naar antwoorden op vragen die er zijn in een wijk.

In 2021 zijn we gestart met drie pilots om op verschillende manieren te onderzoeken hoe we uitvoering kunnen geven aan deze faciliterende en ondersteunende rol, dit onderzoek loopt door in 2022. Hiermee samen hangt ook dat we met andere prestatie-indicatoren willen gaan werken. Het aantal deelnemers is niet meer onze belangrijkste inzet en bovendien vaak op conto van de partner te schrijven. Wij gaan samen met onze partners nieuwe indicatoren ontwikkelen waarbij we bijvoorbeeld kijken naar het aantal samenwerkingen, coachingstrajecten, rolmodellen en ambassadeurs, indirecte bereikcijfers.

Pilot 1 – Team Toekomst

Team Toekomst en SKVR zijn in Delfshaven een pilot gestart met een wijkgerichte aanpak waarbij talentontwikkeling en de versterking van de culturele educatieve infrastructuur binnen Delfshaven centraal staan. We werken samen aan het vergroten van de kansengelijkheid voor kinderen maar ook aan het bevorderen van de doorstroom ban binnen- naar buitenschoolse deelname aan kunst en cultuur zodat kinderen hun talenten verder kunnen ontwikkelen in de eigen wijk. Dit doen we in samenspel met linkwerkers van Team Toekomst en partijen in de wijk.

Team Toekomst en SKVR zijn een samenwerking voor de lange termijn aangegaan om vernieuwend cultuuronderwijs in de wijk aan te bieden, waarvan de impact daadwerkelijk gemeten wordt door de data-analyse van Team Toekomst. Ook wordt dan duidelijk hoe SKVR haar faciliterende rol kan oppakken binnen deze wijkgerichte aanpak.

Gedurende de eerste periode van de samenwerking is een start gemaakt met het betrekken van kunst- en cultuuraanbieders in de wijk. Met bijeenkomsten met deze aanbieders in focussessies is een eerste beeld gevormd van de ideeën die leven bij de aanbieders en is het vertrouwen in SKVR als partner om de wijk in de kracht te zetten, gegroeid.

In de tweede helft van 2021 zijn gezamenlijk drie sporen van ontwikkeling bepaald:

1. SKVR draagt met programmeringsuren bij aan de vakantieprogrammering van Team Toekomst, wat in 2021 heeft geresulteerd in een samenwerking in de herfstvakantie en kerstvakantie.
2. Het participierend actieonderzoek wordt vervolgd en afgerond en verdere implementatie wordt opgestart.

Op 31 augustus 2021 hebben Team Toekomst en SKVR gezamenlijk vastgesteld wat de hoofdopgaven zijn voor de komende periode, voortkomend uit de focusgroepen:

- Op basis van de eerste verkenning van de focusgroepen terugkoppelen en vervolgens benoemen van concrete projecten voor de korte termijn, die in eigenaarschap van de focusgroep worden uitgewerkt.
 - Rolmodellen zijn cruciaal in het binden en vasthouden van kinderen en kunst- en cultuuronderwijs. Gecombineerd met laagdrempelig aanbod kunnen daarmee kinderen worden vastgepakt en vastgehouden;
 - Cultuuronderwijs kan pas deel uitmaken van de wijk en thuiscultuur als hierbij ook de mogelijkheden, om in de eigen wijk regelmatig de eigen kunsten aan buurtgenoten te vertonen, gerealiseerd worden;
 - Vanuit de focusgroepen is voorgesteld in te zetten op pilots van Wijkcultuurverenigingen en Sport-/ Culture Activity Programming;
 - Uitwerking hiervan vindt binnen de focusgroepen plaats. In dit proces worden Team Toekomst, SKVR, Rotterdam Sportsupport en ook de betrokken scholen als faciliterende organisaties betrokken zodat deze pilots duurzaam in het wijkaanbod geïmplementeerd kunnen worden. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de rol van de SKVR, als facilitator van deze ontwikkeling op kennis, netwerk en deels ook financiën. Per project wordt inzichtelijk gemaakt wat daarbij de rol van Team Toekomst is. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de kennis bij Rotterdam Sportsupport, dat sinds 2006 een faciliterende rol heeft naar sportverenigingen toe.

- Resultaten van zowel de pilot als het tweede en slotdeel van het Participerend Aktie Onderzoek 'Cultuureducatie vanuit Delfshaven' zijn en worden bij diverse gelegenheden en met diverse stedelijke en in de wijk actieve partners gedeeld, waaronder tijdens de strategische sessie van SKVR in oktober 2021;
- In het verlengde van het Participerend Aktie Onderzoek zal vervolginzet worden gepleegd, waarbij de uitvoering van de ontwikkelde projecten en impactdoelstellingen centraal zullen staan.

3. De gesprekken over het langetermijndoel 'Ieder kind kansgelijk in 2030' zijn gestart.

Naast deze sporen van ontwikkeling worden SKVR en andere partners van Team Toekomst betrokken als faciliterende organisatie, zodat de pilot duurzaam in het wijk aanbod geïmplementeerd kan worden. In de tweede fase van de samenwerking wordt onder andere gewerkt aan de begeleiding van de wijkpartners bij het plannen en uitvoeren van concrete projecten. door Team Toekomst en SKVR. Daarnaast wil Team Toekomst het datamodel inzichtelijk en bruikbaar maken voor de partners, waaronder SKVR.

Pilot 2 – Quardin

SKVR zet zich samen met Quardin in om jongeren hun creatieve talent te laten ontdekken en deze verder te ontwikkelen onder het label 010JAM, een community voor en door jongeren powered by SKVR. Samen met partijen in de wijken bouwen we aan een infrastructuur voor jongeren. In Noord, West en Oost hebben SKVR en Quardin hiervoor wijkverkenner ingezet die als verbinder tussen SKVR en de wijk, doelgroepen en partners functioneren. De wijkverkenner hebben de afgelopen periode de behoeftes van de jongeren gepeild en hebben vervolgens vele culturele en welzijnspartijen gesproken betreft hun visie en mogelijke aanbod voor deze jongeren.

In Rotterdam-oost wordt met lokale partijen gewerkt aan een structurele programma voor jongeren. In Noord zijn we met een partner actief tijdens een jongerensprekruur en wordt er met deze jongeren een nieuw aanbod gerealiseerd. Op Zuid is de wijkverkenner recent gestart en is vooral bezig zichtbaar te zijn in de wijken.

We zien toe dat deze wijkverkenner een vast gezicht worden voor de jongeren. Een gezicht dat centraal staat voor de kunst en cultuur in de wijk. In elke wijk ontplooit de wijkverkenner zich anders, immers elke wijk heeft ook andere behoeftes en belangen waardoor er maatwerk ontstaat samen met de partners in de wijken. Samen met Quardin coachen wij de wijkverkenner, zodat ze een balans vinden tussen regie nemen en loslaten, zodat er ruimte is voor de betrokkenen en hiermee een gedeelde verantwoordelijkheid ontstaat.

Pilot 3 – Chance to Influence en Stichting Talentz Skool

Chance to Influence, Stichting Talentz Skool en SKVR zijn samen een pilot gestart om kinderen en jongeren in IJsselmonde, Hoogvliet en een deel van Feijenoord kansen te bieden op cultureel en kunstzinnig vlak.. De partijen werken samen aan duurzame

wijkprogramma's die gericht zijn op cultuurparticipatie en Young Urban Talent Hotspots (YUTH).

In 2021 werd tijdens verkennende gesprekken besproken hoe de partijen elkaar, vanuit de eigen identiteit en eigenaarschap, kunnen versterken. Vervolgens werd gewerkt aan een structureel aanbod binnen verschillende disciplines en worden talenten uit de wijk begeleid door vakdocenten, zodat deze talenten zich kunnen ontwikkelen tot ook bekwame docenten.

In oktober 2021 is er tijdens een strategische sessie met medewerkers van SKVR, betrokken partners en een afgevaardigde van de gemeente gekeken naar een eerste rode draad tussen deze drie pilots en werd een eerste formulering van onze rol op papier gezet:

SKVR is een stabiele factor in de wijk en helpt een gedegen infrastructuur te ontwikkelen. In de nieuwe rol is SKVR verbinder tussen partners en de doelgroep in de wijken, geven we wijkbewoners eigenaarschap en helpen we partners professionaliseren. SKVR is een bruggenbouwer; partijen hebben vaak de doelgroep al, SKVR zorgt aansluiting bij nieuwe doelgroepen. Als aanjager kan SKVR daarnaast met een concept of een budget nieuwe activiteiten in de wijk in samenwerking uitproberen. SKVR kan zorgen voor duurzaamheid door er te zijn, blijven en te gaan voor de lange lijn die vanuit een gezamenlijke visie gedragen wordt. SKVR gaat verder onderzoeken hoe ze deze rol kan uitrollen in een werkwijze in verschillende wijken.

In 2022 zullen we deze eerste lijn verder gaan toetsen in de voortzetting van de pilots. Medio 2022 zal er een nieuwe strategische sessie plaatsvinden waarin we met elkaar delen wat de leerervaringen zijn en waar we kunnen verbreden.

3.2 FOCUS OP MAAT

Brassband

Ondanks corona is het deelnemersaantal van de brassbandschool redelijk gelijk gebleven. Er zijn deelnemers vertrokken maar ook nieuwe deelnemers bijgekomen. Vooral het aantal blazers is weer wat aangetrokken. De band kende veel optredens met als hoogtepunt de deelname aan het Eurovisie songfestival waar de brassband veel optrad in het Eurovisiedorp maar ook tijdens televisie-uitzendingen. Dit deden ze met hun zelfgemaakt medleys waarin verschillend Nederlandse inzendingen aan het songfestival voorbij kwamen in een Caribisch ritme.

Net voor het einde van het jaar vond de grote verhuizing van de band plaats en hebben de eerste lessen op de Hillevliet reeds plaatsgevonden. Hoewel de locatie nog niet af is, wordt er al lesgegeven in lokalen van onze partners.

Wijkmuziekschool

Met uitzondering van de wijken Beverwaard en Feijenoord had de wijkmuziekschool in 2021 helaas erg weinig inschrijvingen. Dit had grotendeels te maken met corona maar we onderzoeken nu ook of een andere aanpak, inrichting van de wijkmuziekschool en andere manier van inschrijven beter past bij de huidige tijd. Wel is er dit jaar ingezet op blended learning en maken

alle docenten en leerlingen gebruik van een app waarin ze vanuit huis makkelijk opdrachten kunnen uitvoeren en met muziek kunnen meespelen. Ondanks de maatregelen was er ter afsluiting van het seizoen een samenwerking met Spido in de vorm van een groot concert. Ook de eerste stappen zijn gezet om in Delfshaven een cultuurschool te starten, samen met bestaande partijen in de wijk. Deze opzet is treffend voor de nieuwe werkwijze van SKVR en haar rol in de wijken en onderdeel van de pilot met Team Toekomst.

Jongeren

010JAM

In 2021 is 010JAM gestart met het uitzenden van haar talkshow '010JAM in de wijk' waar jongeren hun verhaal en talenten kunnen delen, maar ook hun behoeftes. Deze talkshow gaf jongeren een stem tijdens de lockdownperiode, tijdens een periode waar geen activiteiten plaatsvonden. Na de lockdown werd 010Jam doorontwikkeld en hebben we een stappenplan bedacht zodat partners en jongeren de community en projecten als *010JAM in de wijk* zelf kunnen regisseren.

Een groot zomerprogramma was dan ook de start van deze cyclus. Het zomerprogramma stond in het kader van kennismaken met talenten, verschillende kunsten en het aanbod van partners in de buurt. Dit programma werd opgezet met meer dan 25 partners uit de stad. SKVR had de rol van verbinder, regie nemer, facilitator en financier. Het zomerprogramma werd afgesloten met een groot event op het Zuidplein.

Na het zomerprogramma zouden jongeren zich kunnen verdiepen in hun dromen en talenten door het volgen van een *mini-academy* van 8 weken. Door de coronamaatregelen starten de mini academies pas in 2022. We gaan ons focussen op 4 academies. Na deze *academy* kunnen jongeren zich gaan professionaliseren tijdens een intensief vervolgtraject, waarbij ze van alles leren over het cultureel ondernemerschap. In dit traject werken ze toe naar een eindopdracht die ze uitvoeren in hun eigen wijk. Na afronding worden deze jongeren partners en producent van 010JAM. Het doel van deze cyclus is het ontwikkelen van ambassadeurs, zodat zij de community 010JAM gaan leiden en vormgeven.

Make You Move

Make You Move is laat in het jaar opgestart maar heeft toch nog succesvol kunnen draaien tot een editie van 'Get up and dance'. De opkomst van dit event was groot en de community is nog steeds hecht. Daarmee wordt ons duidelijk dat de jongeren in Rotterdam deze ontmoeting en evenementen nodig hebben om hun talenten te delen. Naast de danspoot van Make You Move is er ook een muziekpoot opgezet. In 2022 worden hier de eerste lessen voor uitgevoerd. Dit zal niet een losstaand programma worden naast dans maar juist interdisciplinair. Naast het jaartraject kunnen scholen nu vooraf t een trial afnemen van Make You Move.

Fanatics 2.0

Fanatics bood tot 2018 15 jaar lang een laagdrempelig podium voor jong Rotterdams talent in alle kunstdisciplines. De behoefte bleef na dat jaar om Fanatics op een nieuwe manier terug te laten komen. Na een zorgvuldige scan bleek dat de stad Rotterdam zeker zit te wachten op dit event.

Fanatics is namelijk laagdrempelig en multidisciplinair, wat aansluit bij onze visie in het sociaal domein voor jongeren.

In het hernieuwde concept van Fanatics staat communityvorming centraal. Fanatics 2.0 legt de connectie met jonge, diverse culture ondernemers uit de wijken aan en geeft jongeren eigenaarschap in de organisatie, productie en promotie.

In december heeft een klankbordbijeenkomst plaatsgevonden met jongeren, oud-deelnemers en mogelijke samenwerkingspartners om input uit de doelgroep op te halen, voor een nieuwe cyclus van Fanatics. Inmiddels is een subsidieaanvraag ingediend bij de gemeente voor de organisatie van de Kick-Off van Fanatics 2.0, in samenwerking met onze partner Quardin, als onderdeel van *Maak mee in je wijk*. Fanatics 2.0 gaan we laten aansluiten bij Make You Move, 010JAM en de programmering van Quardin.

Kwetsbare Ouderen

Kwetsbare ouderen zijn door SKVR benoemd als focusgroep. In september 2021 startte de werkgroep 'Kwetsbare Ouderen' met een proeverij van 14 workshops ontwikkeld voor (kwetsbare) ouderen die bijvoorbeeld naar de dagbesteding bij zorginstellingen gaan of die zelfstandig in een seniorencomplex of thuisplusflat wonen.

Vooraf zijn er pilots gedraaid bij diverse zorg- en welzijnsinstellingen van Aafje, Laurens, Humanitas en met WMO Radar, MOB en Opzoomer mee. Met Aafje en Humanitas zijn duurzame samenwerkingen ontstaan: bij Aafje zijn hybride workshops opgezet (live en online) en met Humanitas wordt een programma ontwikkeld om de dagbesteding een verdiepingsslag te geven en de activiteitencoaches te trainen in het geven van kunstworkshops.

De activiteiten van SKVR zijn niet onopgemerkt gebleven bij de gemeente Rotterdam en heeft het mooie impactvolle project 'Schilder je Mee' opgeleverd; een serie online schilderlessen in samenwerking met Pluspunt en Open Rotterdam. Dit is een groot succes gebleken en wordt gecontinueerd in 2022. Tevens heeft SKVR op uitnodiging van de gemeente Rotterdam diverse workshops mogen verzorgen bij zorg- en welzijnsinstellingen op Wereld Alzheimerdag, Mantelzorgdag en in december om de ouderen op te beuren tijdens de lockdown.

Met *Time to Dance* konden door de coronapandemie minder lessen plaatsvinden. Na de lockdown begin 2021 zijn er online lessen aangeboden, die in zorginstellingen goed werden ontvangen doordat daar een begeleider aanwezig was om de ouderen te helpen. Voor zelfstandigwonenden waren de technische belemmeringen vaak te groot. Vanaf april konden de lessen op locaties in fases weer starten.

Talentontwikkelingsroutes

De talentenklas muziek heeft door de afgelopen coronaperiode en stijgende kosten steeds minder leerlingen getrokken. Echter, er zijn wel meerdere leerlingen doorgestroomd naar de Havo voor Muziek en Dans. Om de basis die we in al die jaren hebben opgebouwd te beschermen is er een nieuw talentenklasplan gemaakt. Het programma van de talentenklas zal op maat gemaakt worden per talent. We streven ernaar weer een bruisende klas op te bouwen.

De talentroute dans is ook door de coronaperiode helaas heel mager geworden.

Dansmakers, voor getalenteerde en gemotiveerde dansers, is zeer aanwezig in de stad met samenwerkingsactiviteiten en voorstellingen.

In 2021 heeft SKVR Dansmakers, ondanks de pandemie, bijzondere, innovatieve optredens gedaan en samenwerkingen gehad:

- Opname locatievoorstelling 'Dansmakers presenteert BARST'
38 deelnemers, 190 kijkers via de livestream
- Première van de film 'Dansmakers presenteert VAART' opgenomen voor de expositie Maritieme Meesterwerken in samenwerking met [het Maritiem Museum](#)
38 deelnemers, 70 bezoekers
- Locatievoorstelling 'Dansmakers presenteert PAS' Locatie Hofbogen
38 deelnemers, 90 bezoekers
- Dansmakers Large danst 'Suusje' voor het Amateur Theater Festival Rotterdam
- 'Dansmakers presenteert Spiegeltje, spiegeltje' openingsprogramma Depot Boijmans van Beuningen
30 deelnemers, 80 bezoekers



4. DOMEIN MARKT

Algemeen

Rotterdam straalt en is blijvend creatief. In 2021 zetten we ons cursusaanbod door waarbij we in dezelfde golvende beweging als de coronapandemie ons cursusaanbod online aanboden of pauzeerden. We merkten dat een groot aantal cursisten gewoon bij ons bleven afnemen en meebewogen omdat ze creatief actief wilden blijven, maar dat we ook een behoorlijk aantal cursisten zijn verloren.

In 2021 is binnen de verschillende disciplines de kostprijsberekening verder doorgevoerd in de verkooptarieven. Hiermee is een eerste start gemaakt in het benaderen van volledige kostendecking. Het jaar heeft verder in het teken gestaan van nadenken over andere vormen van cursusaanbod en de voorbereiding van een versimpeld administratief proces. Deze stappen, samen met een nieuwe vorm van lidmaatschap, zetten we in 2022 voort.

4.1 KOSTENDEKKENDHEID AANBOD EIGEN TIJD VOLWASSENEN

Na een definitieve kostenberekening werd deze zoveel mogelijk doorgevoerd in de bepaling van de tarieven, groepsgrootte en lesvormen van de diverse cursussen binnen de markt. Met name bij de disciplines beeldend en muziek hebben de inzichten geleid tot een aanpassingen die moesten bijdragen aan een verdere benadering tot kostendeckendheid.

Voorals binnen muziek, schrijven en theater bleef de kostendeckendheid onder druk staan doordat de minimale groepsgrootte nog niet overal wordt gehaald en de beoogde overheadsnorm nog niet is gerealiseerd.

Omdat Beeldend voornamelijk uit aanbod voor volwassenen bestaat heeft er een flinke bijstelling van de lesprijs plaatsgevonden. De tarieven zijn nu marktconform en de cursussen zijn nog steeds goed bezet. Dit heeft alles te maken met de kwaliteit van onze cursussen, locatie en docenten.

Momenteel wordt er opnieuw kritisch gekeken naar de bepaling van de tarieven, groepsgrootte en lesvormen en worden vormen van lidmaatschap bij SKVR uitgewerkt. Dit zijn de volgende stappen in het toewerken naar kostendeckendheid.

Ook is er gewerkt aan een gedragen eenduidige visie per leslocatie voor inhoudelijke ontwikkeling van het cursusaanbod en het vormgeven van meer passende en flexibelere processen binnen de organisatie van de honken.

4.2 ACTIVITEITEN

SKVR kent vele disciplines: Dans, Theater, Beeldend, Schrijven, Mode, Fotografie & Media. Binnen deze disciplines zijn er verschillende varianten, van klassiek ballet tot hip hop. Van tekenen tot pottenbakken en van muziek naar mode ontwerpen.

Het eerste en tweede kwartaal van 2021 werden gedomineerd door corona en de gevolgen daarvan voor het aanbod. Daar waar mogelijk zijn de lessen online, buiten en later ook weer op locatie afgemaakt. Voor sommige disciplines betekende de lockdown echter ook dat de korte cursussen in het voorjaar niet of enkel in een verkorte vorm konden plaatsvinden.

Bij presentaties, projecten en afsluitingen was het door de coronamaatregelen niet altijd mogelijk om publiek te ontvangen. Door het maken van video-opnames en livestreams kregen cursisten toch de kans zich te kunnen presenteren, en hun plezier en culturele ontwikkeling te delen met familie en vrienden.

Voor jongeren is er voor de zomerstop een speciaal festival georganiseerd: Mix, Match and Move, waarin de jongeren gemiste dans- en theaterlessen konden inhalen door een weekend lang aan een presentatie/voorstelling te werken. Het festival werd afgesloten met een livestream.

De bestaande programmering van het brede aanbod van kunstlessen is doorgezet naar het nieuwe seizoen. Goedlopende cursussen zijn opgeschaald en er lag een grotere focus op het jonge kind waardoor er ook voor deze doelgroep meer is geprogrammeerd. Dit is gerealiseerd door het opschalen van het huidige aanbod maar ook door nieuwe cursussen aan het aanbod toe te voegen zoals Kunstenmakertjes en babytheater. De cursussen werden met enthousiasme ontvangen en genereerde voldoende inschrijvingen om te starten.

Daarnaast is er voor ouderen op de leslocatie Ringdijk een pilot gestart met speciaal aanbod voor deze doelgroep. Het aanbod vanuit beeldend (Atelier+) bleek zeer succesvol. Het aantal inschrijvingen voor de overige senioren cursussen bleef echter achter, daarom is er een start gemaakt met een samenwerking met Dock, de welzijnsorganisatie voor Schiebroek-Hillegersberg, om vanaf 2022 in gezamenlijkheid activiteiten en evenementen te gaan organiseren voor deze doelgroep.

Het aanbod van mixcursussen van podium- en atelierkunst waarin kinderen met meerdere disciplines kennismaken (beeldend, dans, theater) zijn gecontinueerd en dit blijft een succesvol concept.

De ambitie was om het Kleintjes Kunstfestival op twee verschillende SKVR-locaties te organiseren in de vakanties om zo ook de allerkleinsten kennis te laten maken met kunst in het algemeen en de activiteiten die SKVR aanbiedt als vervolg op het festival om zo een lange leerlijn in gang te zetten. In het verlengde van het kleintjes kunstfestival zouden er ook Kinderkunstfestivals georganiseerd worden, voor kinderen van 6 tot en met 12 jaar, waarbij niet één discipline centraal staat, maar kinderen diverse workshops en activiteiten kunnen beleven. Door de coronapandemie zijn we in de zomervakantie gestart met dit festival, in plaats van al eerder in het jaar. Ook in de herfstvakantie heeft het festival doorgang gevonden. In de kerstvakantie werd het weer geannuleerd als gevolg van de toen geldende maatregelen.

Discipline Muziek

Bijna alle jaarlessen voor instrument en zang zijn online doorgegaan, met uitzondering van de oriëntatiecursussen voor kinderen, de bands, ensembles en koren. Na de lockdown zijn de lessen zoveel mogelijk ingehaald, daar waar dit niet mogelijk was zijn de lessen gerestitueerd.

Het brede aanbod van muzieklessen, met een doorgaande leerlijn van kennismaking en oriëntatie tot verdieping, voor diverse instrumenten in diverse muziekstijlen, is doorgezet naar het nieuwe seizoen. Ook is SKVR zich blijven inzetten op minder populaire instrumentengroepen zoals hout-, koperblaas- en strijkinstrumenten door het aanbieden van kortlopend kennismakingsaanbod voor kinderen in de basisschoolleeftijd. Hiermee willen we, samen met partners in de stad, zorgdragen voor het behoud van muzikaal erfgoed.

De samenspelmogelijkheden voor de stad Rotterdam zijn in 2021 bestendigd door het blijven aanbieden van samenspel en orkestprogramma's voor kinderen en jongeren, het continueren van huidige orkesten en ensembles voor jongeren en volwassenen en het Investeren in de pop/jazz/rock programma's. Ook de samenwerking met het RJSO is gecontinueerd. Wel is er om de kwaliteit van de lessen te kunnen waarborgen kritisch gekeken naar de lesprijzen. De tarieven voor de ensemblelessen waren te laag ten opzichte van de kosten die SKVR maakt voor professionele docenten en goede faciliteiten. Om de kwaliteit te kunnen blijven waarborgen zijn de lesprijzen verhoogd en is de lesvorm van een jaarcursus (36 lessen) aangepast naar een korte cursus 'ensemble' van 15 lessen die 2 keer per jaar wordt aangeboden. Ook het minimale aantal deelnemers is verhoogd van 6 naar 8. Deze prijsstijging en verandering van lesvorm heeft nagenoeg geen invloed gehad op het aantal inschrijvingen.

De grootste doelgroep binnen de discipline muziek is het kind in de basisschoolleeftijd (vanaf 6 jaar). De cursussen voor het jonge kind bleken ook erg succesvol en zullen ook in 2022 worden gecontinueerd. Op de leslocatie Ringdijk is een pilot gestart met muziekaanbod speciaal voor ouderen, waar het aantal inschrijvingen helaas achterbleef. In 2022 zal er meer focus komen te liggen op het in samenwerking met welzijnsorganisaties ontwikkelen van multidisciplinaire activiteiten en evenementen voor deze doelgroep waarin de discipline muziek ook vertegenwoordigd zal zijn.

De Seniorenkoren (zangclub+) hebben wel een vaste plek gekregen in het cursusaanbod van de Romeynshof en de Ringdijk.

Er is geëxperimenteerd met de combinatie van online learning en contactonderwijs. Omdat jonge talenten veel gebruik maken van het internet en sociale media voor het oefenen en presenteren van de eigen talenten heeft SKVR onderzocht hoe traditionele vormen van instructie ook gebruik kunnen maken van digitale platforms. Hierbij is ingezet op deskundigheidsbevordering van docenten ten aanzien van het gebruik van nieuwe media om de leeropbrengst binnen de muzieklessen te vergroten.

4.3 SKVR IN BEDRIJF

De geplande doorontwikkeling van SKVR In Bedrijf voor het vierde kwartaal werd verschoven naar Q1 in 2022. Wel is daarover afgesproken dat we kiezen voor het voortzetten van het bestaande aanbod van trainingen en uitjes gebaseerd op onze programma's uit het Onderwijs. Daarnaast gaan we de verbinding leggen met sponsorbeleid.

Gedurende het afgelopen jaar zijn wel verschillende on- en offline opdrachten voor de gemeente, organisaties en het bedrijfsleven uitgevoerd. Voornamelijk op het vlak van teamuitjes maar ook een theatrale training voor horeca personeel van de Thalia groep.

Er is nog geen samenwerking tussen SKVR in Bedrijf en Spot the Yellow gerealiseerd. Dit wordt in 2022 opgepakt.

4.4 ARTSHIP

Mede door de coronacrisis zijn er niet veel nieuwe ontwikkelingen ingezet in Artship. In 2022 vervolgen we de strategische discussie en evalueren we de samenwerking SKVR/Artship.



5. PRESTATIES IN 2021

Prestaties 2021

De planning van prestaties is in zeer hoge mate beïnvloed door de coronacrisis. De lockdowns en voortdurende maatregelen hebben er voor gezorgd dat wij een deel van onze planning niet hebben kunnen realiseren. Twee semesters van kortlopende cursussen binnen het Eigen Tijd aanbod konden slechts minimaal worden gepland en gerealiseerd. Ook konden dit jaar veel voorstellingen, exposities en andere events niet gepland en uitgevoerd worden. Door in te blijven springen op de mogelijkheden binnen de maatregelen en wijzigende behoefte is de realisatie van het aanbod zo goed mogelijk gerealiseerd maar blijft het bereik van deelnemers binnen Eigen Tijd sterk achter. Binnen Onderwijs waren klassen vaak kleiner, waardoor het aantal deelnemers hier achterblijft.

Planning 2021

ET en FOM	Planning	Begroot	% planning	Planning	Begroot	% planning	Totaal planning	Totaal begroot	%
	< 25 jaar			>= 25 jaar					
Deelnemers	5.600	11.652	48%	2.480	6.474	38%	8.080	18.126	45%
DCU	36.528	28.572	128%	16.801	17.099	98%	53.328	45.671	117%

Onderwijs	Planning	Begroot	% planning	Planning	Begroot	% planning	Planning	Begroot	% planning	Totaal planning	Totaal begroot	% planning
	PO	PO		VO	VO		MBO	MBO				
Deelnemers	50.017	55.027	91%	9.783	12.033	81%	3.461	5.343	65%	63.261	72.403	87%
DCU	26.494	25.464	104%	3.844	2.209	174%	963	791	122%	31.301	28.464	110%

Niet uitgevoerd door Covid-19

ET en FOM	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Totaal niet uitgevoerd	Totaal begroot	%
	< 25 jaar			>= 25 jaar					
Deelnemers	-	11.652	0%	-	6.474	0%	-	18.126	0%
DCU	-95	28.572	0%	-464	17.099	-3%	-559	45.671	-1%

Onderwijs	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Totaal niet uitgevoerd	Totaal begroot	%
	PO	PO		VO	VO		MBO	MBO				
Deelnemers	-	55.027	0%	-	12.033	0%	-	5.343	0%	-	72.403	0%
DCU	-4.608	25.464	-18%	-1	2.209	0%	-	791	0%	-4.609	28.464	-16%

Realisatie 2021

ET en FOM	Realisatie	Begroot	% realisatie	Realisatie	Begroot	% realisatie	Totaal realisatie	Totaal begroot	%
	< 25 jaar			>= 25 jaar					
Deelnemers	5.600	11.652	48%	2.480	6.474	38%	8.080	18.126	45%
DCU	36.433	28.572	128%	16.337	17.099	96%	52.769	45.671	116%

Onderwijs	Realisatie	Begroot	% realisatie	Realisatie	Begroot	% realisatie	Realisatie	Begroot	% realisatie	Totaal realisatie	Totaal begroot	%
	PO	PO		VO	VO		MBO	MBO				
Deelnemers	50.017	55.027	91%	9.783	12.033	81%	3.461	5.343	65%	63.261	72.403	87%
DCU	21.886	25.464	86%	3.843	2.209	174%	963	791	122%	26.692	28.464	94%

Het formulier *prestatierasters en kengetallen* vindt u als bijlage 1 bij dit jaarverslag.

6. AANBOD DIGITAAL

Streaming

De eerste streaming van een SKVR-dansvoorstelling was op 30 april 2021 een feit. SKVR Dansmakers presenteerde de speciale online voorstelling BARST, een livestream vanuit het Museumpark met 38 deelnemers en 190 views. Vol energie en inspiratie brachten de jonge dansers na slechts drie repetities een choreografie gemaakt op een bijzondere locatie in de stad. Een choreografie barstensvol energie waarin werd afgerekend met frustraties, het weerzien werd gevierd en zij zich ons lieten inspireren door elkaar en de omgeving. De voorstelling was gratis te bekijken voor familie en vrienden.

Op 4 juli vond voor de kleinste kinderen de Grootste Kunstshow Allertijden plaats. De voorstelling had 42 deelnemers en de livestream had 210 views. De voorstelling was gratis te bekijken voor familie en vrienden.

In samenwerking met onze partners bij 010JAM werd vanaf februari de online talkshow-reeks '010JAM in de wijk' live via YouTube uitgezonden. Een talkshow met, voor en door jongeren uit de wijk.

De digitale bezoeken maken onderdeel uit van het totale aantal opgegeven bezoeken in het formulier *publieksbereik en bezoekersinformatie*, zie bijlage 2.

Ontwikkeling van apps en online platforms

Binnen de kunstdisciplines Muziek, Dans en Fotografie & Media werd geëxperimenteerd met additionele lesvormen. Docenten die deelnamen aan de projectgroep Blended Learning ontwikkelden een prototype voor een app als aanvulling op de reeds bestaande gitaar- en slagwerklessen. In 2022 worden meer apps ontwikkeld en vinden experimenten plaats, waarna dit in de markt wordt gezet.

Continueren lessen Eigen tijd en Focus op Maat

In 2021 heeft SKVR ingezet op het continueren van het lesaanbod ten tijde van de aangescherpte coronamaatregelen en het volgen van lessen op locatie niet mogelijk was. Zo vonden een deel van de lessen in de Eigen tijd en Focus op Maat online plaats. Dit betrof hoofdzakelijk de individuele muzieklessen. Wanneer de lessen niet online gegeven konden worden, werden additionele lessen geprogrammeerd aan het einde van het seizoen, om zo de gemiste lestijd in te halen.

De prestatiecijfers van het digitaal aanbod zijn opgenomen in de totale opgegeven prestaties in het prestatieraster. Het aantal deelnemers binnen Eigen tijd en Focus op Maat dat deelnam aan online lessen, hoofdzakelijk de individuele muzieklessen, is 2584. Dit aantal is 95% van de totaal 2720 deelnemers aan online aanbod.

Continueren lessen Onderwijs

Om de continuïteit van de lessen te borgen toen de scholen gesloten waren is door kunstprofessionals additioneel lesmateriaal ontwikkeld, dat zelfstandig door de groepsleerkrachten ingezet kon worden. Er werden nauwelijks online lessen gegeven.

7. BEDRIJFSVOERING

7.1 HR

HR-visie

In 2021 werkte HR aan een HR-visie inclusief een HR-agenda voor het schooljaar 2021-2022 op basis van behoeftes van binnen de organisatie:

SKVR staat open voor iedereen die werkzaam is bij de organisatie, ongeacht de arbeidsrelatie. We gaan voor intrinsiek gemotiveerde collega's die zich blijven ontwikkelen vanuit hun drijfveren en waarden, zodat we betekenisvol kunnen zijn en blijven voor Rotterdam. Een werkomgeving waar wij ons allemaal inzetten om de belofte van SKVR waar te maken. Cruciaal daarin zijn onze kernwaarden, diversiteit en transformationeel leiderschap. Er is steun en persoonlijke aandacht, zowel fouten en successen vormen de basis om (met elkaar) te leren. We nemen eigenaarschap en daarmee verantwoordelijkheid over dingen die goed, maar ook fout gaan. In de reis van de professional hebben we dit concreet vertaald naar een goed gevoel binnen de verschillende fases die een collega binnen SKVR kan doorlopen: van oriëntatie tot afscheid nemen.

De HR-visie en bijbehorende reis van de professional is waar we dagelijks met elkaar aan werken. Het is het uitgangspunt bij wat we doen en hoe we het doen. Ook staat de visie centraal bij het (her)ontwikkelen van HR-beleid en bijbehorende processen en middelen. Het is geen statisch document, het is een werkdocument wat meebeweegt met de ontwikkeling van de organisatie. Afhankelijk van de behoeftes en actuele ontwikkelingen stellen wij het document bij.

Verzuim 2021

De invloeden van de coronapandemie en het daaraan gerelateerde ziektebeeld is niet terug te zien in de verzuimcijfers van het korte en middellange verzuim. Dit verzuim is juist lager dan in de jaren voordat de coronacrisis uitbrak. Dit is ook te zien in de meldingsfrequentie. Deze was in 2021 (0,64) nog lager dan 2020 (0,77) en significant lager dan de jaren voor de coronacrisis (1,2).

Het lange verzuim (langer dan 6 weken) was echter wel hoog. De oorzaak hiervan lag vooral in (ernstige) medische (niet-coronagerelateerde) aandoeningen waardoor collega's lang afwezig waren. De coronacrisis speelde door de gehele en gedeeltelijk lockdowns door het jaar heen soms wel een rol bij de re-integratie.

Jaar	1 week	2 t/m 6 weken	6 t/m 52 weken	53 t/m 104 weken	Totaal
2021	0,34%	0,73%	2,98%	1,23%	5,28%
2020	0,47%	0,41%	2,87%	1,60%	5,35%
2019	0,85%	0,73%	1,44%	1,04%	4,06%

Hoewel we enerzijds zagen dat medewerkers zich niet snel ziekmelden en enorme prestaties neerzetten door onder andere het structureel thuiswerken, digitaal overleggen en vooral het digitaal lesgeven, hadden collega's het niet altijd makkelijk.

Vanuit de organisatie werd extra ingezet op coaching en persoonlijke aandacht. We lijken hierin te slagen. In het laatste kwartaal van 2021 hebben leidinggevendenden met hun medewerkers uitzoomgesprekken gevoerd. De achterliggende gedachte voor deze gesprekken was dat na ruim anderhalf jaar vooral thuiswerken, of het nu het online lesgeven was of online overleggen, het was tijd voor een goed gesprek. Zeker na een periode waarin we als organisatie volop in ontwikkeling zijn met een nieuwe strategie. Een echt gesprek waarin we tijd voor elkaar hebben gemaakt, letterlijk en figuurlijk uitzoomden, even los van de operatie en het dagelijks werk. Deze gesprekken werden als waardevol ervaren.

FTE 2021

	VERSLAG 2021		VERSLAG 2020	
HEADCOUNT EN FTE NAAR ARBEIDSRELATIE				
ARBEIDSRELATIE	FTE	HEADCOUNT	FTE	HEADCOUNT
In dienst SKVR	82,62	126	94,71	150
Gedetacheerde/externe inhuur	1,67	2	2,67	3
FTE Zelfstandig Kunstprofessional (ZKP)	56,58	435	62,16	423
Totaal FTE	140,87		159,54	
VERHOUDING MAN-VROUW (EXCL. ZZP'ERS)				
Aantal vrouwen		79		91
Aantal mannen		49		55
LEEFTIJD (EXCL. ZZP'ERS)				
15-24 jaar		2		1
25-34 jaar		20		23
35-44 jaar		17		29
45-54 jaar		35		38
>55 jaar		54		64

Corona & hybride werken

Voor een groot deel van 2021 werd het dwingende advies vanuit de overheid gecontinueerd om zoveel als mogelijk thuis te werken. Daarnaast waren er periodes van een totale of gedeeltelijke lockdown die invloed hadden op het al dan niet fysiek les kunnen geven binnen het onderwijs en op onze eigen leslocaties. Net als in 2020 had dit ontzettend veel inspanning, creativiteit, wendbaarheid en veerkracht van alle collega's gevraagd. Al doende waren nieuwe werkwijzen en online lesvormen ontstaan. Een aantal daarvan zullen in de toekomst een definitieve plek krijgen.

HR besteedde extra aandacht aan werken en lesgeven vanuit huis door middel van nieuwsbrieven met tips en er werden een aantal webinars georganiseerd rondom dit thema. Door het langdurig thuiswerken merkten wij dat collega's meer behoefte hadden aan een ontmoeting. Er werden daarom o.a. een aantal inspiratiewandelingen georganiseerd voor ontspanning, beweging en ontmoeting in de buitenlucht.

In 2021 is een enquête gehouden onder de collega's met een niet-lesgevende functie over de toekomst van het thuiswerken en om inzicht te krijgen in de wensen ten aanzien van thuiswerken en werken op een SKVR-locatie. Wat is nodig, hoe moeten zaken georganiseerd worden en met wie? Uit deze onderzoeken is onder andere gebleken dat de meeste medewerkers met een ondersteunende functie bewust kiezen voor hybride werken. Ze ervaren een betere werk- en privé balans en vinden minder reistijd en meer focustijd voordelen. Op basis van de input uit de enquête werd een visie ontwikkeld rond hybride werken en werd er een thuiswerkregeling opgesteld waarin kaders zijn uitgewerkt rond hybride werken.

Werving & selectie

Met de versoepelingen van de coronamaatregelen (in het vooruitzicht) kwam er vanaf mei 2021 meer beweging in de arbeidsmarkt. HR moest daarom in samenwerking met diverse team extra inzetten op werving & selectie van nieuwe collega's in zowel ondersteunende functies als docenten.

Vanwege een toenemende vraag vanuit het onderwijs zijn we hard op zoek gegaan naar nieuwe kunstvakdocenten die ingezet kunnen worden binnen intensieve trajecten, lessenseries en/of workshops. Daarbij is de krapte op de arbeidsmarkt voor docenten voelbaar. Veel ervaren kunstvakdocenten stromen door naar (vaste) functies binnen het primair of voortgezet onderwijs.

Voor met name de discipline Muziek en het speciaal onderwijs is er nog krapte. In 2022 zal hier extra op worden ingezet door middel van gericht recruitment.

Arbeidsvoorwaarden & nieuwe functiehuis KE-OB

In 2021 hadden nog te maken met de laatste aanpassingen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden in verband met de overgang naar de CAO Kunsteducatie sinds 1 januari 2020. Deze zijn toegepast.

We merkten dat de cao-overgang in 2020 rust en duidelijkheid had gebracht Het jaar 2021 was, na jaren van studies, onderzoeken, berekeningen en uitwerken persoonlijke situatie, een betrekkelijk rustig jaar op het gebied van arbeidsvoorwaarden. De overgangsregeling loopt tot 1 januari 2030 dus dit behoeft jaarlijks wel nog aandacht en acties.

Een aantal aanvullende arbeidsvoorwaardenregelingen werden uitgewerkt en na instemming van de OR geïmplementeerd. Dit betrof onder andere het Taakbeleid voor docenten en de Thuiswerkregeling (inclusief thuiswerkvergoeding en visie op hybride werken).

HR heeft namens de werkgevers KE deelgenomen aan de (landelijke) projectgroep nieuw functiehuis KE-OB die in 2022 zal worden geïmplementeerd in de cao Kunsteducatie en Openbare bibliotheken.

Reorganisatie 1^e en 2^e fase:

In 2021 werd door HR gewerkt aan:

- Uitvoeren en verwerken van (vrijwillig) ontslagdossiers;
- Uitwerken van diverse functiebeschrijvingen;
- Correspondentie met medewerkers over wijzigingen in team en/of functie;
- Aanpassingen van HR-systemen en rapportages op nieuwe structuur.

DocentenApp

In juni en juli werd de DocentenApp gebouwd en getest door een werkgroep. De DocentenApp verving de oude de applicatie voor het contracteren en uitbetalen van zelfstandige docenten die bij SKVR werken. In augustus vond er een pilot plaats in de DocentenApp met enkele docenten. Vervolgens werd de app met ingang van het nieuwe schooljaar in gebruik genomen. In december werd fase 2 opgeleverd waarin verbeterpunten vanuit de eerste periode voor gebruikers zijn doorgevoerd. De oude applicatie zal in 1e kwartaal van 2022 worden afgesloten.

7.2 KLANTENSERVICE, FRONT- EN BACKOFFICE

In het kader van de reorganisatie was de front- en backoffice in september 2020 een taakstelling gegeven om in 2021 3 fte te bezuinigen. Door het vertrek van twee medewerkers eind 2020 was begin 2021 al meer dan de helft van de taakstelling volbracht. Daaropvolgend besloten nog twee medewerkers om SKVR te vroegtijdig te verlaten. Zij ondertekenden een vaststellingsovereenkomst en daarmee was op 1 juni 2021 aan de taakstelling voldaan. Dit betekende dat in minder dan een half jaar tijd meer dan 3 fte was bezuinigd, zonder dat de werkprocessen waren vereenvoudigd noch de systemen waren gedigitaliseerd.

Hiervoor werd het team gedurende het jaar tijdelijk in formatie uitgebreid om de dienstverlening voor het primaire proces te garanderen. Ook werd ruimte vrijgespeeld om medewerkers, in lijn met de besturingsprincipes, te begeleiden bij het eenvoudiger organiseren van werk.

Om te komen tot meer processensitiviteit en eenvoudige processen werden onder begeleiding van Bureau Kikken workshops georganiseerd. Binnen deze workshops kregen teamleden de kans om vanuit een ander perspectief naar het eigen werk te kijken. Zo verkregen teamleden inzicht in welke processen voor zowel SKVR-medewerkers als klanten eenvoudiger konden worden ingericht. Meerdere teamleden hebben in 2021 aan experimenten, projecten en werkgroepen deelgenomen. Ook kregen medewerkers van front- en backoffice en andere teams een tweetal opleidingen aangeboden, met als doel om de competenties in timemanagement en projectmatig werken te vergroten.

Klachtenrapportage

Jaarlijks genereert SKVR een rapportage over de klachten die in het voorgaande (school)jaar zijn ingediend. Op basis van de afhandeltijd, onderwerpen en inhoudelijke analyses worden verbetervoorstellen gedaan voor de bedrijfsvoering, programmering en communicatie, om zo terugkerende klachten te voorkomen. In schooljaar 2020-2021 zijn in totaal 13 klachten officieel geregistreerd, waarvan er 9 gegrond zijn verklaard.

De klachten hadden veelal betrekking op de activiteiten in het marktdomein en de coronamaatregelen, de alternatieve en online lessen die werden aangeboden en de communicatie hierover.

7.3 ICT

Net als de organisatie die in ontwikkeling is naar slank, inclusief en flexibel, geldt deze zelfde ontwikkeling ook voor het IT-landschap. Waar in 2020 een eerste aanzet is gemaakt voor een nieuw IT-landschap, is de transitie van dit landschap in 2021 in volle gang.

Focus op een nieuw ERP/CRM-pakket

Na een marktoriëntatie in het eerste half jaar langs softwareleveranciers voor ERP-systemen, bleken in de zomer vier leveranciers een aanbod te hebben dat kon aansluiten bij de vraag van SKVR een passende cursusadministratie te vinden ter vervanging van het huidige Microsoft Dynamics Navision Course.

Een aanbesteding werd uitgeschreven en beoordelingsleidraad werd opgesteld met een inhoudelijk en juridisch component. De leveranciers werden uitgenodigd om een aanbieding te doen. De leverancier met een potentiële opvolger van Navision, trok zich voor de deadline terug. De inschrijvingen van de drie overgebleven leveranciers voldeden aan de gestelde eisen en werden uitgenodigd voor een demonstratie aan een kerngroep van SKVR-medewerkers. Na de beoordeling op kernfuncties, functionele wensen en investering, volgde een technisch assessment door IT-Workz en het advies van de kerngroep, besloot de directie eind oktober een samenwerking aan te gaan met het Rotterdamse Techbureau, Backbown.

Backbown ondersteunt organisaties bij de digitale transformatie, waarbij een optimale customer experience en werkprocessen centraal staan. In het low-code platform Thinkwise wordt de nieuwe cursusadministratie van SKVR gebouwd dat door middel van API-koppelingen verbonden wordt met het HRM-systeem, een nieuw financieel pakket, de website en DocentenApp.

Voordat de implementatie van Thinkwise kan starten, werden in december de huidige processen en het Business Model Canvas (per domein) in kaart gebracht. De uitkomsten worden begin januari 2022 verwacht, waarna de processen in nog een aantal werksessies vereenvoudigd en generiek gemaakt worden. De implementatie van Thinkwise staat gepland van februari tot en met december 2022.

Andere ontwikkelingen

Naast de aanbesteding voor een nieuwe cursusadministratie, heeft het ICT-team de overstap van het *reverse billing systeem*, SKVR Flex naar de DocentenApp begeleidt. Samen met medewerkers van HR, backoffice en het primaire proces is een webapplicatie door de ontwikkelaar van de website, Solvy, gebouwd.

Het intranet is in Microsoft SharePoint verder uitgebouwd als intern communicatieplatform. Het ontwerp en de werking ervan is aangepast, waardoor teams en projecten zelfstandig berichten kunnen delen met collega's. Door het uitrollen van Microsoft Teams zijn voorbereidingen getroffen voor een overgang naar de Cloud.

User alignment is verder uitgebouwd. Kerngebruikers van Navision overleggen periodiek en delen kennis over het systeem. Daarnaast zijn er SKVR-accounts gegeven aan ZZP'ers, met toegang tot Office365, waaronder Outlook, Teams en Intranet.

In experimentgroepen ondersteunde het ICT-team op het gebied van onderzoek naar online educatie-apps, online samenspel een beeldbank met streaming.

De bezuinigingsdoelstelling van ICT uit het reorganisatieplan volgt nadat de systemen aangepast zijn en is niet in 2021 gerealiseerd.

Continuïteit van de dienstverlening

Om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen zijn met de leveranciers IT-Workz en Broad Horizon hernieuwde afspraken over het niveau van de dienstverlening gemaakt. Voor uitvoering van het IT-beheer hebben we ITIL in eenvoudige vorm doorgevoerd.

7.4 FACILITAIRE ZAKEN

In het kader van de reorganisatie is de aansturing van de afdeling Facilitaire zaken in 2021 veranderd. De conciërges vallen decentraal onder de locatieleiders. De medewerker facilitair meldpunt, technisch assistenten en technisch coördinator vallen onder de teammanager Front- en backoffice, ICT en Facilitaire Zaken.

7.5 HUISVESTING

In 2021 was de kogel door de kerk: we gaan verhuizen! Momenteel wordt het nieuwe pand aan de Hillevliet verbouwd. Ondertussen zijn we vertrokken uit de Rotterdam Building en Dalweg en worden visies per gebied opgesteld. Ook is een centraal magazijn in gebruik genomen:

SKVR Centrum

Het kantoor in Rotterdam Building (Aert van Nesstraat 45) is door SKVR verlaten in Q4. Het pand aan de Hennekijnstraat blijft in gebruik voor cursusaanbod.

SKVR Hillevliet

Dit wordt de hoofdlocatie van SKVR, inclusief kantoor. Deze ruimtes worden door SKVR gehuurd. Vanaf Q3 2021 wordt hier verbouwd en worden de ruimtes in samenwerking met kunstenaars vormgegeven. Eind Q3 2022 verwachten we onze intrek te kunnen nemen in het pand.

SKVR Dalweg

We hebben deze locatie in Q4 2021 verlaten. De activiteiten worden nu al in de Hillevliet aangeboden.

Kiotoweg

Met ingang van december 2021 huren wij ruimte in een pand aan de Kiotoweg, waar we de archieven en lesmiddelen opslaan.

7.6 MARKETING & COMMUNICATIE

Naast de ondersteuning aan de corona-werkgroep op het gebied van in- en externe communicatie stond het afgelopen jaar in het teken van het reorganiseren van het team Marketing & Communicatie, meer werving voor het domein eigen tijd, een crowdfundingcampagne voor het *Maaklab* en werd er gewerkt aan het zichtbaar maken van de nieuwe locatie Hillevliet. De crowdfunding-actie voor het *Maaklab* werd ondersteund met wervende middelen, filmpjes en mailingen. Tevens kreeg de website een nieuwe homepage en namen we de eerste stappen naar een nieuwe visuele identiteit voor SKVR.

Reorganisatie en bezetting

De formatie van het team Marketing & Communicatie is in de loop van het jaar teruggebracht zoals beschreven stond in het reorganisatieplan. Een van de medewerkers was een periode met zwangerschapsverlof. Er werd een kwartiermaker aangesteld om een marketingplan te schrijven aan de hand van de nieuwe situatie en gericht op de uitvoering van het meerjarenbeleidsplan. Deze heeft vanwege gezondheidsproblemen de opdracht terug moeten geven. Het team heeft vervolgens een start gemaakt met het terug leggen van taken en verantwoordelijkheden naar andere plekken binnen de organisatie, wat tijdens een nieuwe overlegstructuur wordt overlegd. Het team kan zich hiermee richten op haar kerntaken.

Aandacht voor alle domeinen

De identiteit van SKVR is in ontwikkeling. We hebben verschillende stappen ondernomen om te zorgen dat de identiteit en imago meebeweegt met de transitie van de organisatie. Hiervoor zijn we een samenwerking aangegaan met een communicatieadviesbureau waarmee gewerkt wordt aan een nieuwe visuele identiteit die in 2022 zichtbaar wordt. Daarnaast werd er een nieuwe homepage voor de website ontwikkeld waardoor de breedte en veelzijdigheid van de organisatie beter zichtbaar is. Dit hebben we doorgezet op LinkedIn, waar we meer verhalen zijn gaan delen.

Ondersteuning honken en overdracht

Samen met de locatieleiders van het domein Markt is vanaf de zomer gewerkt aan diverse campagnes. Er werd beperkter ingezet op zichtbaarheid in de buitenruimte en merkbekendheid en meer gericht op het leadgeneratie door bijvoorbeeld campagnes voor het zomeraanbod, de proefmaand en de start van de tweede helft van het seizoen. Hiervoor werd samengewerkt met een externe online-marketeer.

Voor 010JAM, opgezet vanuit het domein Maatschappelijk, heeft het team in het begin van het jaar de marketing en communicatie-activiteiten uitgevoerd. In de loop van het jaar werden deze activiteiten aan bureau The Young Digitals overgedragen. Ook zorgden we voor zichtbaarheid bij het ouderenproject 'Schilder je mee'.

Publieksanalyse Rotterdam Festivals

Net als in de voorgaande kalenderjaren heeft SKVR in 2021 meegewerkt aan de werkgroep Publieksbereik. Deze werkgroep wordt sinds oktober 2021 voorgezeten door Claudia Doesburg.

De werkgroep heeft de opdracht om te onderzoeken hoe culturele instellingen in Rotterdam gezamenlijk meer Rotterdammers kunnen bereiken. Met behulp van het Culturele Doelgroepenmodel van Rotterdam Festivals brengt SKVR haar publieksbereik beter in kaart.

Bij SKVR zien we alle doelgroepen van het Culturele Doelgroepenmodel terug. Als we kijken naar SKVR binnen Rotterdam, zien we een oververtegenwoordiging onder de doelgroepen: de Weelderige Cultuurminnaars (11%), de Kindrijke Cultuurvreter (16%), de Actieve Vermaakvangers (5%) en de Proevende Buitenwijkers (11%). Onder het publiek en deelnemers van SKVR zijn deze doelgroepen meer aanwezig dan dat zij procentueel aanwezig zijn in Rotterdam. Voor hen is het aanbod van SKVR buitengewoon aantrekkelijk. Zo zien we de Weelderige Cultuurminnaars jaar in jaar uit in veelvoud terugkomen bij onze cursussen van Beeldende kunst en Mode & Design. De Kindrijke Cultuurvreter zien we bij alle cursussen terug, maar hoofdzakelijk binnen de kunstdisciplines Muziek en Dans. De Actieve Vermaakvangers zien we voornamelijk terug bij de kortdurende festivals die we voor jong en oud jaarlijks organiseren.

Ook de Klassieke Cultuurliefhebbers (9%) en Culturele Alleseters (13%) zien we terug, maar er is (nog) geen sprake van een oververtegenwoordiging.

In 2022 gaat SKVR de mogelijkheden onderzoeken hoe zij nog meer gebruik kan maken van het Culturele Doelgroepenmodel van Rotterdam Festivals, waardoor potentieel publiek nog beter wordt bereikt en de impact van actieve cultuurbeoefening wordt vergroot. De aanbevelingen over mogelijke samenwerkingspartners om het publieksprofiel te versterken en te verbreden worden overgenomen en nader onderzocht.

Monitor Cultuuronderwijs Rotterdam

Samen met 11 culturele instellingen heeft SKVR in 2021 deelgenomen aan de pilot Monitor Cultuuronderwijs Rotterdam van het KCR: door middel van data wordt de spreiding van het Rotterdams cultuuronderwijs onder 12 culturele instellingen inzichtelijk gemaakt. Deelname aan deze pilot is in lijn met de strategie van SKVR om meer data gedreven te werken, te onderzoeken en zichtbaar te maken wat de impact is van onze activiteiten. In 2022 continueren we onze deelname aan de Monitor Cultuuronderwijs Rotterdam.



8. RISICOPARAGRAAF

8.1 STRATEGISCHE RISICO'S

Beoordeling ondersteunende en faciliterende rol

Eind 2022 vindt een beoordeling plaats vanuit de gemeente op de nieuwe rol van SKVR als ondersteunende en faciliterende partner in de wijk

Beheersing: de rol is vanaf 2021 via experimenten en projecten met samenwerkingspartners verkend. De voortgang en ervaringen hiervan worden gedeeld met de gemeente.

Schaarste docenten

Schaarste van docenten is altijd al een aandachtspunt geweest. Wij zien dat docenten de cultuursector hebben verlaten tijdens de coronacrisis. Daarnaast ligt er juist nú door de achterstanden opgelopen tijdens de coronacrisis een hogere uitvraag binnen Onderwijs waardoor de schaarste alleen maar verder toeneemt.

Beheersing: de komende periode gaan we meer aandacht besteden aan arbeidsmarktcommunicatie, communitybuilding en deskundigheidsbevordering. Hiermee willen wij docenten binden en behouden en beter toerusten op de vraag binnen het Onderwijs. Daarnaast hebben wij in 2022 een recruiter aangesteld.

Effect coronacrisis op cultuureducatie in de Eigen Tijd

Door het uitbreken van corona en de diversiteit van maatregelen is de markt van cultuureducatie in de Eigen Tijd duurzaam veranderd. Door de onzekere periode zagen wij al dat het aantal inschrijvingen terugliep. Inmiddels is gebleken dat binnen de markt andere lesvormen tot stand zijn gekomen. Dit laatste heeft tot gevolg dat verwacht moet worden dat de uitgeschreven cursisten mogelijk niet terugkeren.

Beheersing: de komende periode gaan wij in kaart brengen welke cursisten duurzaam uitgeschreven zijn. Daarnaast moet er op basis van het type gevolgde cursus een analyse gemaakt worden welke wijzigingen op dit type aanbod de duurzame uitschrijvingen kunnen verklaren. Dit kan dan gebruikt worden om ons aanbod te evalueren en wijzigingen aan te brengen.

8.2 FINANCIËLE RISICO'S

Reorganisatie/transitie

Fase 1 en 2 van de reorganisatie zijn afgerond. Binnen fase 3 heeft de nieuwe organisatieinrichting vorm gekregen en heeft dit nog niet tot frictiekosten geleid. Het is nog onzeker of alle medewerkers de omslag in de transitie kunnen maken.

Corona

De kosten/baten-structuur is afgestemd op productievoorspellingen. Deze zijn erg gevoelig voor effecten van het coronavirus, waarbij maatregelen de gehele uitvoer onder druk zetten en groepsgrootte hierbij af kan wijken. Inmiddels lijken wij aan het einde van de periode te zitten, maar gezien de impact moeten wij rekening blijven houden met deze onzekere factor.

8.3 2022

Nu de coronamaatregelen op zijn einde lijken te lopen worden de duurzame effecten zichtbaar. Het aantal inschrijvingen binnen Eigen Tijd heeft te lijden gehad onder de coronaperiode maar er is groei binnen Onderwijs. We weten dat de subsidie 2022 van de gemeente Rotterdam volledig is beschikt en dat er coullance zal zijn over de afgesproken prestaties 2021 als gevolg van het coronavirus.

De begroting 2022 heeft met baten ad. 12.808K en lasten ad. 13.308K een tekort van 500K. Het tekort is binnen de begroting verwerkt als een onttrekking uit de bestemmingsreserve Personeel/Organisatieontwikkeling.

Het tekort wordt veroorzaakt doordat met de huidige batenstructuur niet voldoende overheaddekking wordt gegenereerd. Hiervoor is in 2021 een project Overhead in Balans gestart. Dit moet er voor zorgen dat de omzet verhoogd wordt en de lasten verlaagd om tot een toekomstbestendige dekkingsstructuur te komen. De verwachting is dan ook dat de bestemmingsreserve in 2022 niet voor het volledige bedrag aangesproken zal hoeven te worden.

We verwachten op basis van de huidige liquiditeitspositie, de begroting 2022 en de verwachte subsidietoezeggingen voor 2022 geen directe continuïteitsdreiging.

9. GOVERNANCE

9.1 DIRECTIE

Stichting Kunstzinnige Vorming Rotterdam werkt sinds 1 januari 2019 met een Raad van Toezicht-model conform de Governance Code Cultuur. Het bestuur bestaat sinds 1 november 2019 uit directeur-bestuurder Claudia Doesburg. De directeur-bestuurder heeft een contract voor onbepaalde tijd. De bezoldiging van de directeur- bestuurder is in overeenstemming met de wettelijke voorschriften. De directeur-bestuurder heeft de volgende nevenfuncties:

- Centrum voor Dienstverlening te Rotterdam – lid RvT - mei 2019 tot heden
- Stichting SCIO – voorzitter RvT- sinds januari 2021

De directeur-bestuurder wordt bijgestaan door het coördinerend overleg. De directeur-bestuurder stelt onder andere de volgende plannen op en herziert deze zo nodig:

- Het meerjarenbeleidsplan;
- De jaarlijkse begroting met toelichting;
- Het jaarplan;
- Een plan inzake een adequaat risicobeheersing- en controlesysteem;
- Kwartaalrapportages over de financiële stand na het voorgaande kwartaal en verwachtingen voor de komende kwartalen;
- Een jaarverslag en jaarrekening.

Deze plannen en/of verslagen worden door de directeur-bestuurder na bespreking in de Raad van Toezicht vastgesteld . De jaarrekening wordt in aanwezigheid van de accountant besproken en door de RvT goedgekeurd waarna de directeur-bestuurder het verslag kan vaststellen.

9.2 RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht is belast met het interne toezicht, werkgeverschap en vooraf goedkeuren van relevante beleidsstukken en achteraf goedkeuren van de resultaten en de jaarrekening na controle door de accountant. De voorzitter in het bijzonder maar ook de leden van de Raad van Toezicht zijn ieder op hun kennisgebied tevens sparringpartner of een luisterend oor voor de directeur-bestuurder en kunnen de directeur-bestuurder met adviezen bijstaan. De besluiten van de Raad van Toezicht worden genomen tijdens de officieel geplande vergaderingen. Daartoe vergadert de raad gemiddeld zes keer per jaar of zo vaak als het nodig is (bijvoorbeeld onder bijzondere omstandigheden van een interne of extern crisis). In 2021 vonden 8 officiële vergaderingen van de Raad van Toezicht plaats.

Samenstelling

De Raad van Toezicht bestaat uit 7 leden. De leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar en zijn daarna nog eens voor 4 jaar herbenoembaar (een zittingsperiode van totaal maximaal 8 jaar).

Aan het einde van 2021 was de samenstelling van de Raad van Toezicht van SKVR als volgt:

NAAM EN FUNCTIE	NEVENFUNCTIES
MW. M. LEWIS Bestuurder S&L Zorg Voorzitter RvT SKVR	Voorzitter bestuur Hospice de Waterlelie Spijkenisse Lid RvT PCBO Rotterdam Zuid Lid RvT Ambulancezorg Rotterdam Rijnmond
MW. M.R. VAN DER PLAS Directeur KNGU	Bestuurslid Waarborgfonds Sport
DHR. J. WAKKIE Buro driehoek Sport, Cultuur en Maatschappij	Adviseur Golden Sports Lid Raad van Advies Vakmanstad Voorzitter Raad van Advies Basketballbond
MW. M. HOEKSTRA - VAN DER DEEN Directeur Airport Operations Royal Schiphol Group	Lid RvT Franciscus Gasthuis & Vlietland Voorzitter adviesraad Albeda Airport College Lid bestuur Stichting Valk Lid denktank Economisch Onderwijs Rotterdam
DHR. D.J. VAN DOMMELEN Partner PwC	Voorzitter Bestuur Stichting Vakmanstad Lid RvT Tilburg Institute for Family Business Voorzitter Bestuur Stichting Ondernemersbelangen Rotterdam
MW. L.M.E. VAN DER WEES Officier van Justitie NPRZ	Lid begeleidingscommissie onderzoek multi-probleemgezinnen ZonMW Lid adviescommissie subsidieregeling stelselherziening rechtsbijstand
DHR. M. RADEMA Directeur Maan Consultancy	Bestuurslid Ronde van Kralingen

In bijlage 3 is het rooster van aftreden te vinden.

De bezoldiging is in overeenstemming met de wettelijke voorschriften. De leden en voorzitter kunnen van de bezoldiging afzien.

9.3 GOVERNANCE CODE CULTUUR

Principe 1 – maatschappelijke doelstelling en culturele waarde

SKVR richt zich op de actieve cultuurbeoefening, bereikbaar voor alle Rotterdammers. In samenwerking met partners in de wijken, andere sectoren, zelfstandige kunstprofessionals en het onderwijs zetten we ons hiervoor in. Onze betrokkenheid tonen we door zoveel mogelijk Rotterdammers gebruik te laten maken van de faciliteiten, activiteiten en mogelijkheden die wij te bieden hebben.

Het ontwikkelen van culturele vaardigheden is onmisbaar voor de brede vorming van mensen en geeft ruimte voor meer onderling begrip, respect, empathie, zelfbewustzijn en groepsgevoel. Dat is van toenemend belang in een wereld waarin het individualisme hoogtij viert, we slechts één swipe van de rest van de wereld zijn verwijderd en er tegelijkertijd meer onzichtbaarheid is dan ooit.

Voor de periode 2021-2024 ligt de focus onder andere op de faciliterende en ondersteunende rol in de wijken en deze met de wijkpartners vorm te geven en verder te ontwikkelen. In 2021 hebben wij aan onze missie gewerkt door onder andere pilots in de wijken om onze ondersteunende rol in de wijken verder vorm te geven en met extra aandacht voor onze focusgroepen jongeren en kwetsbare ouderen.

Principe 2 – Pas toe en leg uit

De Raad van Toezicht past de 8 principes toe door de werkafspraken en het besturingsmodel vast te leggen in formele afspraken. De doelen en het besturingsmodel zijn vastgelegd in de statuten van de organisatie. SKVR hanteert een Raad van Toezicht-model waarbij de bestuursverantwoordelijkheid is belegd bij het bestuur. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. De informatie die nodig is voor toezicht krijgt de Raad van Toezicht zowel van het bestuur, als van de medewerkers en verbonden professionals, maar ook van door eigen onderzoek en inspanning van buiten de organisatie. De organisatie wijkt niet af van de principes van Governance Code Cultuur.

Principe 3 – integriteit, belangenverstrengeling en tegenstrijdige belangen

De Raad van Toezicht ziet erop toe dat SKVR functioneert met inachtneming van de regels van de Governance Code Cultuur. Transparantie, integriteit, goede verhoudingen en een positieve maar ook kritische houding zijn voorwaarden om met elkaar tot de beoogde prestaties en doelen te komen. De Raad van Toezicht vermijdt elke vorm van persoonlijke bevoordeling dan wel (schijn van) belangverstrengeling. Een lid van de Raad van Toezicht meldt elke (potentiële) vorm van en/of schijn van belangenverstrengeling bij de voorzitter. Buiten aanwezigheid van het betrokken lid overlegt de Raad van Toezicht over de vraag of er sprake is van belangenverstrengeling en eventueel de wijze waarop het tegenstrijdig belang kan worden voorkomen of worden beëindigd. Indien de (potentiële) vorm van belangenverstrengeling de voorzitter betreft, treedt een ander lid van de Raad van Toezicht op als voorzitter tot de kwestie is opgelost.

In 2021 is er geen sprake geweest van een situatie waarbij (schijn van) belangenverstrengeling onderwerp was.

Principe 4 – rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden

De Raad van Toezicht werkt conform de statuten van SKVR waarin de verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd. De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren en handelen.

Het samenwerken in 2021 werd gehinderd door de maatregelen rondom corona. Het vergaderen via een beeldscherm is lastiger dan *in real life*. Daarnaast was het nauwelijks mogelijk om werkbezoeken af te leggen, mee te lopen met activiteiten of in informele sfeer met elkaar te overleggen.

Principe 5 – dagelijkse leiding, functioneren en resultaten organisatie

De directeur-bestuurder voert de taken uit zoals vastgelegd in het directiereglement. Dit Reglement behoeft goedkeuring door de Raad van Toezicht. Het bestuur is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de organisatie, het goed functioneren ervan en de resultaten die bereikt worden. Hierbij gaat het bestuur verantwoord om met mensen en middelen van de organisatie.

De directeur-bestuurder heeft wekelijks overleg met het coördinerend overleg en elke 1 tot 2 maanden met de OR. De verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid en organisatie ontwikkeling ligt bij het bestuur.

Toezicht op bestuur

De Raad van Toezicht is de werkgever van de directeur-bestuurder en bepaalt in die hoedanigheid de arbeidsvoorwaarden. Jaarlijks vindt er een gesprek plaats tussen Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder omtrent de professionalisering en functioneren.

Principe 6 – zorgvuldig en verantwoord omgaan met mensen en middelen

De directeur-bestuurder en Raad van Toezicht gaan op een betrokken manier zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en middelen. SKVR schept randvoorwaarden voor een goede, veilige en plezierige werkomgeving. We kijken naar kwaliteiten en bouwen steeds aan een afspiegeling van de superdiverse stad Rotterdam en de maatschappij. Wij werken met honderden ZKP'ers van alle leeftijden en achtergronden en hechten hier veel waarde aan. In ons vaste personeelsbestand zien we een oververtegenwoordiging van vrouwen en de vergrijzing is duidelijk zichtbaar onder de vaste docenten van SKVR. Door bijvoorbeeld het werven op de juiste plekken en manieren zetten we ons in voor een meer divers personeelsbestand.

Hiernaast wordt beleid ontwikkeld om diversiteit en inclusiviteit verder in te bedden in het dna van SKVR. Hiervoor is een kwartiermaker diversiteit en inclusiviteit aangesteld.

SKVR heeft twee interne vertrouwenspersonen aangesteld. SKVR hanteert een passend beloningsbeleid dat overeenstemt met de wettelijke voorschriften. In 2021 is Fair Pay ingevoerd. SKVR hanteert controlemaatregelen in de interne bedrijfsvoering en interne controle.

Principe 7 – professionele en onafhankelijke raad van toezicht

De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks het eigen functioneren en handelen. De Raad van Toezicht is zo samengesteld dat er samen gefundeerde keuzes gemaakt kunnen worden bij het invullen van de toezichthoudersrol, de adviseursrol en de werkgeversrol.

Principe 8 – waarborging deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid

De directeur-bestuurder en Raad van Toezicht waarborgen deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid. SKVR stuurt op een diverse Raad van Toezicht, waarbij we oog hebben voor de vertegenwoordiging van allerlei achtergronden, leeftijden en binding met de doelgroepen, plekken en de bijzondere dynamiek van Rotterdam. Bij werving gaat de aandacht daarnaast uit naar kennis van het culturele veld, zakelijke aspecten van de organisatie en ondernemerschap.

In 2022 wil de Raad van Toezicht een trainee aannemen om een jaar aan de slag te gaan in een toezichthoudende rol.

Zie bijlage 4 voor de checklist governance.

De Raad van Toezicht heeft het jaarverslag en de jaarrekening goedgekeurd op 30 maart 2022.

9.4 ONDERNEMINGSRAAD

Aan het einde van 2021 was de samenstelling van de ondernemingsraad van SKVR als volgt:

NAAM EN FUNCTIE	FUNCTIE IN ORGANISATIE
DHR. H. SLINGER Voorzitter	Docent en coördinator muziek
MW. M. VAN DER SPEK Secretaris	Coördinator Muziek
DHR. P. VAN VUGHT Lid	Docent Muziek Onderwijs
MW. E. PORCELIJN Lid	Coördinator Schrijven
DHR. R. BOS Lid	Docent Muziek
MW. L. EPHRAIM Lid	Coördinator Onderwijs
DHR. E. VAN DE KRIS Lid	Dansbegeleider

Samenstelling

De heer D. Peltenburg (docent Muziek) is met ingang van 1 januari 2021 afgetreden als lid van de ondernemingsraad. Per 1 februari 2021 is mevrouw W. de Boer (docent Muziek) afgetreden als secretaris van de ondernemingsraad. Mevrouw Van der Spek heeft deze rol op zich genomen. Per 1 mei 2021 zijn mevrouw L. Ephraim en de heer. E. van der Kris toegetreden als lid van de ondernemingsraad.

Vergaderingen

In 2021 vergaderden de ondernemingsraad en de directeur-bestuurder 7 keer. Hiernaast vond 4 keer een overleg plaats over een adviesaanvraag (Fair Pay, organisatie-inrichting). Naast de structurele bespreking van de gang van zaken gaf de OR een positief advies over de organisatie inrichting en stemde de OR in met de invoering van Fair Pay, het benoemen van een preventiemedewerker, het plan van aanpak arbeidsomstandigheden en de thuiswerkregeling.

10. JAARREKENING

TOELICHTING ALGEMEEN OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2021

Het eerste jaar van de Cultuurplanperiode 2021-2024 was een spannend jaar. Dit eerste jaar was er een flinke omslag nodig om de subsidievermindering van circa 825K op te vangen en een hoger kosteneffect van de invoering van Fair Pay op de tarieven voor de zelfstandige kunstprofessionals. De reorganisatie die in 2020 gestart was moest uitgevoerd worden om dit tekort op te vangen en niet ten koste van het productievolume gaan. Dit proces liep voorspoedig maar wij zagen onze uitvoering eind 2020 al belemmerd worden door de aanhoudende coronamaatregelen. 2021 werd gestart in lockdown en de maanden daarna hielden de maatregelen aan. Ook eind 2021 waren er weer maatregelen die de uitvoering van lessen lastig maakten. Dit alles heeft dan ook flinke impact gehad op de realisatie van de begroting 2021 met bijbehorende prestaties. Over 2021 heeft de SKVR een operationeel resultaat met een tekort van € 153.249 gerealiseerd tegen een begroting met een negatief operationeel resultaat van €436.840.

De inkomsten komen € 986.694 lager uit dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door de coronamaatregelen en nieuwe doelstellingen Cultuurplan 2021/2024 die hierdoor niet gerealiseerd zijn.

Cursusbaten

-760K

In 2020 was al gebleken dat niet al ons aanbod in Eigen Tijd geschikt was voor langdurig online aanbod. Ook was niet elke cursist geïnteresseerd in het volgen van de lessen online. Dit resulteerde ook in 2021 in tussentijdse uitschrijvingen en periodieke uitval van lessen. Ook betekende dit dat lessen uitgesteld moesten worden waardoor met name binnen korte cursussen geen nieuwe cursustermijnen meer gepland konden worden. Totaal zijn er in het voorjaar twee semesters van korte cursussen maar beperkt gepland. Ook had vroege sluiting aan het einde van het jaar impact op de mogelijkheden om lessen uit te voeren. Totaal is er op korte cursussen een lagere omzet gerealiseerd van +/- € 622.000 ten opzichte van de begroting. Ondanks het effect van uitschrijvingen van cursisten en het niet uit kunnen uitvoeren van bepaalde lessen is door de invoering van online lessen de lagere omzet op jaarcursussen beperkt gebleven tot +/- € 138.000.

Onderwijs

-71K

Binnen de scholen was er in de eerste helft van 2021 niet veel ruimte voor externe activiteiten, dus dit is veelal gestart per schooljaar 2021/2022. Hierdoor is een lagere bate ten opzichte van de begroting gerealiseerd.

Overige baten

90K

De overige baten waren voorzichtigheidshalve laag begroot. Door goed in te spelen op de mogelijkheden die er waren in 2021 zijn incidentele opdrachten uitgevoerd waardoor de overige baten hoger zijn dan begroot.

Subsidie

0K

In 2021 startte de nieuwe Cultuurplanperiode, en werd onze subsidie gekort met 825K per jaar ten opzichte van 2020.

Projectinkomsten -246K

Op de projectsubsidies zijn niet alle prestaties of kosten gerealiseerd. Binnen de subsidie ter tegemoetkoming van frictiekosten in verband met het verlagen van het subsidiebedrag konden bepaalde kosten niet worden opgevoerd ad. 130K. Op de subsidie Cultuurcoaches en overige projecten zijn op basis van onderprestatie de gerealiseerde subsidiebedragen lager uitgevallen.

De lasten zijn € 1.270.285 lager dan de begroting. Hierbij zien wij dat de onderliggende posten met name beïnvloed worden door twee factoren, namelijk het corona-effect op productie en de verhuizing en reorganisatie.

Directe productiekosten en kosten subsidieprojecten 1.219K

Op beide onderdelen zien wij hier een verlaging van de materiaalkosten en voorstellingskosten doordat een deel van de producties niet uitgevoerd kon worden of het aanbod online uitgevoerd is.

Salariskosten -3K

De salariskosten vallen redelijk conform begroting uit. De overschrijding zou hoger zijn geweest omdat op twee functies geen vacature geplaatst is maar er voor een interim oplossing is gekozen. Dit gaf tijdens dit jaar, waarin de organisatie een nieuwe vorm kreeg, meer mogelijkheden om te kijken naar wat nodig is in de nieuwe setting. Deze kosten vallen onder Inhuur derden.

Inhuur derden 418K

Deze post is veel lager op het onderdeel van gerealiseerde kosten op uitvoering van lessen. Hier is totaal 681K minder uitgegeven, wat verband houdt met de lagere realisatie van omzet. Daar staat tegenover dat er in 2021 263K aan kosten is gerealiseerd op interim inhuur van overige functies.

Overige personeelskosten 114K

Binnen de overige personeelskosten zien wij met name dat de kosten voor ziektevervangingsbijna niet zijn gerealiseerd. Dit was selectief afgewogen omdat de organisatie wel onder druk stond door een lopende reorganisatie en aanhoudende coronamaatregelen.

Afschrijvingen 65K

De afschrijvingen op huisvesting vielen lager uit doordat het nieuwe pand in verbouwing is en nog niet in gebruik genomen is. Ook hebben op andere panden nog geen verbouwingen plaatsgevonden. In de begroting was al wel budget voor afschrijvingen van verbouwingen opgenomen.

Huisvestingskosten -265K

In de begroting was reeds rekening gehouden met een bezuiniging op kosten voor werkplekken. Aangezien het nieuwe pand later aangetrokken is dan verwacht, is bezuiniging nog niet gerealiseerd. Daarnaast zorgt de verhuizing met een pand in verbouwing ook tijdelijk voor dubbele huurkosten waardoor de overschrijding ook verhoogd is.

Overige bedrijfskosten

-277K

Met een jaar met een flinke bezuiniging op de subsidie en het achterblijven van omzet door coronamaatregelen is voorzichtig omgegaan met diverse kostenposten binnen de bedrijfskosten. Dit zorgt voor verlagingen op kosten van met name marketing en kantoorkosten. Ook op telefonie en internet is duurzaam bezuinigd. De aanhoudende coronamaatregelen zorgden voor een zorgelijk beeld in betaalgedrag van debiteuren. Hiervoor is de voorziening dubieuze debiteuren opgehoogd met 131K. Van oudsher is dit nooit begroot omdat dit nooit nodig was en zorgt dus voor een aanzienlijke overschrijding op de kosten. Daarnaast was een bezuinigingsdoelstelling op automatisering begroot die niet gerealiseerd is en in 2022 opgepakt zal worden.

BALANS SKVR PER 31 DECEMBER 2021 NA VERDELING RESULTAAT

ACTIVA	31-12-2021	31-12-2020	PASSIVA	31-12-2021	31-12-2020
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa			Eigen vermogen		
Gebouwen	1.644.963	1.369.923	Stichtingskapitaal	91	91
Inventaris	65.061	36.936	Algemene reserve	1.373.116	1.479.998
Automatisering	268.230	279.172	Bestemmingsreserve	1.450.000	1.450.000
Lesapparatuur	23.520	20.437	Herwaarderingsreserve	703.267	762.794
Muziekinstrumenten	11.182	20.118	Totaal	3.526.474	3.692.882
Totaal	2.012.956	1.726.586			
Financiële vaste activa			Voorzieningen		
Andere deelnemingen	44.000	44.000	Jubileumuitkeringen	73.882	81.182
			Frictiekosten	76.489	121.950
VLOTTENDE ACTIVA			Voorziening lang. ziek	43.936	116.069
Vorderingen			Voorziening reorganisatie	0	248.722
Debiteuren	998.477	680.420	Totaal	194.307	567.923
Overige vorderingen	663.233	540.783			
Totaal	1.661.710	1.221.202	Langlopende schulden		
			Langlopende leningen	196.637	279.831
			Totaal	196.637	279.831
Liquide middelen			Kortlopende schulden		
Kassen en banken	3.053.671	3.973.384	Aflossingsverplichtingen	83.194	83.194
Totaal	3.053.671	3.973.384	Crediteuren	425.377	283.225
			Overige schulden	2.346.348	2.058.117
			Totaal	2.854.919	2.424.536
TOTAAL	6.772.337	6.965.172	TOTAAL	6.772.337	6.965.172
RATIO'S					
Solvabiliteitsratio				31-12-2021	31-12-2020
verplichtingen op lange termijn (eigen vermogen / totaal vermogen)				52,1%	53,0%
voldoende, ratio moet liggen tussen 25% en 35% om financieel gezond te zijn					
Current ratio				31-12-2021	31-12-2020
verplichtingen op korte termijn (vlottende activa / kortlopende schulden)				1,7	2,1
voldoende, ratio moet minimaal 1,0 zijn					

STAAT VAN BATEN EN LASTEN SKVR 2021

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
BATEN				
Opbrengsten				
Cursusgelden jaar	1.192.954	1.330.924	-137.970	1.208.227
Cursusgelden kort	421.186	1.043.359	-622.173	418.109
Onderwijs	830.332	900.843	-70.511	516.164
Overige opbrengsten	149.547	59.900	89.647	134.176
Totaal	2.594.019	3.335.026	-741.007	2.276.676
Bijdragen				
Subsidie Gem. Rotterdam	7.080.500	7.080.500	0	7.905.000
Inkomsten uit projecten	2.614.081	2.859.769	-245.688	2.410.349
Totaal	9.694.581	9.940.269	-245.688	10.315.349
TOTAAL BATEN	12.288.601	13.275.295	-986.694	12.592.025
LASTEN				
Activiteitslasten				
Directe productiekosten	308.218	1.025.967	717.749	356.345
Kosten subsidieprojecten	2.978.150	3.479.268	501.118	2.522.344
Totaal	3.286.368	4.505.235	1.218.867	2.878.689
Personeelskosten				
Salariskosten	4.443.011	4.439.755	-3.256	5.958.522
Inhuur personeel	2.139.373	2.557.133	417.760	1.652.631
Overige personeelskosten	211.892	326.290	114.398	95.184
Totaal	6.794.275	7.323.178	528.903	7.706.337
Bedrijfskosten				
Afschrijvingen	361.540	426.100	64.560	411.174
Huisvesting	1.007.357	741.870	-265.487	840.859
Overige bedrijfskosten	992.310	715.752	-276.558	1.231.144
Totaal	2.361.206	1.883.722	-477.484	2.483.177
TOTAAL LASTEN	12.441.850	13.712.135	1.270.285	13.068.202
OPERATIONEEL RESULTAAT	-153.249	-436.840	283.591	-476.177
Realisatie herwaarderingsreserve en boekresultaat verkoop gebouwen	59.527	0	59.527	59.527
Vrijval bestemm. reserve Personeel	0	450.000	-450.000	0
Rentelasten	-13.160	-13.160	0	-18.989
EXPLOITATIERESULTAAT	-106.882	0	-106.882	-435.639
Resultaat bestemming				
Mutatie Algemene reserve	-106.882	450.000	-556.882	-435.639
Mut. best.res. personeel/ontw.	0	-450.000	450.000	0
Totaal	-106.882	0	-106.882	-435.639

KASSTROOMOVERZICHT

Kasstroom (x € 1.000)	2021		2020	
Resultaat operationele bedrijfsvoering		-153		-476
Afschrijvingen	362		411	
Mutaties voorzieningen	<u>-374</u>		<u>30</u>	
		-12		441
Veranderingen in werkkapitaal				
Mutatie vorderingen	-441		-100	
Mutatie kortlopende schulden	<u>430</u>		<u>228</u>	
		<u>-11</u>		<u>128</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-176		93
Betaalde interest	<u>-13</u>		<u>-19</u>	
		<u>-13</u>		<u>-19</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		-189		74
Investerings in materiele vaste activa	-648		-75	
Investerings in financiële vaste activa	<u>0</u>		<u>-44</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-648		-119
Aflossing leningen	<u>-82</u>		<u>-219</u>	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		<u>-82</u>		<u>-219</u>
Mutatie liquide middelen		-919		-264
Beginstand liquide middelen	3.973		4.237	
Eindstand liquide middelen	<u>3.054</u>		<u>3.973</u>	
Mutatie liquide middelen		-919		-264

GRONDSLAGEN ALGEMEEN

Grondslagen voor het opstellen van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW (met uitzondering van afdeling 1, 11 en 12), de Subsidieverordening Rotterdam 2014 en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, waaronder Richtlijn 640 Organisaties-zonder-winststreven, uitgegeven door de Raad voor de Jaarverslaggeving.

Algemeen

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en resultaatbepaling zijn, tenzij anders vermeld, gebaseerd op historische kosten. Voor zover niet anders vermeld worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Activiteiten

De Stichting is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 41127574. De activiteiten van Stichting Kunstzinnige Vorming Rotterdam, statutair gevestigd te Rotterdam, bestaan voornamelijk uit het verzorgen van lessen en cursussen in de vrije tijd en onderwijs op het gebied van muziek, dans, theater en beeldend, mode & design.

Gebruik van schattingen

Bij het opstellen van de jaarrekening dient de leiding van de onderneming overeenkomstig algemeen aanvaarde grondslagen voor de financiële verslaggeving bepaalde schattingen en veronderstellingen te doen die mede bepalend zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. De feitelijke resultaten kunnen van deze schattingen afwijken.

De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Vergelijkende cijfers

Indien noodzakelijk voor vergelijkingsdoeleinden is de rubricering van de vergelijkende cijfers aangepast.

Continuïteit

In 2019 zijn bestemmingsreserves gevormd voor toekomstige kosten voor onroerend goed, personeel/organisatieontwikkeling en staken activiteiten, tezamen € 1.450.000. In 2020 is een reorganisatie met een Sociaal plan gestart waardoor er in 2020 een voorziening voor gerealiseerde reorganisatiekosten is opgenomen. In 2021 is er vertraging ontstaan in de huisvestingsplannen. Momenteel lijkt er nu zicht op het einde van de Corona maatregelen. Verder is de reorganisatie voltrokken en een nieuwe organisatie inrichting ingevoerd die zich nog aan het zetten is. Daarom is besloten de bestemmingsreserves niet aan te spreken en te handhaven richting 2022. Op basis van bovenstaande maatregelen is de verwachting dat de voortzetting van de activiteiten van de stichting voldoende is gewaarborgd. De jaarrekening 2021 is opgesteld op basis van grondslagen die gebaseerd zijn op de continuïteit van de stichting.

GRONDSLAGEN BALANS

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs. Ontvangen subsidies worden direct in mindering gebracht op de aanschafprijs. Op grond wordt niet afgeschreven. In het jaar van ingebruikname wordt pro rata naar ingebruikname afgeschreven. In 2017 heeft een incidentele herwaardering van het onroerend goed plaatsgevonden.

De economische levensduur in jaren is als volgt:

Gebouwen exclusief 10% grond	40
Verbouwingen	10
Inventaris – meubilair	10
Inventaris – overig	5
Hardware en software	3
Lesmiddelen	5
Muziekinstrumenten	8

Deelnemingen

Deelnemingen waarin invloed van betekenis kan worden uitgeoefend worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode (nettovermogenswaarde). Wanneer 20% of meer van de stemrechten uitgebracht kan worden, wordt ervan uitgegaan dat er invloed van betekenis is. De nettovermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening; voor deelnemingen waarvan onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor aanpassing aan deze grondslagen, wordt uitgegaan van de waarderingsgrondslagen van de desbetreffende deelneming.

Aandeel in resultaat van ondernemingen waarin wordt deelgenomen

Als resultaat van deelnemingen waarin invloed van betekenis wordt uitgeoefend op het zakelijke en financiële beleid, wordt opgenomen het aan de vennootschap toekomende aandeel in het resultaat van deze deelnemingen. Dit resultaat wordt bepaald op basis van de bij de stichting geldende grondslagen voor waardering en resultaatbepaling.

Vorderingen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Deze is gelijk aan de nominale waarde onder aftrek van de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van de stichting.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft het vrij besteedbare eigen vermogen.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve wordt gevormd vanuit de resultaatbestemming. Bestedingen ter zake worden verwerkt in de staat van baten en lasten en middels de resultaatbestemming ten laste van de bestemmingsreserve gebracht. Bij de bestemmingsreserve is de beperking in de besteding aangebracht door het bestuur.

Herwaarderingsreserve

Dit betreft de waardevermeerdering van de bedrijfspanden uit hoofde van de incidentele herwaardering. De realisatie (vrijval) van de herwaarderingsreserve wordt in een afzonderlijke post ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

De voorzieningen voor personeelsverplichtingen worden opgenomen tegen de contante waarde.

Pensioenen

De stichting heeft voor haar werknemers een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling, waarbij de toegezegde pensioenuitkeringen gebaseerd zijn op het middelloon. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het ABP en wordt - conform de in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving aangereikte vereenvoudiging - in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord.

Langlopende schulden

Onder de langlopende schulden worden schulden opgenomen met een resterende looptijd van meer dan één jaar. De schulden worden bij eerste verwerving opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde. De kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar.

GRONDSLAGEN STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen het totaal der baten en het totaal der lasten. De baten worden verantwoord in het jaar waarin zij zijn gerealiseerd, lasten worden genomen zodra zij voorzienbaar zijn. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. De overige baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Opbrengsten

De opbrengsten betreffen de subsidiebaten en opbrengsten voor de aan derden geleverde diensten onder aftrek van toegestane kortingen en de over de omzet geheven belastingen.

Opbrengsten van diensten betreffen voornamelijk cursus- en lesopbrengsten en bijdragen van scholen en worden opgenomen naar rato van de mate waarin de diensten zijn verricht.

Subsidiebaten worden in de staat van baten en lasten verwerkt. Indien deze baten in het verslagjaar niet volledig zijn besteed, worden de nog niet bestede gelden opgenomen onder de kortlopende schulden als subsidieverplichtingen.

Afschrijvingskosten

De afschrijving op materiële vaste activa wordt berekend op basis van de verkrijgingsprijs.

Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen ontvangen (te ontvangen) en betaalde (te betalen) rente.

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2021**VASTE ACTIVA****MATERIELE VASTE ACTIVA**

	Totaal	Gebouwen	Inventaris	Automatisering	Les apparatuur	Muziek instrumenten
Stand per 1 januari 2021						
- aanschafwaarde	5.338.260	3.361.033	455.720	1.109.925	86.838	324.744
- cumulatieve afschrijvingen	-4.374.469	-2.753.905	-418.784	-830.754	-66.401	-304.625
- herwaardering	762.795	762.795	0	0	0	0
Boekwaarde per 1 januari 2021	1.726.586	1.369.923	36.936	279.172	20.437	20.118
Mutaties in het boekjaar						
- investeringen	647.908	417.760	61.439	159.632	8.166	911
- afschrijvingen	-278.282	-83.193	-9.585	-170.574	-5.083	-9.847
- afschrijving op herwaardering	-59.527	-59.527	0	0	0	0
- desinvesteringen aanschafwaarde	-924.946	-872.153	-52.793	0	0	0
- desinvestering herwaardering	0	0	0	0	0	0
- desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	901.217	872.153	29.064	0	0	0
- desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen herwaardering	0	0	0	0	0	0
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	286.370	275.040	28.125	-10.942	3.083	-8.936
Stand per 31 december 2021						
- aanschafwaarde	5.061.222	2.906.640	464.366	1.269.557	95.004	325.655
- cumulatieve afschrijvingen aanschafwaarde	-3.751.534	-1.964.945	-399.305	-1.001.327	-71.484	-314.472
- herwaarderingen	703.268	703.268	0	0	0	0
Boekwaarde per 31 december 2021	2.012.956	1.644.963	65.061	268.230	23.520	11.182

In 2017 heeft een incidentele herwaardering van het onroerend goed plaatsgevonden. Hierbij is specifiek voor het pand Hennekijnstraat 6 een bijzondere waardering toegepast. De basisgrondslag voor waardering van de materiële vaste activa blijft kostprijswaarde.

Op het pand aan de Hennekijnstraat 6 te Rotterdam heeft de Gemeente Rotterdam per 16 december 2020 een recht van eerste hypotheek gevestigd voor een bedrag van € 275.293, te vermeerderen met 40% voor rente, vergoedingen, boete en kosten, zijnde € 110.117.

Op de investeringen in het nieuwe pand Hilleliet ad € 393.280 is nog niet afgeschreven omdat dit nog niet ingebruik is genomen.

FINANCIELE VASTE ACTIVA

Andere deelneming	31-12-2021	31-12-2020
Aanschafwaarde	44.000	44.000

Op 18 juni 2020 is voor een bedrag van € 44.000 een 20% kapitaalbelang verworven in de vennootschap Artship BV., gevestigd te Rotterdam.

VLOTTENDE ACTIVA**VORDERINGEN**

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Debiteuren		
Debiteuren	1.207.932	756.869
Voorziening voor oninbaarheid	<u>-209.455</u>	<u>-76.449</u>
Totaal	<u>998.477</u>	<u>680.420</u>

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Overige vorderingen		
Nog te ontvangen projectsubsidies	251.667	242.148
Terug te vorderen BTW	4.220	0
Nog te vorderen trans.verg. UWV	52.801	81.500
Vooruitbetaalde kosten	155.870	150.630
Te vorderen huurkorting	0	36.672
Voorschotten personeel	1.250	1.250
Waarborgsommen	86.029	17.360
Overige vorderingen	<u>111.396</u>	<u>11.222</u>
Totaal	<u>663.233</u>	<u>540.783</u>

LIQUIDE MIDDELEN

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Kassen en banken		
Kassen / kruisposten	7.033	4.071
ABN AMRO	1.709.826	1.931.875
ING	<u>1.336.812</u>	<u>2.037.437</u>
Totaal	<u>3.053.671</u>	<u>3.973.384</u>

Bij de ING heeft de SKVR een rekening-courantfaciliteit van € 500.000. Voor deze rekening-courant is als zekerheid afgegeven de verpandingen van de bedrijfsuitrusting en boekvorderingen.

EIGEN VERMOGEN

	Stichtings- kapitaal	Algemene reserve	Bestemmings reserve	Herwaarderings reserve	Totaal
Stand per 1 januari	91	1.479.998	1.450.000	762.794	3.692.883
Onttrekkingen/ toevoegingen	0	0	0	-59.527	-59.527
Bestemming resultaat	0	-106.882	0	0	-106.882
Stand per 31 december	91	1.373.116	1.450.000	703.267	3.526.474

	31-12-2021	31-12-2020
Algemene reserve		
Stand per 1 januari	1.479.998	1.915.637
Bestemming resultaat	-106.882	-435.639
Totaal	1.373.116	1.479.998

	31-12-2021	31-12-2020
Specificatie bestemmingsreserve		
Onroerend goed	600.000	600.000
Personeel/organisatieontwikkeling	500.000	500.000
Staken activiteiten	350.000	350.000
Totaal	1.450.000	1.450.000

	31-12-2021	31-12-2020
Bestemmingsreserve onroerend goed		
Stand per 1 januari	600.000	600.000
Onttrekkingen	0	0
Bestemming resultaat	0	0
Totaal	600.000	600.000

Deze bestemmingsreserve heeft als doel de afschrijvingskosten van investeringen in panden te dekken die nodig zijn na de verkoop van panden en een toekomstige verhuizing. De afschrijvingskosten zullen volgen uit de investeringen die gedaan worden in huidige panden en nieuwe panden om deze te laten voldoen aan de inrichtingseisen die gesteld worden om de uitvoering van het bedrijfsproces van SKVR mogelijk te maken.

	31-12-2021	31-12-2020
Bestemmingsreserve personeel/organisatieontwikkeling		
Stand per 1 januari	500.000	500.000
Onttrekkingen	0	0
Bestemming resultaat	0	0
Totaal	500.000	500.000

Deze bestemmingsreserve dient om de kosten van organisatieontwikkeling en organisatie inrichting te dekken wat nodig is om te komen tot een organisatieprofiel wat past bij de huidige tijdsgeest en het Cultuurplan 2021/2024. Hierbij wordt gedacht aan kosten voor ontwikkeling van personeel en eventuele transitiekosten bij vertrek van medewerkers.

	31-12-2021	31-12-2020
Bestemmingsreserve staken activiteiten		
Stand per 1 januari	350.000	350.000
Onttrekkingen	0	0
Bestemming resultaat	0	0
Totaal	350.000	350.000

Deze bestemmingsreserve heeft als doel de kosten en inkomstenderving te dekken die gepaard gaan met het staken van activiteiten tijdens en na een noodsituatie. Hierbij denken wij aan het doorbetalen van kosten aan inhuur van derden en derving van inkomsten tijdens en na het staken van activiteiten.

	31-12-2021	31-12-2020
Herwaarderingsreserve		
Stand per 1 januari	762.794	822.321
Realisatie herwaarderingsreserve door afschrijving op gebouwen	-59.527	-59.527
Realisatie herwaarderingsreserve door verkoop panden	0	0
Totaal	703.268	762.794

De herwaarderingsreserve is opgenomen om de waarde van de panden meer in lijn te brengen met de huidige marktwaarde. Hierin is de nodige voorzichtigheid in acht genomen.

Als gevolg van de verwerkte afschrijvingen op de actuele waarde van de panden vindt realisatie van de herwaarderingsreserve plaats.

Resultaatbestemming

Per 31 december 2021 is het negatieve resultaat over 2021 van € 106.882 als volgt bestemd:
- een bedrag van € 106.882 onttrokken aan algemene reserve

VOORZIENINGEN

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Jubileumuitkeringen		
Stand per 1 januari	81.182	77.551
Bedrijfsbate/ last lopend jaar	-5.556	16.443
Uitgekeerde jubileumuitkeringen	<u>-1.744</u>	<u>-12.812</u>
Totaal	<u>73.882</u>	<u>81.182</u>

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Frictiekosten		
Stand per 1 januari	121.950	278.910
Bedrijfslast lopend jaar	-60.664	-210.410
Dotatie	<u>15.203</u>	<u>53.450</u>
Totaal	<u>76.489</u>	<u>121.950</u>

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Voorziening langdurig zieken		
Stand per 1 januari	116.069	181.431
Bedrijfslast lopend jaar	-72.133	-96.052
Dotatie	<u>0</u>	<u>30.690</u>
Totaal	<u>43.936</u>	<u>116.069</u>

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Voorziening reorganisatie		
Stand per 1 januari	248.722	0
Bedrijfslast lopend jaar	-248.722	0
Dotatie	<u>0</u>	<u>248.722</u>
Totaal	<u>0</u>	<u>248.722</u>

Jubileumuitkeringen

Werknemer hebben recht op een uitkering van:

- 0,5 maandsalaris indien zij 25 jaar in dienst zijn
- 1 maandsalaris indien zij 40 jaar in dienst zijn
- 1 maandsalaris indien zij 50 jaar in dienst zijn

Deze voorziening wordt bepaald door de contante waarde te berekenen van het opgebouwd recht rekening houdend met de gemiddelde diensttijd, CAO verhogingen en blijfkans.

Frictiekosten

Per 31 december 2021 is aan de voorziening frictiekosten €15.203 toegevoegd. Dit betreft een overeengekomen uitdiensttreding en doorloop van aanvulling WW en premies van pensioen voor reeds ontslagen medewerkers.

Voorziening langdurig zieken

Dit betreffen de voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van salariskosten en transitievergoedingen voor één langdurig zieke medewerker, waarvan de verwachting is dat deze niet meer in staat zal zijn om de werkzaamheden te hervatten.

LANGLOPENDE SCHULDEN

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Langlopende leningen		
Stand per 31 december	279.831	363.025
Waarvan kortlopend deel	<u>-83.194</u>	<u>-83.194</u>
Totaal	<u>196.637</u>	<u>279.831</u>

De samenstelling van de langlopende leningen zijn per 31 december 2021:

Krediet- gever	Einde looptijd	Rente percentage	Renteherziening	Aflossing per jaar	Rest schuld
BNG (i)	2022	2,42%	2022	43.865	43.865
BNG (ii)	2027	4,70%	2027	39.328	<u>235.966</u>
					279.831

Voor de nakoming van de leningen heeft de Gemeente Rotterdam zich garant gesteld bij de BNG.

Voor de lening die afloopt in 2027 (ii) heeft de Gemeente Rotterdam per 16 december 2020 een recht van eerste hypotheek gevestigd op het pand aan de Hennekijnstraat 6 te Rotterdam voor een bedrag van € 275.293, te vermeerderen met 40% voor rente, vergoedingen, boete en kosten, zijnde € 110.117.

KORTLOPENDE SCHULDEN

	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Aflossingsverplichtingen		
Aflossingsverplichtingen	83.194	83.194
Totaal	<u>83.194</u>	<u>83.194</u>
	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Crediteuren		
Crediteuren	425.377	283.225
Totaal	<u>425.377</u>	<u>283.225</u>
	<u>31-12-2021</u>	<u>31-12-2020</u>
Overige schulden		
Rente langlopende leningen	9.168	11.070
Af te dragen omzetbelasting	0	11.964
Af te dragen loonheffing	340.827	458.004
Af te dragen sociale fondsen	83.635	88.519
Personeel	188.476	144.441
Terug te betalen subsidie Gem Rdam	222.462	39.315
Vooruit gefactureerde opbrengsten	811.836	805.042
Overige overlopende passiva	689.943	499.762
Totaal	<u>2.346.348</u>	<u>2.058.117</u>

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Huurverplichting

Voor een aantal leslocaties heeft SKVR doorlopende huurcontracten afgesloten. Het gaat om de Castagnet, Romeijnshof en Fluiterlaan. De contracten kunnen jaarlijks opgezegd worden met een opzegtermijn van enkele maanden.

SKVR heeft op 1 september 2019 een huurovereenkomst voor de locatie WMDC afgesloten. De looptijd van de huurovereenkomst is tot 31 augustus 2024. De jaarlijkse huur inclusief servicekosten bedraagt € 72.000.

Per 1 juli 2021 is het huurcontract voor de locatie Hillevliet afgesloten voor een periode van 10 jaar. De jaarlijkse huur inclusief servicekosten bedraagt € 242.000. Ook is er in 2021 een huurovereenkomst per 1 december afgesloten voor een magazijn aan de Kiotoweg. De looptijd is 5 jaar en de jaarlijkse huur inclusief servicekosten bedraagt € 32.000.

Leaseverplichting

SKVR heeft medio 2015 een leasecontract afgesloten met Special Lease voor een bedrijfswagen Opel Combo met kenteken VS-784-F. Dit contract heeft een looptijd van 60 maanden en is voor een jaar verlengd tot en met december 2021. Jaarlijkse leasekosten zijn € 4.300. Dit contract loopt nog in afwachting van de levering van een nieuwe bedrijfswagen.

Per 20 oktober 2020 een leasecontract afgesloten met Special Lease voor een bedrijfswagen Ford Transit met kenteken VJZ-81-X. Dit contract heeft een looptijd van 60 maanden en loopt tot en met oktober 2025. Jaarlijkse leasekosten zijn € 9.600.

Met Koffie Max is SKVR een leasecontract aangegaan voor koffieapparatuur. De serviceovereenkomst is 10 december 2015 aangegaan met een duur van 60 maanden en is momenteel opzegbaar. Jaarlijkse leasekosten komen op € 1.500.

Overige verplichtingen

Voor de verbouwing op de Hillevliet zijn verplichtingen aangegaan voor circa € 1.100.000 waarvan reeds € 390.000 gerealiseerd is aan kosten in 2021.

Voor de implementatie van een nieuw cursusregistratiesysteem is een verplichting aangegaan voor € 240.000 waarvan reeds € 15.000 gerealiseerd is in 2021.

Voor de inhuur van interim krachten zijn contracten afgesloten met een waarde van circa €20.000.

Vennootschapsbelastingplicht

In het boekjaar 2019 heeft SKVR een hoge boekwinst behaald op de verkoop van een deel van haar onroerend goed. De eventuele fiscale gevolgen hiervan voor de vennootschapsbelastingplicht zijn op het moment van het opstellen van de jaarrekening nog niet bekend.

In de jaarrekening is daarom geen rekening gehouden met acute vennootschapsbelastingplicht over het (fiscale) resultaat.

RISICOPARAGRAAF

De continuïteit van SKVR staat onder druk als gevolg van:

Projecten

Dit is iets wat al langer speelt: de inzet van vaste mensen op projecten. Ook in de nieuwe cultuurplanperiode is een aanzienlijk aantal uren van vaste mensen toegerekend aan projecten (IKEI en Cultuurcoaches). Mocht de financier besluiten om in de toekomst de bijdrage stop te zetten dan blijven de vaste mensen wel op de SKVR loonlijst staan. Voor het grootste deel van de projectwerkzaamheden geldt dat de medewerkers lesgeven in onderwijsprogramma's. Als er geen subsidie meer beschikbaar is, vervalt dit aanbod

Liquiditeit

Per 31 december 2021 staat de current ratio 1,7. Dit is een kengetal dat aangeeft in hoeverre SKVR in staat is aan haar verplichtingen op korte termijn te voldoen. Een daling ten opzichte van het jaar ervoor van 0,5. Weliswaar bestaan de kortlopende verplichtingen in hoofdzaak uit vooruit gefactureerde opbrengsten maar de ratio moet minimaal 1,0 zijn.

Eigen vermogen

Per 31 december 2021 is de solvabiliteitsratio 52,1%. Deze ratio geeft aan in hoeverre de organisatie aan haar verplichtingen op lange termijn kan voldoen. Om financieel gezond te zijn is een ratio tussen de 25% en 35% acceptabel.

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2021

OPBRENGSTEN

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Cursusgelden jaar				
Dans	201.207	246.175	-44.968	199.086
Muziek	928.548	704.703	223.845	989.559
Theater	12.871	56.754	-43.883	19.582
Focus op Maat	50.328	323.292	-272.964	0
Totaal	1.192.954	1.330.924	-137.970	1.208.227

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Cursusgelden kort				
Fotografie & Media	18.779	55.781	-37.002	25.684
Dans	22.471	10.600	11.871	36.951
Muziek	31.062	51.409	-20.347	43.206
Theater	15.656	56.279	-40.623	16.405
Beeldende Kunst & Mode	270.299	608.669	-338.370	283.384
Schrijven	9.444	68.126	-58.682	11.430
Multidisciplinair	2.093	29.032	-26.939	1.049
Focus op Maat	51.382	163.463	-112.081	0
Totaal	421.186	1.043.359	-622.173	418.109

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Onderwijs				
Lessen & workshops PO	54.174	229.104	-174.930	126.140
Lessen & workshops VO	129.561	106.030	23.531	82.942
Lessen & workshops MBO	70.291	52.685	17.606	67.183
Cultuurtraject PO	112.795	122.966	-10.171	109.792
Cultuurtraject VO	10.432	27.633	-17.201	18.630
Intensieve leerlijn	439.008	310.543	128.465	111.477
Overig	14.071	51.882	-37.811	0
Totaal	830.332	900.843	-70.511	516.164

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Overige opbrengsten				
Verhuur muziekinstrumenten	31.801	20.000	11.801	27.180
Verhuur locaties + apparatuur	25.576	0	25.576	25.847
Verkoop materialen	10.523	0	10.523	9.488
Workshops geen onderwijs	46.496	0	46.496	4.327
Detachering KCR	26.390	0	26.390	22.327
Overige opbrengsten	8.761	39.900	-31.139	45.007
Totaal	149.547	59.900	89.647	134.176

BIJDRAGEN

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Vershil 2021	Werkelijk 2020
Subsidie Gemeente Rotterdam				
Subsidie Gemeente Rdam	7.080.500	7.080.500	0	7.905.000
Totaal	7.080.500	7.080.500	0	7.905.000

Subsidie Gemeente Rotterdam

Subsidie Gemeente Rotterdam is conform de afgegeven beschikking ad € 7.080.500.

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Vershil 2021	Werkelijk 2020
Inkomsten uit projecten				
Fotografie & Media	0	0	0	0
Dans	45.764	120.500	-74.737	93.900
Muziek	612.215	633.842	-21.627	600.508
Onderwijs	1.625.959	1.655.427	-29.468	1.679.685
Wijken	10.350	0	10.350	36.256
Frictie	319.794	450.000	-130.206	0
Totaal	2.614.081	2.859.769	-245.688	2.410.349

Aan alle subsidies hangen voorwaarden zoals prestaties in bereik of het ingezette aantal FTE. Aan alle verantwoorde voorwaarden is voldaan en er zijn geen negatieve afrekeningen in 2021 ontvangen. De subsidieafrekeningen die toezien op het jaar 2021 op het moment van opmaken van de jaarrekening 2020 nog niet formeel zijn goedgekeurd door de subsidieverleners.

Het projectenoverzicht in de jaarrekening laat de specificaties zien per project per discipline / programma en een toelichting op de afwijkingen ten opzichte van de begroting.

ACTIVITEITSLASTEN

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Productiekosten				
Lesmiddelen	29.496	-	-29.496	44.258
Onderhoud instrumenten	4.577	195.783	191.206	25.573
Materiaalkosten	39.820	292.493	252.673	25.044
Zaalhuur	29.622	0	-29.622	213.228
Uitkoopsommen	122.211	20.842	-101.369	3.617
Modellengeld	4.448	0	-4.448	6.240
Bijdrage RJSO	20.674	0	-20.674	0
Ontwikkelkosten	29.840	315.625	285.785	1.955
Overige productiekosten	27.531	201.224	173.693	36.430
Totaal	308.218	1.025.967	717.749	356.345

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Kosten subsidieprojecten				
Dans	169.159	304.893	135.734	106.084
Muziek	597.376	633.685	36.309	577.575
Onderwijs	1.874.220	2.090.690	216.470	1.795.077
Wijken	17.600	0	-17.600	0
Frictie	319.794	450.000	130.206	43.608
Totaal	2.978.150	3.479.268	501.118	2.522.344

Kosten subsidieprojecten

Een groot gedeelte van de kosten subsidieprojecten bestaat uit salariskosten van vast personeel en inhuur freelancers. Zie de bijlage in deze jaarrekening voor een specificatie van de kosten per project per discipline / programma en een toelichting op de afwijkingen ten opzichte van de begroting.

PERSONEELSKOSTEN

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Salariskosten				
Salarissen	4.505.446	5.057.121	551.675	5.164.722
Frictiekosten	0	0	0	0
Pensioenpremies	754.946	707.997	-46.949	797.806
Sociale lasten	725.990	809.139	83.149	853.989
Subtotaal	5.986.382	6.574.257	587.875	6.816.517
Doorber. salariskosten	-1.661.900	-2.134.502	-472.602	-1.412.339
Personeelsvergoedingen	88.197	0	-88.197	129.664
WGI + Werkstad + Gem DenH	14.167	0	-14.167	50.922
Voorz. jubileumuitkering	-5.556	0	5.556	17.087
Compens. trans.verg. UWV	0	0	0	-40.749
Voorziening langdurig zieken	0	0	0	30.690
Voorziening frictiekosten	15.203	0	-15.203	53.450
Voorziening reorganisatie	0	0	0	248.722
Niet opgenomen verlofdagen	6.517	0	-6.517	64.558
Subtotaal	-1.543.371	-2.134.502	-591.131	-857.995
Totaal	4.443.011	4.439.755	-3.256	5.958.522
Gemiddeld aantal FTE	87,0			99,6
	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Inhuur personeel				
Docenten	1.683.594	2.557.133	873.539	1.204.759
Vrijwilligersvergoeding	901	0	-901	1.654
Opleiding en ontwikkelkosten	22.621	0	-22.621	30.793
Overige inhuur	432.256	0	-432.256	415.425
Totaal	2.139.373	2.557.133	417.760	1.652.631
	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Overige personeelskosten				
Werving & selectie	12.001	0	-12.001	1.030
Arbodienst	28.564	0	-28.564	24.980
Opleiding	132.775	137.401	4.626	24.590
Overige personeelskosten	38.552	188.889	150.337	44.584
Totaal	211.892	326.290	114.398	95.184

BEDRIJFSKOSTEN

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Vershil 2021	Werkelijk 2020
Afschrijvingen				
Gebouwen	83.194	220.000	136.806	160.317
Herwaardering gebouwen	59.527	0	-59.527	59.527
Inventaris	9.586	19.500	9.914	8.531
Boekverlies desinv. Inventaris	23.729	0	-23.729	0
Automatisering	170.574	176.600	6.026	164.977
Lesmiddelen	5.083	5.000	-83	3.781
Instrumenten	9.848	5.000	-4.848	14.042
Totaal	361.540	426.100	64.560	411.174
	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Vershil 2021	Werkelijk 2020
Huisvesting				
Huurlasten	466.033	270.971	-195.062	345.524
Energie	116.379	121.220	4.841	99.132
Servicekosten	192.030	106.136	-85.894	148.500
Onderhoud	13.314	27.775	14.461	25.564
Schoonmaak	125.794	139.770	13.976	136.147
Heffingen en belastingen	33.455	39.106	5.651	31.993
Beveiliging	6.557	5.858	-699	8.205
Verzekeringen	18.348	30.300	11.952	14.859
Overige huisvestingskosten	35.447	734	-34.713	30.936
Totaal	1.007.357	741.870	-265.487	840.859
	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Vershil 2021	Werkelijk 2020
Overige bedrijfskosten				
Marketing	53.157	71.399	18.242	224.312
Automatisering	378.928	157.925	-221.003	294.407
Telefoon & internet	18.601	61.206	42.605	32.182
Salarisservicebureau	49.825	45.200	-4.625	43.283
Advies & beleid	87.406	84.147	-3.259	174.926
Kantoor	69.400	112.604	43.204	61.202
Accountantskosten	76.436	60.600	-15.836	139.884
Kantine + Catering	36.524	24.240	-12.284	28.468
Transport	20.345	24.450	4.105	19.090
Betalingsverkeer	32.034	35.350	3.316	31.466
Organisatieontwikkeling	0	0	0	102.976
Dotatie voorz. debiteuren	131.318	0	-131.318	40.000
Overige organisatiekosten	38.335	38.631	296	38.949
Totaal	992.310	715.752	-276.558	1.231.144

SPECIFICATIE PROJECTEN 2021

	WERKELIJK			BEGROOT		
	Bijdragen	Kosten	Resultaat	Bijdragen	Kosten	Resultaat
Dans						
BSC Dans Kinderen+Jongeren 2021	20.208	92.641	-72.433	35.500	160.934	-125.434
BSC Dans Ouderen 2021	25.555	76.518	-50.963	85.000	143.959	-58.959
Subtotaal	45.763	169.159	-123.396	120.500	304.893	-184.393
Muziek						
Muziekschool Capelle 2021	556.081	518.429	37.652	574.842	522.364	52.478
Combifunctie 2021 Capelle	56.134	78.947	-22.813	59.000	111.321	-52.321
Subtotaal	612.215	597.376	14.839	633.842	633.685	157
					0	
Onderwijs						
IKEI 2021	1.267.774	1.373.293	-105.519	1.265.834	1.480.345	-214.511
Cultuurcoaches 2021	358.185	500.927	-142.742	389.593	610.345	-220.752
Subtotaal	1.625.959	1.874.221	-248.262	1.655.427	2.090.690	-435.263
Overig						
Kunstenmakers 2021 Wijken	10.350	17.600	-7.250	0	0	0
Frictiekosten	319.794	319.794	0	450.000	450.000	0
Subtotaal	330.144	337.394	-7.250	450.000	450.000	0
Totaal	2.614.081	2.978.150	-364.069	2.859.769	3.479.268	-619.499

In de begroting 2021 zijn een aantal kleine projecten niet begroot. Binnen de IKEI en cultuurcoach subsidie worden bijdragen vanuit de hoofdsubsidie meegerekend waardoor het begrote resultaat negatief staat.

Door afwijkingen tussen de begroting en daadwerkelijke aanvraag kunnen verschillen ontstaan tussen de subsidieverantwoording van het project en dit overzicht.

Vrijval herwaarderingsreserve gebouwen

	Werkelijk 2021	Begroting 2021	Verschil 2021	Werkelijk 2020
Realisatie herwaarderingsreserve door afschrijving op gebouwen	<u>59.527</u>	<u>0</u>	<u>59.527</u>	<u>59.527</u>

Vanaf 2018 wordt er jaarlijks afgeschreven op de herwaardering van gebouwen.
Hiervoor is een herwaarderingsreserve gevormd waaruit ieder jaar hetzelfde bedrag zal vrijvallen.

WNT-verantwoording 2021 Stichting Kunstzinnige Vorming Rotterdam

De WNT is van toepassing op SKVR. Het voor SKVR toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 209.000,-- (algemeen bezoldigingsmaximum).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling

Gegevens 2021	
bedragen x € 1	C. Doesburg
Functiegegevens	Directeur Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	130.293
Beloningen betaalbaar op termijn	22.161
<i>Subtotaal</i>	<i>152.454</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	209.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	152.454
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2020	
bedragen x € 1	C. Doesburg
Functiegegevens	Directeur Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	Ja

Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	128.539
Beloningen betaalbaar op termijn	20.754
<i>Subtotaal</i>	<i>149.113</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	201.000
Bezoldiging	149.113

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021			
bedragen x € 1	M.C. Lewis	M.R. van der Plas	J.H. Wakkie
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	4.000	3.000	3.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.350	20.900	20.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.000	3.000	3.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020			
bedragen x € 1	M.C. Lewis	M.R. van der Plas	J.H. Wakkie
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	4.000	3.000	2.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	30.150	20.100	20.100

Gegevens 2021			
bedragen x € 1	L.M.E. van der Wees	M. Radema	M. Hoekstra van der Deen
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	3.000	3.000	3.000

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.900	20.900	20.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	3.000	3.000	3.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020			
bedragen x € 1	L.M.E. van der Wees	M. Radema	M. Hoekstra van der Deen
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	14/12-31/12	01/01-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	-	-	3.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.100	989	20.100

Gegevens 2021	
bedragen x € 1	D.J. van Dommelen
Functiegegevens	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12
Bezoldiging	
Bezoldiging	-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	-
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.

Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2020	
bedragen x € 1	D.J. van Dommelen
Functiegegevens	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12
Bezoldiging	
Bezoldiging	-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.100

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

OVERIGE GEGEVENS

Statutaire regeling omtrent winstbestemming

Er is in de statuten geen regeling opgenomen omtrent de bestemming van de winst.