

JAARVERSLAG 2020

30 maart 2021



VOORWOORD

In een jaar waarin de wereld gedomineerd werd door het coronavirus en SKVR dus ook willen wij met dit jaarverslag vooral laten zien wat we wél voor elkaar hebben gekregen. In een wereld waarin alles onzeker is blijkt maar weer dat kunst en cultuur van enorm belang zijn. Als ontspanning en plezier maar zeker ook om met een creatieve geest wendbaar te reageren op de situatie.

Op al onze activiteiten heeft het coronavirus een enorme impact gehad. We zaten thuis, kwamen via videoschermen weer binnen en genoten extra van de momenten waarop we elkaar (deelnemers, maar ook collega's) weer konden zien. Live en digitaal wisselden zich het hele jaar af. Ik ben er trots op dat we ons ook in deze periode zoveel mogelijk Rotterdammers in aanraking hebben kunnen laten komen met onze activiteiten. Iedereen heeft zich daar enorm voor ingezet, met tomeloze energie en creativiteit, wat zeker niet altijd makkelijk was.

Ook stond 2020 in het teken van het cultuurplan 2021-2024, de toekenning van de subsidie en het in beweging zetten van de transitie die ons een nieuwe blik geeft: op onszelf en op de stad waar we het voor doen. Een transitie die nodig is om een gezonde organisatie te worden met weer wendbaarheid. Eind 2020 werd duidelijk dat we een korting op onze subsidie krijgen voor de komende vier jaar en dat we naast al het moois wat we doen onze faciliterende en ondersteunende rol naar partijen in de wijk meer moeten ontwikkelen. Hier gaan we vol energie mee aan de slag, passend bij de door ons ingeslagen weg waarbij co-creatie en participatie centraal staan. Helaas kan deze transitie niet zonder een reorganisatie waarbij we afscheid moeten nemen van een aantal collega's. Dit proces is in oktober 2020 in gang gezet en zal ook in 2021 nog verder doorlopen.

2020: het was geen makkelijk jaar maar we hebben er het beste van kunnen maken. In dit jaarverslag nemen we u daarin mee. Alhoewel we hoopvol zijn voor 2021 zien we ook dat het coronavirus en de beperkingen lang duren. We blijven echter ambities en plannen hebben en geloven erin dat we met creativiteit de dingen niet zien zoals ze zijn maar zoals het kan worden. Wij gaan voor een creatief en open 2021 vol met lef!

Veel leesplezier!

Claudia Doesburg

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.....	7
1.6	Fair Pay	7
2.	DOMEIN ONDERWIJS	8
2.1	Het Jonge kind.....	9
2.2	Primair onderwijs	9
2.3	Voortgezet onderwijs	9
2.4	Mbo	10
2.5	Speciaal onderwijs	11
2.6	Zomercampus	11
2.7	Samenwerkingen in het veld	11
2.8	Ondersteuning onderwijs leerkrachtentekort	12
2.9	Schaarste bekwame docenten.....	12
3.	DOMEIN MARKT.....	13
3.1	Kostendekkendheid	14
3.2	Blended learning.....	14
3.3	Samenwerking met Artship	15
4.	DOMEIN SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJK	16
4.1	De nieuwe rol	16
4.2	Focus op maat	17
4.3	Jongeren	19
4.4	Kwetsbare ouderen	19
5.	PRESTATIES IN 2020.....	21
6.	BEDRIJFSVOERING	22
6.1	HR.....	22
6.2	Financiën	23
6.3	Klantenservice, front- en backoffice.....	24
6.4	ICT	24
6.5	Facilitaire zaken.....	25
6.6	Marketing & Communicatie	26
7.	CORONA	28
8.	RISICOPARAGRAAF	30

8.1	Strategische risico's	30
8.2	Financiële risico's	30
9.	GOVERNANCE.....	31
9.1	Raad van Toezicht.....	31
9.2	Governance Code Cultuur.....	32
9.3	Ondernemingsraad.....	35
10.	JAAARREKENING	36

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 je eigen 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 doen dit 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 2020 zetten we als organisatie vol in op de ontwikkeling van de organisatie en van onszelf, de medewerkers. Om onze missie, zoals gepresenteerd in ons Meerjarenbeleidsplan 2021-2024, echt waar te kunnen maken, moeten we ons opnieuw uitvinden. Dat doen we door een transitie in te gaan, geflankeerd door een reorganisatie.

Binnen de organisatieontwikkeling spelen thema's als Fair Practice en Diversiteit en Inclusiviteit ook een grote rol.

CULTUURPLAN 2021-2024

In 2020 hebben wij ons Meerjarenplan 2021-2024 ingeleverd. Elke vier jaar bepaalt de gemeente Rotterdam welke culturele instellingen een jaarlijkse subsidie in het kader van het cultuurplan ontvangen. Vanuit de raad voor Kunst en Cultuur (RRKC) is geadviseerd om SKVR een subsidie te verlenen van €7.000.000. Het advies is opgevolgd door de gemeenteraad waardoor wij in 2021 ruim €900.000 minder subsidie zullen ontvangen dan in 2020. Middels de reorganisatie fase 1 en fase 2 willen wij deze korting bezuinigen in de overhead. Tevens hebben we van de gemeenteraad de opdracht gekregen om de komende twee jaar een meer faciliterende en ondersteunende rol op ons te nemen in de wijken naar de wijkpartijen toe. Deze rol gaan we verder ontwikkelen.

1.3 TRANSITIE

Om te komen tot een afgeslankte, inclusievere en meer flexibele organisatie met meer focus, hebben we in 2020 een transitie ingezet. In februari 2020 zetten we met elkaar de eerste trap die nodig is om onze organisatie opnieuw uit te vinden. Structuur, cultuur, mindset, processen en inrichting van de organisatie zijn nog gevormd naar een organisatie-idee dat niet aansluit bij de vragen uit de stad en de rol SKVR in moet en wil nemen in het Rotterdamse culturele veld.

De transitie richtte zich in eerste instantie met het kennismaken van de geformuleerde uitgangspunten, die samen de bedoeling vormen, met daaraan gekoppeld besturingsprincipes die werken als een kompas bij het dagelijkse handelen.

Daarna zijn er op verschillende plekken in de organisatie experimenten, projecten en denktanks gestart. Groepen collega's gingen in een multidisciplinair team met een thema (focusgroep of speerpunt uit het Meerjarenbeleidsplan) aan de slag. Binnen de experimenten was ruimte om ontdekkend te doen: buiten de gebaande paden, met nieuw aangenomen rollen, stuitend op andere werkwijzen en samenwerkingsvormen.

Aan het eind van 2020 nemen ruim 100 medewerkers deel aan een van de experimenten, projecten of denktanks die te maken hebben met de transitie. Op deze manier vindt ontmoeting plaats tussen 'het nieuwe' en de staande organisatie. Wat in eerste instantie mogelijk schuurt, zal uiteindelijk resulteren in kruisbestuiving en het ombuigen van 'het nieuwe' wat het normale wordt.

In 2021 zullen experimenten afronden, en overgaan in de staande organisatie, maar ook nieuwe groepen ontstaan en opstarten. De dominante werkwijze bij SKVR zal steeds meer een werkwijze worden in de vorm van experimenteren, uitproberen, doen om ervan te kunnen leren.

1.4 REORGANISATIE

Bij de transitie hoort ook het nog meer centraal stellen van het primair proces, met daarbij passende ondersteunende en dienstbare processen en diensten. Tevens moet er bezuinigd worden om te kunnen voldoen aan Fair Pay (onderdeel van de Fair Practice Code) en in november wordt duidelijk dat we een lager subsidiebedrag ontvangen voor 2021-2024 dan aangevraagd waardoor de bezuinigingsopdracht wordt vergroot.

In 2020 werd een reorganisatie ingezet die uit 3 fases bestaat. Fase 1, gericht op het management, bestuur en de ondersteuning daarvan. Het topmanagement is geherstructureerd, deze was te groot in verhouding tot de organisatie. De herstructurering zorgt ook voor ruimte die nodig is om te werken via de nieuwe besturingsprincipes, waarbij eigenaarschap dieper in de organisatie komt te liggen en medewerkers meer vanuit inhoud ondersteuning ervaren. Deze fase is eind 2020 afgerond.

Fase 2 is gestart in het najaar van 2020 en richt zich op de ondersteunende afdelingen, de zogenoemde overhead. Per afdeling is een harde bezuinigingsopdracht opgesteld, op basis van de overheadanalyse die gemaakt is, en is duidelijk gemaakt: waar zit de toegevoegde waarde van de

ondersteunende afdeling. Elke afdeling is op eigen wijze, samen met collega's van het primaire proces, vanaf november aan de slag gegaan met dit proces.

Begin 2021 ronden we fase 2 af en begint fase 3 die zich met name richt op het kostendekkend maken van ons Eigen Tijd-aanbod, waarmee de reorganisatie wordt afgesloten.

1.5 DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT

SKVR wil een thuishaven zijn voor alle Rotterdammers en aansluiten bij onze diverse stad. Een plek voor iedereen, waar verschillen worden gewaardeerd. Om dit te bereiken moeten alle Rotterdammers zich kunnen herkennen in SKVR; zowel bezoekers, deelnemers, samenwerkingspartners als medewerkers.

Het besef en de wens om inclusiever te gaan werken is groot binnen SKVR en om het proces te versnellen is per 1 november 2020 een kwartiermaker Diversiteit en Inclusiviteit aangesteld. Zij zal onder andere toezien op een divers personeelsbestand, een inclusieve sfeer op de werkvloer en in de leslokalen en de uitstraling van SKVR naar de Rotterdammer. Haar taken op dit vlak zijn adviserend, kaderstellend en uitvoerend.

De kwartiermaker werkt samen met een projectgroep aan een projectplan, waarbij een interne klankbordgroep en externe adviseurs als 'critical friends' meekijken. Daarnaast organiseert de projectgroep in 2021 Active Learning Projects voor de interne organisatie en worden er doelstellingen geformuleerd op het gebied van diversiteit en inclusiviteit.

1.6 FAIR PAY

Op het gebied van Fair Pay hebben we in 2020 een belangrijke stap gezet om voor kunstprofessionals in het onderwijs een nieuwe tarievenstructuur in te voeren. Voor docenten in de eigen tijd en sociaal-maatschappelijk domein volgt dit in schooljaar 2021-2022. Onze docenten, zowel in dienst als zelfstandig, vormen de kernfuncties van onze organisatie, zij voeren onze kerntaak uit. Daarom vinden we het belangrijk hen eerlijk en gelijk te betalen.

Een projectgroep, onder leiding van HR, startte in maart met het opstellen van nieuwe tarieven en bracht daarbij de (financiële) impact op SKVR in kaart. Voor onze activiteiten in het onderwijs is de nieuwe tarievenstructuur goedgekeurd door de OR en is deze van kracht met ingang van januari 2021. Het honorarium voor een lesuur is nu gelijk aan dat van de CAO Kunsteducatie en er is meer differentiatie mogelijk binnen de nieuwe structuur die recht doet aan de ervaring die een zelfstandig kunstprofessional (zpk'er) in het vakgebied, al dan niet bij SKVR, heeft.

In 2021 gaat de projectgroep verder met het ontwikkelen van de tarievenstructuur voor kunstprofessionals in de Eigen Tijd en het Sociaal-Maatschappelijk domein.

2. DOMEIN ONDERWIJS

In het domein onderwijs werd het jaar gestart met de uitvoer van het opgestelde boostplan, om het achterlopende bereik in te halen en op een niveau van 2018-2019 te komen.

Voor het primair onderwijs werd vooral ingezet op meer intensieve samenwerkingen, in het voortgezet onderwijs werd een extra traject rondom het Songfestival ontwikkeld en aangeboden. Het plan leek goed te werken en in het mbo leek zelfs extra bereik behaald te worden. Maar helaas werden de plannen ingehaald door de coronacrisis. Naast het extra bereik dat behaald zou worden door het boostplan, werden ook reeds geplande activiteiten (met name in het vo en mbo) door scholen geannuleerd en was aandacht voor cultuureducatie in de eerste periode schaars. Tijdens de (eerste) schoolsluiting ging al snel de knop om: op afstand cultuureducatie verzorgen. Onder de noemer Thuiskunstonderwijs (video's met opdrachten en tips) en door middel van online les hebben we het Rotterdamse onderwijsveld toch nog weten te raken.

In juni is op 50% van de scholen in het Primair Onderwijs weer lesgegeven op (de school)locatie en bij SKVR. Een verademing voor leerlingen en (kunstvak)docenten. Voor gemiste Cultuurtraject-activiteiten nam SKVR deel aan het door KCR ontwikkelde Cultuurboost.

De rest van het jaar bleef het schakelen tussen verbinding maken en behouden en flexibel inspelen op de vragen die uit het onderwijsveld kwamen. Binnen de intensieve programma's in het primair onderwijs kreeg online les, of de inzet van cultuureducatie via opgenomen video's, steeds meer vorm. Voor de andere onderwijsniveaus, en het aanbod in korte lessenseries en workshops, was het een lastig jaar. In co-creatie werden er op enkele plekken online of op locatie maar met afstand nieuwe projecten ontwikkeld, zoals bijvoorbeeld stage-vervangingsproject met het Albeda.



2.1 HET JONGE KIND

In 2020 is het experiment Jonge Kind gestart. Een focusdoelgroep uit ons Meerjarenbeleidsplan 21-24. Ervaringen met peuters in activiteiten in eigen tijd en in de voor- en voerschoolse educatie hebben ons geleerd dat we met actieve cultuurbeoefening een belangrijke bijdrage kunnen leveren in een leeftijdsfase waarin een kind zich snel ontwikkelt op allerlei terreinen. Een kerngroep van coördinatoren en docenten is in gesprek gegaan met organisaties voor kinderopvang en voerschoolse educatie om behoeften te peilen en deze te toetsen aan eigen ervaringen en ideeën. Er wordt nu als pilot een nieuwe werkwijze ontwikkeld die uitgevoerd zal worden op vier locaties van de Rotterdamse Peuterschool en daarna gezamenlijk zal worden geëvalueerd. We zijn hiernaast ook in gesprek met KindeRdam over een bredere samenwerking. De intentie van SKVR is om duurzame verbindingen aan te gaan in de vorm van convenanten waarbij het belang van kunst en cultuur in deze sector opgenomen wordt.

2.2 PRIMAIR ONDERWIJS

In het primair onderwijs heeft SKVR het afgelopen jaar intensief ingezet op nog steviger participeren in de Dagprogrammering. Om alle ontwikkelingen goed te volgen en hierop in te spelen op een manier die past bij behoeften op scholen en in een wijk, neemt SKVR deel aan een stedelijke werkgroep met aanbieders. Per gebied wordt daarnaast afgestemd met coalitie- – ondersteuners, welzijnsorganisaties of andere organisaties om te komen tot een meer integraal programma waarmee ontwikkeling wordt gestimuleerd.

We waren in 2020 actief op 18 scholen binnen de Dagprogrammering. De invulling varieerde van workshops op scholen waar we nog niet actief waren, tot het doortrekken van binnenschools naar buitenschools aanbod op scholen waar onze docenten al intensief aanwezig waren. Voor alle samenwerkingen geldt dat er maatwerk geleverd wordt en dat de brede ontwikkeling van het kind centraal staat. Waar mogelijk zetten we kunstprofessionals in die zijn geworteld in de wijk. Nieuw is ook de intensievere rol van de Cultuurcoaches die op zes van deze 18 po- scholen actief zijn binnen de Dagprogrammering. Zij verzorgden binnenschoolse lessen en zetten in op doorgeleiding van leerlingen naar aanbod van cultuuraanbieders en zelfstandig kunstprofessionals in de wijk. Ook hebben zij een rol om die partijen te faciliteren en ondersteunen in hun lespraktijk. Dit gebeurt onder andere in Charlois waar we een netwerk hebben gevormd met aanbieders en zelfstandig kunstprofessionals die kunnen voorzien in naschools aanbod voor leerlingen van OBS Charlois dat aansluit op de binnenschoolse programma's. SKVR neemt hier een adviserende en ondersteunde rol in.

2.3 VOORTGEZET ONDERWIJS

Ondanks dat het Eurovision Songfestival in Rotterdam vanwege het coronavirus niet door kon gaan, organiseerden we wel, in samenwerking met ZangExpress en stichting Raprecent, het Young Roffa Songcontest (als onderdeel van het Young Roffa Songfestival) voor het voortgezet onderwijs. Met online coaching, online stemmen en een livestream-finale. Leerlingen tussen van 12 tot 14 jaar uit het voortgezet onderwijs kregen de kans om hun verhaal te vertellen en te vertalen naar een eigen song met rap en zang. Ze werden online gecoacht door bekende rappers, zangers en producers. Deelname was gratis.

Op school gaven de coaches een workshop, waarna enthousiaste leerlingen konden deelnemen aan het online vervolg. In vier sessies maakten leerlingen een eigen track waarvan er één werd bekroond tot winnaar.

In het voortgezet onderwijs wordt de samenwerking met scholen door inzet van cultuurcoaches verder verstevigd de komende jaren. Daarnaast zijn er nog andere ontwikkelingen in gang gezet die voor meer impact kunnen zorgen bij jongeren, zoals het project van Droom naar Doel in samenwerking met Quardin.

WERKGROEP TECHNOLOGIE

Tien muziekdocenten vormden in 2020 samen de werkgroep Technologie. In co-creatie met SKVR experimenteren zij met nieuwe materialen en worden vernieuwende muzieklessen ontworpen. De experimentele werkwijze van de werkgroep zorgde voor een andere kijk op leren en riep interessante vragen op als 'Hoe kan je technologie inzetten als middel om je lesdoel te bereiken?' en 'Vraagt het gebruik van techniek in de les om een andere rol van de docent?'.

Deelnemers zien technologie als een manier om deelnemers nog meer te enthousiasmeren, om het onderwijs te innoveren en kinderen nog meer mogelijkheden te geven zich te uiten door middel van klank en muziek.

2.4 MBO

Meer cultuureducatie voor mbo'ers en meer intensieve samenwerkingen met opleidingen: om deze ambitie te verwezenlijken hebben we in het afgelopen jaar met nog meer opleidingen het gesprek gevoerd over actieve cultuurbeoefening als onderdeel van het curriculum. Opleidingen zien de meerwaarde van de activiteiten die we doen vooral in relatie met beroepshouding en burgerschap. Voor het mbo zetten we nu intensief in op workshops en lessenseries in die in co-creatie met de opleidingen en zelfstandig kunstprofessionals zijn/worden ontwikkeld en waarbij creatieve vaardigheden worden ingezet ter bevordering van een professionele beroepshouding en burgerschap bij de studenten.

Door maatwerk te bieden en samen mogelijkheden te verkennen krijgt cultuuronderwijs een stevigere plaats binnen het mbo. Zo hebben we in samenwerking met Albeda Economie en Ondernemen een uitgebreid programma ontwikkeld voor studenten die door de maatregelen geen stage konden krijgen. Hierin werden workshops als Vloggen, Gesprekken voeren en Personal Branding aangeboden. Veel workshops bleken ook online succesvol.

In onze gesprekken met opleidingen hebben we ook de mogelijkheid van de inzet van een cultuurcoach meegenomen. Voor het eerst zijn er twee opleidingen die hiervoor hebben gekozen. Voor de opleidingen, cultuurcoaches en SKVR een mooi nieuw ontwikkelterrein waarover we graag onze ervaringen delen, bijvoorbeeld in de stedelijke werkgroep mbo.

2.5 SPECIAAL ONDERWIJS

Het Speciaal Onderwijs is een focusgroep is in ons Meerjarenbeleidsplan, daarom is in 2020 is het project Voldoende bekwame docenten voor het realiseren van groei in het speciaal onderwijs gestart, dat zich richt op het aantrekken, verbinden en (bij)scholen van voldoende docenten voor doelgroepen in het speciaal onderwijs, meer inzicht verwerven in de klantvragen en werkwijze(n) ontwikkelen voor doorstroom, en deze doorstroom inrichten, van leerlingen van binnen- naar buitenschools.

Er zijn enkele bijeenkomsten met docenten georganiseerd om hun behoefte aan scholing en inspiratie op te halen. En er is een klein begin gemaakt door deelname van enkele docenten aan een training, aangeboden door Special Heroes, een organisatie waarmee SKVR samenwerkte aan een programma met workshops op scholen. Het bevragen van klanten is moeilijker nu scholen vaak worden opgeslokt door allerlei zaken rondom het coronavirus. Dit geldt ook voor de oriëntatie op doorgeleiding naar buitenschoolse activiteiten. Veel scholen vinden dit belangrijk, maar de focus is door de pandemie nu op andere zaken gericht. Dit wordt in 2021 verder opgepakt.

Er worden ondanks de coronacrisis -zelfs tijdens de lockdown- wel activiteiten uitgevoerd op een deel van de scholen met de programma's IKEI, KunstID of met een cultuurcoach. Door de inzet van cultuurcoaches groeit het aantal samenwerkingen met het so en praktijkscholen. Onder de 13 scholen met een cultuurcoach zijn nu twee vso-scholen en twee scholen voor praktijkonderwijs.

In het Cultuurtraject levert SKVR al veel activiteiten voor doelgroepen in het speciaal onderwijs en zijn er steeds meer docenten die hiervoor de juiste ervaring en bekwaamheden hebben. Deze rol past ons goed en die willen we verder uitbreiden. Dit kan wel een effect hebben op het leerlingbereik in het Cultuurtraject omdat de groepen in het speciaal onderwijs veel kleiner zijn.

2.6 ZOMERCAMPUS

De coronacrisis zette een streep door de zomerplannen van veel Rotterdamse kinderen. Daarom werd stichting Zomercampus010 opgericht: een campus die opduikt in vele Rotterdamse wijken met gratis sport- en cultuuractiviteiten waar uiteindelijk 4500 kinderen, uit het primair en voortgezet onderwijs, aan deelnemen.

De campus is bedoeld als duwtje in de rug voor kinderen die tijdens de periode van thuisonderwijs een achterstand hebben opgelopen en voor kinderen die niet op vakantie kunnen gaan.

SKVR is partner van de campus en biedt zelfstandig kunstprofessionals de mogelijkheid om deel te nemen aan het project.

2.7 SAMENWERKINGEN IN HET VELD

De in het jaarplan genoemde samenwerking zijn we in het eerste kwartaal volop aangegaan. Zo zijn we in januari in gesprek gegaan met andere culturele instellingen en KCR over talentontwikkeling en de doorgeleiding van binnen- naar buitenschoolse cultuureducatie. Deze gesprekken waren in het kader van het Cultuurplan 2021-2024.

In het kader van de nieuwe aanvraag voor subsidie cultuurcoaches heeft afstemming met KCR en

enkele culturele instellingen plaatsgevonden over een gezamenlijk in te zetten cultuurcoach voor speciaal onderwijs. SKVR is door KCR gevraagd om penvoerder te zijn voor de aanvraag. Deze is inmiddels gehonoreerd.

Door de coronacrisis heeft de inhoud van verschillende samenwerkingen een andere wending gekregen, maar is de inzet op samenwerking gebleven. In de loop van het jaar werd steeds meer online overleg gevoerd en samengewerkt aan vraagstukken binnen cultuureducatie in het onderwijs met betrekking tot het coronavirus. Denk aan sessies over de (on)mogelijkheden voor online cultuuronderwijs en ideeën voor mogelijke nieuwe sluitingen of openingen van het onderwijs, afhankelijk van de ontwikkelingen van het virus.

Een voorbeeld op het gebied van welzijn zijn de verkennende gesprekken die we voerden met Quardin, docenten en een groep rapmuzikanten om vanuit een gedeelde visie iets te doen met het thema drillrap, gezien de incidenten die plaatsvinden tussen jongeren op Rotterdam-Zuid waarbij een link wordt gelegd met het genre drillrap. De meerwaarde van deze samenwerking is het netwerk van zowel de muzikanten als docenten die dicht bij de doelgroep staan en zo het gesprek aan kunnen gaan, waarbij wij onze expertise leveren op het gebied van organisatie van activiteiten voor scholieren en ons netwerk in het onderwijsveld. De samenwerking is voortgekomen uit het Young Roffa Songcontest-project.

2.8 ONDERSTEUNING ONDERWIJS LEERKRACHTENTEKORT

In 2020 is er binnen Team Onderwijs een methode ontwikkeld om scholen te kunnen ondersteunen bij structureel en incidenteel leerkrachtentekort: 'Een dag voor de klas'.

Ter vervanging van een zieke leerkracht kan SKVR een kunstvakdocent inzetten met een creatief dagproject. De docent neemt na een korte afstemming de groep en gaat die dag aan de slag met een thema, waarbij onderzoekend en ontwerpend leren centraal staan. De dag wordt afgesloten met een presentatie of kleine tentoonstelling. 'Een dag voor de klas' kan per maart 2021 ingezet worden.

Om tot structurele oplossingen te komen op het gebied van het oplopende lerarentekort is SKVR in gesprek met KCR. In 2021 sluiten we aan bij het gemeentelijke project 'Slim Organiseren', dat zich richt op het lerarentekort, waar een groep vakdocenten en coördinatoren brainstormen over mogelijke modellen van organiseren en programma's die we scholen kunnen bieden. Onze ervaring in de programma's als KunstID en IKEI en cultuurcoaches, maar ook de inzet van kunstvakdocenten het afgelopen jaar in de noodopvang, zijn waardevolle inbreng voor dit project.

2.9 SCHAARSTE BEKWAME DOCENTEN

Door de toenemende vraag naar muziekonderwijs hebben we te maken met een tekort aan muziekdocenten, met name voor vervanging en inval. Maar ook voor langdurige inzet van muziekdocenten voorzagen we in 2020 een tekort. Door de coronacrisis kon een wervingsbijeenkomst in april niet doorgaan, maar de crisis zorgde er ook voor dat het probleem minder groot was dan gedacht: veel docenten hadden dit jaar een grotere beschikbaarheid.

Wel zien we in de toekomst onzekerheid op dit gebied, de coronacrisis zorgt er mede voor dat docenten het culturele veld verlaten voor een baan met meer zekerheid in een andere sector. Dit heeft onze aandacht.

3. DOMEIN MARKT

De kern van wat we doen in het domein Markt is het aanbieden van actieve cultuurbeoefening, in de vorm van bijvoorbeeld cursussen, evenementen, workshops, onderdeel uitmakend van een ontwikkellijn, waarbij de deelnemer en zijn of haar belevingswereld centraal staat. We begonnen 2020 dan ook met het voortzetten van deze kernactiviteit, maar als snel stond alles in het teken van het coronavirus.

Waar we de eerste periode kozen voor later inhalen en uitstellen, sloegen we al redelijk snel om naar op afstand (online) lesgeven en hebben we ook buitenlessen kunnen aanbieden – voor met name danscursisten.

Met Quarantainekunst (video's met bijvoorbeeld dans-, teken- en fotografieopdrachten) hielden we contact tijdens de eerste lockdown en boden we onze deelnemers, en ieder ander die wilde meedoen, een creatief steuntje in de rug.

Naar mate het online lesgeven en volgen steeds meer bij iedereen in de vingers kwam, werden ook voorstellingen en presentaties weer opgepakt. Door collega's van Fotografie & Media en de afdeling Facilitaire Zaken werd snel techniek ontwikkeld waardoor we zelf livestreams van optredens en voorstellingen konden worden uitgezonden. Ook in het onderwijs is meerdere malen gebruikgemaakt van deze techniek.

Het online lesgeven is het hele seizoen gebleven, met hier en daar wat uitzonderingen in maatregelenperiodes. Ook in de zomervakantie was er meer ruimte voor creativiteit en organiseerden we het SKVR Zomerfestival, 010JAM en ondersteunden we verschillende activiteiten van partners (zoals wijkactiviteiten op Rotterdamse pleinen, tekenworkshops bij het Maritiem Museum en natuurlijk Zomercampus010). Ruim 8000 deelnemers mochten we deze zomer verwelkomen bij één van deze (partner)activiteiten.

De zichtbaarheid en activiteiten in de zomer, door de gehele stad, was een opstap naar het nieuwe cursusseizoen dat in september weer van start ging met activiteiten op locatie.

Het aantal inschrijvingen in 2020 valt, mede door de coronacrisis en ondanks het online lesgeven, tegen voor de meeste disciplines. Dit resulteert in 2020 een behoorlijk omzetverlies. Bij muziek was een daling te zien bij inschrijvingen voor jaarcursussen, hierop is extra inzet gepleegd door uitschrijvingen op te volgen.

3.1 KOSTENDEKKENDHEID

Een grote opdracht binnen de komende subsidie-periode is het kostendekkend aanbieden van activiteiten in de Eigen Tijd, voor volwassenen. In 2020 is hier al veel inzet op gepleegd door fase 1 en fase 2 van de reorganisatie op te starten en deels af te ronden.

Daarnaast is een inventarisatie gemaakt, binnen verschillende disciplines, op het gebied van kostprijs en richtlijnen om het aanbod meer kostendekkend te maken.

Samen met de financieel manager hebben coördinatoren knoppen gedefinieerd waar aan “gedraaid kan worden”, om tot een lagere kostprijs te komen. Belangrijke onderdelen hierbinnen zijn onder andere de huurprijs, overheadkosten, de kostenverdeling binnen de organisatie, benodigde efficiënte binnen processen.

Tevens is een denktank Bedrijfsvoering gestart, waarin is een inventarisatie is gemaakt van onderwerpen die kunnen zorgen voor efficiency en daarmee ook een mogelijke tijd- en kostenbesparing. Onderwerpen zijn: het versimpelen van het inschrijfproces, inplannen jaarlessen muziek naar aanleiding van de inschrijving, digitale presentielijsten, inrichting pandbeheer, proces livegang en versimpelen inrichting producten.

Beide inventarisaties krijgen in 2021 vervolg en zullen samenhang krijgen met experimenten en projecten die zich ook richten op het kostendekkend maken van het aanbod binnen de Eigen Tijd.

3.2 BLENDED LEARNING

In juni 2020 is de projectgroep Blended Learning van start gegaan, naar aanleiding van de genoemde ambities op dat gebied in ons Meerjarenbeleidsplan 2021-2024. De projectgroep ontwikkelde een visie op Blended Learning en stelde een definitie vast: Blended Learning is een leermethode die traditionele (live) lesactiviteiten combineert en integreert met online trainingsmethodes.

Digitale middelen kunnen een verbreding van de lessen bieden, met als doel het vergroten van de leeropbrengst. Daarnaast kan door het beschikbaar stellen van e-learning middelen de docent meer leerling-gestuurd en vooral zelfsturend onderwijs bieden. Hierdoor wordt het leren buiten de lessen extra gestimuleerd en onder.

Binnen de projectgroep is gewerkt aan een app die Blended Learning kan ondersteunen en faciliteren, is er veel aandacht geweest voor productinnovatie om traditioneel te verrijken met Blended Learning en is er ingezoomd op de didactiek die het Blended-lesgeven vereist en wat wel en niet werkt.

De projectgroep werkt in 2021 aan een voorstel voor implementatie van Blended Learning op doelgroepniveau.

3.3 SAMENWERKING MET ARTSHIP

De samenwerking met Artship, die in 2019 werd aangegaan, kreeg in mei 2020 een actieve invulling. Artship is een jong platform voor marketing, distributie en fulfilment van culturele en creatieve lessen. Artship vindt het belangrijk dat docenten en deelnemers zo makkelijk mogelijk in contact met elkaar komen, blijven en deel uitmaken van een grotere community. Als onderdeel van de transitie werd het 'Experiment Artship' gestart waarin onderzocht werd hoe het platform en SKVR elkaar konden versterken, om tot meer gevarieerd aanbod te komen en zo een groter en meer divers publiek te bereiken. Daarnaast was er een opdracht om te onderzoeken of binnen deze samenwerking een vereenvoudiging van processen mogelijk was voor SKVR, in het kader van de kostendekkendheid van het aanbod.

In mei startten we met het aanbieden van, door de coronacrisis, online cursussen van SKVR (in fotografie, dans en schrijven) op skvr.nl en artship.co. In de zomervakantie werd onderzocht hoe SKVR-aanbod exclusief op Artship aangeboden kon worden. Daaraan namen 201 deelnemers deel, verspreid over 25 cursussen/workshops.

Door verschillende varianten te testen leverde de experiment-groep eind 2020 een adviesrapport op, waarin de meerwaarde van de samenwerking wordt toegelicht op inhoudelijk vlak en op het vlak van het vereenvoudigen van processen en verlagen van overhead. Het experiment gaat in 2021 verder als project.

Buiten het experiment om worden in 2020 verschillende SKVR-cursussen aangeboden op Artship die vanwege de productvorm bij SKVR niet aangeboden zouden kunnen worden.



4. DOMEIN SOCIAAL-MAATSCHAPPELIJK

Met onze inzet willen we een bijdrage leveren aan sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen en ons inzetten voor kwetsbare en bijzondere doelgroepen en een inclusieve en innovatieve aanpak. Wij vinden dat iedereen het recht heeft om in aanraking te komen met kunst. Actieve cultuurbeoefening draagt op talloze manieren bij aan een sterke samenleving en het welzijn van mensen. Echter zijn er veel doelgroepen die niet vanzelfsprekend met kunstbeoefening in aanraking komen. We denken hierbij aan kwetsbare jongeren, mensen met een beperking, kwetsbare ouderen en dementerenden. Onze visie is dat we samen verder komen dan alleen en dat het noodzakelijk is om vanuit verschillende sectoren samen te werken om dit mogelijk te maken. Tegelijkertijd zijn er in de wijken al diverse mooie initiatieven of bestaande talentvolle partijen die zich inzetten voor actieve cultuurbeoefening en daarbij nieuwe doelgroepen aanspreken. In het sociaal-maatschappelijk domein werkten we aan onze nieuwe rol (het ondersteunen en faciliteren van partners in de wijk) en gaven we vervolg aan bestaande projecten die vallen binnen ons deeldomein Focus op Maat.

4.1 DE NIEUWE ROL

Na indiening van het Meerjarenbeleidsplan volgden we het advies van de RRKC en de definitieve besluitvorming van de gemeenteraad op de voet en gingen aan de slag met genoemde adviezen en voorstellen. Zowel in het advies als de definitieve beschikking werd gesproken over de rol van SKVR in de Rotterdamse wijken. In navolging daarvan hebben we eind 2020 een sessie georganiseerd om dieper op die rol in te gaan. Wij zien een taak voor SKVR om partijen in de wijk te faciliteren en ondersteunen om te komen tot een duurzaam en samenhangend aanbod dat aansluit op de talenten en behoeftes van de wijk.

FACILITEREN

SKVR wil de creatieve impact van Rotterdamse partners in de wijken faciliteren door een partner te zijn voor ruimtes, faciliteiten en kennis over bedrijfsvoering. Op die manier delen wij de door de gemeente gesubsidieerde onderdelen met een brede groep culturele partners.

ONDERSTEUNEN

We zijn partner in coaching, publieksbereik en op artistieke ondersteuning. Deze rol is gericht op duurzaamheid en inclusiviteit: het ondersteunen bij het (ontwikkelen van) aanbod of initiatieven van partijen in de wijk zodat ze van incidentele of kortlopende programma's naar structureel aanbod vanuit een sterke organisatie kunnen ontwikkelen. Uitgangspunt daarbij is een gelijkwaardige samenwerking met een gezamenlijk doel om tot een inclusief en duurzaam aanbod in de wijken en daarmee tot meer actieve cultuurparticipatie.

Ook zijn in 2020 voor twee wijken (IJsselmonde en Delfshaven) al samenwerkingen aangegaan om onze rollen verder in uit te diepen en uit te voeren.

Ook binnen het experiment Jongeren zijn op wijkniveau al samenwerkingen aangegaan en onderzoeken we onze nieuwe rol.

4.2 FOCUS OP MAAT

Hieronder vallen projecten, programma's en activiteiten met een intensief karakter die gericht zijn op een bijzondere doelgroep. Deze projecten vinden zoveel mogelijk in co-creatie en samenwerking plaats met andere partijen waarbij wij kunstprofessionals uit onze community inzetten. In 2020 hebben we onze bestaande projecten binnen Focus op Maat gecontinueerd en hebben we ingezet op nieuwe doelgroepen.

BRASSBAND

De Brassbandschool heeft zich in de eerste maanden van dit jaar weer op verschillende plaatsen gepresenteerd, maar helaas was 2020 op het gebied van live optreden in de buitenlucht geen goed jaar voor de Brassbandschool. In de zomer, toen we na een lange lockdown weer open mochten, verzorgde de Brassband de muzikale opening van ons gebouw waar wethouder Kasmi bij aanwezig was.

Hoewel de coronacrisis invloed had op de inschrijvingen voor muzieklessen, bleef het leerlingenaantal van de Brassbandschool op niveau. Ook binnen de Brassband is er online lessen gegeven.

In 2021 zal de Brassband, die de locatie aan de Dalweg echt als huiskamer kennen, intrek nemen in een nieuw pand op Zuid.



WIJKMUZIEKSCHOOL

Ook de Wijkmuziekschool had te maken met de grote impact van de coronacrisis en de (on)mogelijkheden van online les. Toch schakelden veel docenten om naar digitale les en konden veel deelnemers rekenen op structurele muziekles, ook in dit jaar.

Werving voor de Wijkmuziekschool vindt voor een groot deel plaats door middel van muzikale lesbezoeken op verschillende Rotterdamse scholen, vanwege de coronacrisis kon dat dit jaar niet in de originele vorm plaatsvinden wat invloed heeft gehad op het aantal inschrijvingen.

Samenspel, een belangrijk onderdeel van de Wijkmuziekschool, was in tijden van digitaal les niet makkelijk. Gelukkig kon het grote, jaarlijkse Wijkmuziekschool-concert wel doorgaan, als één van de weinige voorstellingen in het Nieuwe Luxor. De tiende editie was mede daardoor één om nooit te vergeten.

In 2021 wordt voor de Wijkmuziekschool meer onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van Blended Learning, in samenwerking met de daarvoor opgerichte projectgroep.

MAKE YOU MOVE

Na beëindiging van het project Challenge010 en de financiering hiervan, heeft SKVR het programma Make Your Move zelfstandig doorgestart. Op 10 scholen is het programma gestart en zijn leerlingen wekelijks aan het dansen. Door een voormalig leerling zijn vervolggroepen (MYM On) opgericht in Grounds en in het Centrum. Voor het uitvoeren van Make You Move (MYM) werken we nauw samen met scholen. Door de Coronacrisis was het niet mogelijk om lessen na schooltijd op de scholen uit te voeren. Het was daardoor lastig om verbinding te behouden met de doelgroep en tevens had het invloed op het voorspelde bereik.

In de zomer heeft Make You Move deel uitgemaakt van het vakantieprogramma 010JAM, dat ontwikkeld werd binnen het Experiment Jongeren. Alle dansactiviteiten binnen 010 Jam zijn onder de verantwoordelijkheid van het project Make You Move uitgevoerd, waarmee het beoogde bereik voor een deel is gerealiseerd (zie voor meer informatie 010JAM zomeractiviteiten). De afsluitende voorstelling in het Zuiderpark was een groot succes.

In september zijn de meeste lessen van Make You Move hervat en zijn ook lessen ingehaald. Op 8 van de 10 betrokken scholen hebben lessen plaatsgevonden.

Voor 2021 staan er veel ontwikkelingen voor Make You Move te gebeuren. Zo zijn er plannen om uit te breiden naar groep 7 en 8, is er de opdracht om het project uit te breiden met Muziek en later ook Fotografie & Media en blijven ze structureel onderdeel uitmaken van het (vakantie)aanbod van 010JAM.

Ook wordt Make You Move onderdeel van de pilot 'Swapgym' van Sportregie, waarbij leerlingen (voortgezet onderwijs) zelf de regie voeren over hun beweegactiviteiten. In het swapgym-concept kiest de leerling zelf hoe hij/zij de wekelijkse sportnorm van school volbrengt. Wordt er gekozen voor het tweede blok gymles op school óf wordt die standaard gymles "geswapt" voor een sportaanbod in het gebied, wat diegene meer aanspreekt.

4.3 JONGEREN

In 2020 startte het experiment Jongeren. Centraal staan de behoeften van deze doelgroep en in samenwerking met de doelgroep en in co-creatie met partners in de wijk innovatief aanbod ontwikkeld. Er wordt geëxperimenteerd met horizontale besluitvorming en nieuwe manieren van (samen)werken worden ontdekt en ontwikkeld.

Uit het experiment ontstaat onder andere 010JAM. Een zomerproject voor jongeren van 12 tot 18 jaar. Muziek, Dans, Theater en Media stonden centraal bij 010JAM. Het programma vond plaats op twee verschillende locaties in Rotterdam, Zuid en West. Het doel van 010JAM was Rotterdamse jongeren kennis laten maken met diverse urban arts en hen te begeleiden in het voorbereiden van een performance. Er werd gewerkt aan de wijze waarop de deelnemer zichzelf kan promoten als artiest. De deelnemer maakte deel uit van de creatie van een multidisciplinaire performance. Er werd samengewerkt met JOZ, WMO Radar, Volkstheater, House of Urban Arts, Got2Groove, 010 Moves, Free to Move, Ikbenwif, TOS en Rewriters.

010JAM kreeg vervolg in het najaar, met een online editie die met name gericht was op beatcreating.

In 2021 gaan deelnemers van het experiment nog meer de verbinding opzoeken met de doelgroep door met verschillende wijkpartners uit te wisselen, en zijn er plannen voor een talkshow i.sm. Quardin.

4.4 KWETSBARE OUDEREN

Kwetsbare ouderen zijn een focusgroep in ons Meerjarenbeleidsplan 21-24. We richten ons binnen deze doelgroep op bewoners van zorginstellingen maar ook zelfstandig wonende ouderen die te maken hebben met problematiek zoals eenzaamheid of lichamelijke beperkingen. Het is een groeiende groep die met serieuze problemen kampt en waar nog weinig impactvol aanbod voor beschikbaar is.

In 2020 zijn impactvolle projecten uitgevoerd, waaronder de pilot 'Mooie verhalen'.

MOOIE VERHALEN

In samenwerking met zorginstelling Aafje en zelfstandig kunstprofessionals ontwikkelden we het project Mooie Verhalen. In een serie van vijf lessen worden de deelnemers gestimuleerd herinneringen op te halen en daarop te associëren. Met schrijven, fotografie en beeldende kunst brengen zij hun eigen verhalen in beeld. De ouderen delen hun verhalen met elkaar, familie en verzorgers waardoor zij zich gezien en gewaardeerd voelen.

Zowel Aafje als SKVR wil een vervolg geven aan Mooie Verhalen.

Daarnaast zijn er een aantal nieuwe programma's ontwikkeld, vanuit onze opgebouwde relaties met zorginstellingen, die in 2021 aangeboden worden aan verschillende instellingen.

Uit de samenwerking met zorginstellingen is ook gebleken dat er behoefte is aan meer hoogwaardig aanbod voor kwetsbare ouderen dat hen in staat stelt te reflecteren op hun leven en vertrouwen geeft in de kwaliteiten die ze nog hebben. Ook is er behoefte aan speciale programma's voor ouderen met dementie. In reactie hierop zoeken wij in 2021 een intensievere samenwerking met een of meerdere zorginstellingen om tot een gelijkwaardige samenwerking voor de langere termijn te komen.

Voor kwetsbare ouderen werden binnen ons bestaande programma Time to dance in 2020 op verschillende locaties (zorg, huizen van de wijk) groepslessen gegeven. Het betrof hierbij zowel voorzieningen voor zelfstandig wonende als ook voor dementerende ouderen. Het is de bedoeling om aanbod voor deze doelgroep in 2021 uit te breiden met Muziekactiviteiten.

In het kader van onze doelstellingen met betrekking tot deze doelgroep wordt het samenwerkingsnetwerk continu verbreed. Naast de lessen aan ouderen werd ook een valpreventie workshop gegeven in samenwerking met WMO Radar en werden deskundigheidstrainingen over Ouderen en Beweging gegeven aan personeel van een grote zorginstelling.

Het project Time To Dance werd door het LKCA en Platform 31 als een good practice geselecteerd als voorbeeld voor gemeentes op landelijk niveau. Platform 31 verbindt beleid, praktijk en wetenschap rondom actuele vraagstukken en komen tot een aanpak waarmee bestuurders, beleidsmakers en uitvoerders direct aan de slag kunnen. De oplossingen worden landelijk gedeeld.



5. PRESTATIES IN 2020

De planning van prestaties is in zeer hoge mate beïnvloed door de uitbraak van het coronavirus. De lockdown en voortdurende maatregelen hebben er voor gezorgd dat wij een deel van onze planning niet hebben kunnen realiseren. Daarnaast is ook een semester van kortlopende cursussen binnen het Eigen tijd aanbod geheel niet gepland. Door in te blijven springen op de mogelijkheden binnen de maatregelen en wijzigende behoefte is de realisatie van het aanbod zo goed mogelijk gerealiseerd.

Planning

Vrije tijd	Realisatie	Begroot	% planning	Realisatie	Begroot	% planning	Totaal planning		%
	< 25 jaar			>= 25 jaar					
Deelnemers	8.443	10.553	80%	7.493	6.996	107%		15.935	91%
DCU	37.336	30.880	121%	17.938	17.550	102%		55.274	114%

Onderwijs	Realisatie	Begroot	% planning	Realisatie	Begroot	% planning	Realisatie	Begroot	% planning	Totaal planning		%
	PO			VO			MBO					
Deelnemers	57.648	54.807	105%	12.095	10.655	114%	5.149	4.319	119%		74.892	107%
DCU	24.089	26.545	91%	2.448	2.370	103%	909	707	129%		27.445	93%

Niet uitgevoerd door Covid-19

Vrije tijd	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Totaal niet uitgevoerd		%
	< 25 jaar			>= 25 jaar					
Deelnemers	-	10.553	0%	-	6.996	0%		-	0%
DCU	-1.456	30.880	-5%	-1.313	17.550	-7%		-2.769	-6%

Onderwijs	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Realisatie	Begroot	% niet uitgevoerd	Totaal niet uitgevoerd		%
	PO			VO			MBO					
Deelnemers	-1.643	54.807	-3%	-2.052	10.655	-19%	-722	4.319	-17%		-4.417	-6%
DCU	-7.028	26.545	-26%	-753	2.370	-32%	-85	707	-12%		-7.866	-27%

Realisatie 2020

Vrije tijd	Realisatie	Begroot	% realisatie	Realisatie	Begroot	% realisatie	To taal realisatie		%
	< 25 jaar			>= 25 jaar					
Deelnemers	8.443	10.553	80%	7.493	6.996	107%		15.935	91%
DCU	35.880	30.880	116%	16.625	17.550	95%		52.505	108%

Onderwijs	Realisatie	Begroot	% realisatie	Realisatie	Begroot	% realisatie	Realisatie	Begroot	% realisatie	To taal realisatie		%
	PO			VO			MBO					
Deelnemers	56.005	54.807	102%	10.043	10.655	94%	4.427	4.319	103%		70.475	101%
DCU	17.061	26.545	64%	1.695	2.370	72%	824	707	117%		19.580	66%

6. BEDRIJFSVOERING

Ook in de bedrijfsvoering was in 2020, naast de reguliere werkzaamheden, veel aandacht voor de toekomst, de toekomstbestendigheid en de veranderingen die daarbij horen.

6.1 HR

Het jaar startte met de invoering van de CAO KE, op 1 januari 2020, voor alle vaste medewerkers. De meeste werkzaamheden voor deze overgang waren al in 2019 ingezet en afgerond, maar in januari is de administratieve verwerking van de cao-wijziging gerealiseerd en in februari volgde de salaris- en HR administratie. Door de invoering kwam na 10 jaar een einde aan de samenwerking met het Werkgeversinstituut (WGI).

De overgang naar deze CAO is een belangrijke stap naar een toekomstbestendige organisatie, omdat de CAO beter aansluit bij de sector waarin we werkzaam zijn. Voor de medewerkers die op 31 december 2019 nog onder de arbeidsvoorwaardenregelingen van de gemeente Rotterdam vielen (120 medewerkers) is de "Overgangsregeling voor medewerkers Stichting Kunstzinnige Vorming Rotterdam in verband met de overstap naar de cao Kunsteducatie per 1 januari 2020" van toepassing. De groep wordt in de loop van de jaren kleiner door uitstroom. De laatste garanties zullen voor een groep van maximaal 46 medewerkers per januari 2030 vervallen.

Gericht op de plannen voor 2021 en verder ziet de afdeling HR in 2020 toe op een strategische personeelsplanning. Er wordt kritisch gekeken naar invulling van vacatures en het verlengen van contracten. Samen met de invloed van de coronacrisis en het realiseren van fase 1 van de reorganisatie wordt een daling gerealiseerd in het aantal FTE onder vaste medewerkers.

	VERSLAG 2020		VERSLAG 2019	
HEADCOUNT EN FTE NAAR ARBEIDSRELATIE				
ARBEIDSRELATIE	FTE	HEADCOUNT	FTE	HEADCOUNT
In dienst SKVR	94,71	150	91,39	143
Inhuur WGI	0	0	11,28	14
Gedetacheerde/externe inhuur	2,67	3	2	2
FTE Zelfstandig Kunstprofessional (ZKP)	62,16	423	63,38	460
Totaal FTE	159,54		168,1	
VERHOUDING MAN-VROUW (EXCL. ZKP'ERS)				
Aantal vrouwen		91		98
Aantal mannen		55		61
LEEFTIJD (EXCL. ZKP'ERS)				
15-24 jaar		1		5
25-34 jaar		23		22
35-44 jaar		20		22
45-54 jaar		38		48
>55 jaar		64		62

VERZUIM

In 2020 heeft de coronacrisis met name invloed gehad op verzuim tussen de 7 – 52 weken. Vooral in de eerste helft van het jaar stagneerde de re-integratie van de medewerkers die vóór het uitbreken van de coronacrisis al langer ziek waren. Dit heeft zich echter in de loop van het jaar hersteld. Het korte en middellange verzuim is lager dan andere jaren. Het thuiswerken is van invloed gebleken op het ziekteverzuim: de meldingsfrequentie is nog nooit zo laag geweest. Desalniettemin is het totale verzuimpercentage in 2020 hoger dan in 2019. Het hoge verzuim wordt met name veroorzaakt door medewerkers die langdurig ziek zijn met ernstige medische (niet gerelateerd aan corona) problematiek waardoor ze blijvend arbeidsongeschikt zullen zijn waar al reëel uitzicht op is.

VERZUIMDUUR	2020	2019	2018
< 7 DAGEN	0,47%	0,90%	0,9%
1 – 6 WEKEN	0,41%	0,70%	0,7%
7 – 52 WEKEN	2,87%	1,40%	2,5%
53 – 104 WEKEN	1,60%	1%	1,4%
TOTAAL	5,35%	4,1%	5,52

SALARISADMINISTRATIE

In 2020 is het uitvoerende deel van de salarisadministratie geoutsourcet. Mede door het vertrek van de salarisadministrateur en met het oog op continuïteit, controle en kwaliteit is besloten deze stap te zetten.

De afdeling HR heeft hierbij een bezuiniging gerealiseerd van 0,61 FTE.

Een deel van de taken van de vertrekkende salarisadministrateur blijven binnen het takenpakket van de afdeling HR vallen. Een aandachtspunt blijft daarom het efficiënt/eenvoudig inrichten van HR procedures.

CORONACRISIS

In het kader van de coronacrisis heeft de afdeling HR met name ondersteuning geboden door middel van het thuiswerken te faciliteren, samen met de afdeling ICT, en door een thuiswerkregeling, met bijbehorende vergoeding, te ontwikkelen.

6.2 FINANCIËN

De afdeling financiën hield zich in 2020 al veel bezig met de plannen zoals aangekondigd in het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024. Begrotingen, de reorganisatie met bijkomende financiële consequenties als ook voorbereiding op de inrichting van bereikregistraties en de structuur van rapportages die passen bij het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024.

Begin 2020 is op de afdeling een nieuw inkoopfactuur-systeem geïmplementeerd. Het oude systeem werd technisch niet meer onderhouden en tevens is het nieuwe systeem meer control-proof.

6.3 KLANTENSERVICE, FRONT- EN BACKOFFICE

Door de coronacrisis en de lockdown stond de eerste helft van 2020 voor de teams van front- en backoffice in het teken van het regelmatig opnieuw inplannen van activiteiten voor scholen als mede cursussen en workshops in de eigen tijd. Er werden lessen online gegeven of ingehaald. Op het moment dat opnieuw inplannen niet meer tot de mogelijkheden behoorden, werd er in samenwerking met bureau Solvy gewerkt aan de ontwikkeling en implementatie van vouchers voor cursisten in de eigen tijd. Veel cursisten kozen voor een voucher in plaats van restitutie van cursusgeld. Vanaf mei 2020 verstuurde frontoffice meer dan 1500 vouchers, waarvan meer dan de helft in het tweede half jaar werd verzilverd voor een activiteit naar keuze. Zo zagen we de cursisten terug bij onze zomeractiviteiten en continuering van de cursussen in het najaar. Door slim gebruik te maken van het marketing automation platform, SMP, konden we het inplannen van proefflessen voor muziek eenvoudiger organiseren. Waar voorheen backoffice-medewerkers veel tijd spendeerde in contactleggen met cursisten en docenten, ging dit vanaf oktober 2020 zonder tussenkomst van een backoffice medewerker. De aanmelding voor een proefles werd rechtstreeks doorgestuurd naar de betreffende docent, die daarop sneller contact kon leggen met de klant om de proefles in te plannen. In 2021 worden verdere ontwikkelingen in gang gezet om de communicatiestromen en aanmeldingen voor proefflessen vanuit klantenservice verder te automatiseren.

In het kader van de reorganisatie werden front- en backofficemedewerkers vanaf december begeleid door Bureau Kikken om verbeteringen te ontdekken in de bedrijfsprocessen en het slimmer, eenvoudiger organiseren van werkzaamheden binnen de afdeling. Medewerkers kregen tools aangereikt om meer te reflecteren op hun eigen handelen. Aan de hand van verschillende werkvormen en een rollenspel ontstonden nieuwe inzichten, verwachtingen en behoeften die in de transitiefase in 2021 verder worden onderzocht en vormgegeven.

Jaarlijks genereert SKVR een rapportage over de klachten die het voorgaande (school)jaar zijn ingediend. Op basis van de afhandeltijd, onderwerpen en inhoudelijke analyses worden verbetervoorstellen gedaan voor de bedrijfsvoering en programmering om terugkerende klachten te voorkomen. In schooljaar 2019-2020 zijn in totaal 31 klachten ontvangen, waarvan er 25 gegrond zijn verklaard. Gemiddeld werden de klachten in zes dagen afgehandeld. Dat is vier dagen sneller dan in het voorgaande schooljaar.

6.4 ICT

De focus van de afdeling lag in 2020 op vier onderwerpen.

DE AFRONDING VAN DE OUTSOURCING EN DE MIGRATIE

Begin 2020 heeft de migratie naar de cloud en outsourcing van het IT-Beheer plaatsgevonden. Het IT-Beheer is overgedragen aan IT-Workz en de functies ICT-manager en ICT-projectleider zijn vervallen. De migratie veroorzaakte enkele hardnekkige problemen. Het Team IVT heeft haar aandacht moeten verdelen over 3 fronten: de technische aansturing, de ondersteuning van medewerkers en de samenwerking tussen de leveranciers. De werkzaamheden zijn opgevangen door de brede inzet van de Informatiemanager, de opleiding van de functioneel beheer Navision voor de Informatie Expert en de taakuitbreiding van de IT-beheerder.

HET CORONAVIRUS: ONLINE EDUCATIE EN THUISWERKEN

Het Team IVT heeft alles in het werk gesteld om online lesgeven en thuiswerken technisch mogelijk te maken. Belangrijkste werkzaamheden daarbij waren het inrichten van MSTeams als platform voor samenwerking en educatie, daarbij horende handleidingen maken, trainingen verzorgen en ondersteuning bieden op het gebied van online cultuureducatie en thuis kunnen werken op een prettige en veilige manier.

DE TRANSITIE VAN SKVR

SKVR werkt aan de transitie van de organisatie en daarmee ook het IT-Landschap. Het huidige bedrijfssysteem Navision moet worden vervangen en de overige applicaties heroverwogen om tot een slank en wendbaar IT-landschap te komen dat de nieuwe organisatie kan ondersteunen in haar werk. Er is in 2020 een eerste aanzet gedaan om uiteindelijk 3 scenario's uit te werken die het mogelijk maken om tijdens de transitie van de organisatie keuzes te maken ten aanzien van het IT-landschap.

GEBRUIKERSAFSTEMMING

In 2020 is een groep medewerkers gevormd die teamgenoten ondersteunen met het gebruik van programma's en het beheer van applicaties. Zij krijgen gerichte ondersteuning en worden bij nieuwe ontwikkelingen betrokken als de spreekbuis van hun teamgenoten. Het is een goede investering: SKVR had geen traditie in deze afstemming dus in de aanzet kost het tijd, maar de zelfredzaamheid en betrokkenheid maken medewerkers bewuster van mogelijkheden. Het geeft een impuls aan de IT ontwikkeling bij SKVR.

6.5 FACILITAIRE ZAKEN

Op de afdeling Facilitaire Zaken speelden dit jaar twee grote thema's: huisvesting en de coronacrisis. Daarnaast is de Risico-inventarisatie & Evaluatie in 2020 geactualiseerd, waarop actie is ondernomen zoals snoeren beter wegwerken, trapleuningen aanbrengen en markering op trappen aanbrengen. Om de toegankelijkheid van onze centrumlocatie te verbeteren is een invalide-toilet gebouwd op de Hennekijnstraat en zijn alle studio's geschilderd in de Coronaperiode. Ook de locatie aan de Ringdijk is geschilderd en alle toiletten zijn gemoderniseerd.

HUISVESTING

Omdat de Rotterdam Building een nieuwe bestemming krijgt, de locatie aan de Dalweg is verkocht en SKVR focus op Zuid wil behouden hebben wij in 2020 gezocht naar een nieuwe locatie waar kantoorfunctie en uitvoerende ruimtes, zoals dans- en muziekstudio's samen kunnen worden ondergebracht. Mede door de coronacrisis en het advies van de RRKC in de zomer zijn de onderhandelingen met een pand gelegen bij Zuidplein gestaakt.

Na de zomer van 2020 hebben wij ons gericht op vestiging in een gebouw aan de Hillevliet. Hier kunnen wij samen met andere partners, waaronder Humanitas en Museum Boijmans van Beuningen, naast onze eigen faciliteiten komen tot gezamenlijke ontwikkelingen en faciliteiten. De plek is goed geworteld in de wijk en wordt omringd door scholen. Er zijn veel culturele partners actief in de buurt waarmee wij op dit moment afstemmen over versterking van elkaars activiteiten en wat er nog nodig is in de wijk aan uitvoerende ruimtes. De onderhandelingen met de eigenaar lopen nog, wij hopen eind februari tot overeenstemming te komen.

RIVM-RICHTLIJNEN, INZET VAN CONCIËRGES

De coronacrisis bezorgde de afdeling Facilitaire Zaken veel werk op het gebied van inrichting, ventilatie en looproutes, oftewel: het naleven van de RIVM-richtlijnen en maatregelen. Op al onze eigen locaties ging de afdeling aan de slag om het voor de bezoeker zo veilig en hygiënisch mogelijk in te richten.

Door sluiting van onze gebouwen in bepaalde periodes van 2020 gaven conciërges andere invulling aan hun functie. Er is veel geschilderd, geklust en aangepakt in al onze gebouwen.

6.6 MARKETING & COMMUNICATIE

Het team Marketing & Communicatie hield zich voornamelijk bezig met de implementatie van een nieuwe CRM-tool, een stadsbrede campagne en de communicatie rondom de coronacrisis.

SMP

In het eerste kwartaal van dit jaar is het de Customer Relation Management-tool (Smart Marketing Platform) in gebruik genomen. De tool ondersteunt de organisatie op het gebied van automatische e-mailmarketing, binding met cursisten door middel van bijvoorbeeld nieuwsbrieven, verkoop (up- en cross-selling) door het automatische verzenden van cursus-tips.

In de loop van 2020 is een evaluatie-campagne opgebouwd en ingericht die inzicht geeft over de kwaliteit een aansluiting bij de deelnemer van ons aanbod.

LAAT JE ZIEN

In nauwe samenwerking met het Rotterdamse bureau Friends for Brands ontwikkelden we een grote publieks- en awarenesscampagne: Laat je zien! Door de coronacrisis moesten de reeds gemaakte plannen voor een uitgebreide outdoorcampagne in de stad Rotterdam worden omgezet naar een online campagne voor Rotterdammers. In deze campagne staan cursisten en hun docent centraal. De campagne draaide met een looptijd van twee maanden maanden online en daarna werd besloten om de outdoorcampagne te combineren met de komende verkoopcampagne voor het zomeraanbod en later ook met de campagne voor het aanbod vanaf september.

In samenwerking met OPEN Rotterdam maakten we van de drie hoofdpersonen uit de campagne reportages over de impact van cultuurbeoefening op de deelnemer en welke rol de docent daarbij speelt.

QUARANTAINEKUNST, CORONA-UPDATES

Zowel voor het onderwijs als de Eigen Tijd initieerde de afdeling om cultuureducatie de huiskamers binnen te brengen, ten tijde van de eerste lockdown. Voor jong en oud en van alle disciplines werden tutorials opgenomen en via social media onder de aandacht gebracht.

Zowel intern als extern moest er veel worden gecommuniceerd over de coronacrisis. Naast het houden van verbinding met zowel collega's als klanten en cursisten, ging het ook om praktische informatie rondom sluiting, online les of vouchers. Samen met de projectgroep Corona kon na elke persconferentie binnen een dag worden gecommuniceerd richting betrokkenen, met de invloed van de (nieuwe) maatregelen op alle activiteiten en werkzaamheden van de organisatie.

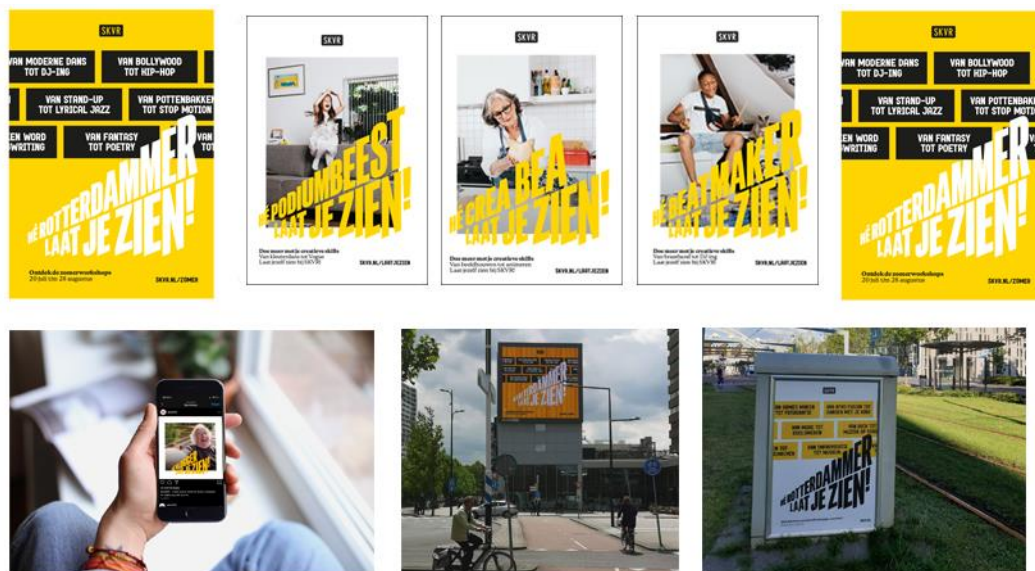
VERBINDING VIA SOCIAL

We zetten social media in om in verbinding te blijven met onze achterban, in tijden waarin echt samenkomen niet kon, kwamen we digitaal samen.

Ook door de focus op jongeren dit jaar, en de bijbehorende campagnes via social media, stegen onze statistieken dit jaar opnieuw.

Daarnaast werd ons YouTube-kanaal de verzamelplek voor Quarantainekunst en ontwikkelden we samen met de afdeling Muziek een digitale vorm voor de jaarlijkse Open Huizen door middel van YouTube-video's.

	2020	2019
Facebook	6138	5689
YouTube	247	136
Instagram	2155	1695



7. CORONA

Net nadat we ons Meerjarenbeleidsplan indienden en ons opmaakten voor een transitieproces kwam er een pandemie op ons af. De hele wereld leek langzaam tot stilstand te komen. Een ongekende periode stond ons te wachten en het hele jaar hebben we te maken gehad met het coronavirus en de gevolgen daarvan.

CORONA EN FINANCIËN

De uitbraak van het coronavirus in maart 2020 heeft impact gehad op de dienstverlening en financiële resultaten. Vanwege de lockdown hebben wij vanaf 15 maart 2020 onze locaties moeten sluiten. We zijn zo snel mogelijk omgeschakeld naar online lessen, zowel in het onderwijs als in de eigen tijd. Vanaf 2 juni mochten we weer open en konden verschillende cursussen op locaties weer doorgaan, natuurlijk rekening houdend met alle maatregelen en protocollen. Vanaf 15 december is er helaas sprake van een tweede lockdown waardoor de activiteiten in de eigen tijd niet meer fysiek konden doorgaan. We hebben het afgelopen jaar dus geschakeld tussen fysiek en online lesgeven zowel in het onderwijs als in de eigen tijd. De cursisten hebben we na de eerste lockdown vouchers aangeboden als hun lessen ook niet online konden doorgaan. Op verzoek van cursisten hebben we ook cursusbetragingen gecrediteerd. Als gevolg van het coronavirus en de lengte van deze lockdown zien we dat het aantal uitschrijvingen in de eigen tijd aan het toenemen is. Er heerst nog een grote onzekerheid wanneer we weer fysiek open kunnen en ook de impact van dit alles op de vraag vanuit het onderwijs is moeilijk te voorspellen.

We hebben in 2020 een negatief resultaat gedraaid van €476.000. De belangrijkste oorzaak hiervan is de afname van de opbrengsten als gevolg van het coronavirus. We hebben de productiekosten niet in die lijn kunnen laten afnemen wegens verplichtingen naar onze ZZP'ers. We hebben hen het afgelopen jaar zoveel mogelijk doorbetaald met als opdracht vervangende werkzaamheden of inhaallessen. Daarnaast zijn we in 2020 een reorganisatie gestart, hiervoor hebben we ruim €250.000 in voorziening reorganisatie opgenomen.

2021

De onzekerheid voor 2021 is nog groot. Op dit moment zitten we nog in een lockdown en is nog niet duidelijk wanneer we weer fysiek kunnen opstarten. Het aantal opzeggingen neemt toe en de onzekerheid naar de vraag van het onderwijs is groot. We hebben een aantal scenario's uitgewerkt met diverse einddata van deze lockdown.

We gaan ervan uit dat ook voor 2021 de subsidie van de gemeente Rotterdam volledig wordt ontvangen en dat er coulance zal zijn over de afgesproken prestaties als gevolg van het coronavirus.

We verwachten op basis van de huidige liquiditeitspositie, de begroting 2021 en de verwachte subsidietoezeggingen voor 2021, ondanks de impact en onzekerheid van het coronavirus, geen directe continuïteitsdreiging. Wel gaan we binnen alle regelingen op zoek naar steun om hierdoor onze teruggang in het vermogen zo beperkt mogelijk te houden.

WERKGROEP

In het voorjaar startte een tijdelijke werkgroep op om de gevolgen en maatregelen van het coronavirus bij te benen en werkbaar te maken voor de organisatie.

Al snel schakelden we over naar een structurele oplossing om de coronacrisis binnen de organisatie vast te leggen, namelijk door middel van een Crisisteam (bestaande uit leden van het Management Team en een lid van de OR) en een vaste corona-werkgroep (met leden van verschillende afdelingen van de organisatie).

De corona-werkgroep hield zich met name bezig met het vertalen van de maatregelen naar de betekenis daarvan voor SKVR en het communiceren, op vaste momenten, daarover naar de gehele interne organisatie. Daarnaast hielden zij zich bezig met praktische vraagstukken waar collega's tegenaan liepen. Waar nodig vroeg de werkgroep het crisisteam-overleg om besluiten of advies over bepalende onderwerpen als door/uitbetaling van docenten, toepassen van de avondklok, inzet van vouchers voor gemiste lessen.

Het crisisteam boog zich over de gevolgen op de lange termijn op het gebied van bereik, financiële consequenties en HR-beleid.

8. RISICOPARAGRAAF

8.1 STRATEGISCHE RISICO'S

ECONOMISCHE CRISIS

Door de aanhoudende effecten van het coronavirus staat de economie wereldwijd en landelijk flink onder druk. Het risico op een economische crisis is dan ook reëel. Dit kan effect hebben op onze inkomensstromen.

Beheersing: flexibiliteit in de organisatie en wendbaarheid, goede mix van tijdelijk/vast, overhead/uitvoering en financieringsmix.

SCHAARSTE DOCENTEN

Schaarste van docenten is altijd al een aandachtspunt geweest. Wij zien dat docenten de cultuursector verlaten tijdens de coronacrisis. Hoe langer de crisis aanhoudt, hoe groter dit risico wordt. De vraag is wat de impact is wanneer de crisis voorbij gaat.

Beheersing: de komende periode gaan we meer aandacht besteden aan arbeidsmarktcommunicatie, community building en de fair practice met fair tarieven maar ook een advies medezeggenschapsorgaan. Hiermee willen wij docenten binden en behouden.

8.2 FINANCIËLE RISICO'S

REORGANISATIE/TRANSITIE

Fase1 van de reorganisatie is afgerond, fase2 gaat de uitvoeringsfase in en fase3 wordt nu vormgegeven. De frictiekosten hebben we als ruwe post opgenomen. Het downsizen van de overhead heeft grote effecten op de inrichting van processen en systemen, deze omslag heeft extra begeleiding nodig.

CORONA

De kosten/baten-structuur is afgestemd op productievoorspellingen, die gevoelig zijn voor effecten van het coronavirus, waarbij maatregelen de gehele uitvoer onder druk zetten en groeps grootte hierbij af kan wijken. We weten niet hoe lang het gaat duren, we verwachten grote effecten op het bereiken de kosten lopen behoorlijk vast door. Dit is een grote onzekere factor.

FAIR PAY

De implementatie van het tarief Onderwijs start in januari 2021. Het tarief voor de Eigen Tijd en het Sociaal-Maatschappelijk Domein is nog niet bekend. Er is een tariefstelling op basis van de laatste inzichten begroot maar dit kan in de realisatie nog afwijken.

9. GOVERNANCE

9.1 RAAD VAN TOEZICHT

Stichting Kunstzinnige Vorming Rotterdam werkt sinds 1 januari 2019 met een Raad van Toezicht-model conform de Governance Code Cultuur. De Raad van Toezicht heeft als taak toezicht te houden op het beleid van de directie en op de algemene gang van zaken in de stichting. De bezoldiging is in overeenstemming met de wettelijke voorschriften. De leden en voorzitter kunnen van de bezoldiging afzien.

SAMENSTELLING

Op 14 december 2020 is de heer M. Radema toegetreden tot de Raad van Toezicht. In bijlage 10 is het rooster van aftreden te vinden.

De Raad van Toezicht bestaat statutair maximaal uit 7 en minimaal 5 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). Twee leden zijn benoemd op voordracht van de Ondernemingsraad. Aan het einde van 2020 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 2020 vonden 6 officiële vergaderingen van de Raad van Toezicht plaats. Daarnaast vond in januari 2020 een bijeenkomst over het in te dienen Meerjarenplan 2021-2024 plaats. In het kader van het cultuurplanadvies van RRC vonden drie bijeenkomsten plaats. Vanzelfsprekend ging in 2020 bijzondere aandacht uit naar de (gevolgen van) de coronacrisis. In een aparte bijeenkomst in april bespraken we de risicoanalyse hieromtrent.

Begin 2021 evalueerden de voorzitter en leden gezamenlijk het functioneren van de Raad van Toezicht. Met name de rolinvulling als klankbord voor de directeur-bestuurder heeft aandacht gekregen. Al zeer snel na het aantreden als directeur-bestuurder ontstond afstand van de organisatie door de coronamaatregelen. Daarnaast zijn in relatief korte tijd drie nieuwe leden tot de RvT toegetreden. Van een degelijke kennismaking is dus geen sprake geweest.

Onderwerpen van gesprek bij de vergaderingen waren o.a.:

- Goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2019
- Meerjarenplan 2021-2024
- (Financiële) Rapportages
- Reorganisatie
- Organisatieontwikkeling
- Coronacrisis
- Huisvesting

DIRECTIE

De directie wordt gevormd door de directeur-bestuurder mw C. Doesburg.

De directeur-bestuurder heeft een contract tot 1 november 2021. De bezoldiging van de directeur-bestuurder is in overeenstemming met de wettelijke voorschriften. De directeur-bestuurder heeft de volgende nevenfunctie:

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

9.2 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.

In 2020 hebben wij aan onze missie gewerkt door de start van het project diversiteit en inclusiviteit onder leiding van een kwartiermaker, de kaders van de rol van SKVR in de wijken (als facilitator en ondersteuner) en het ondersteunen van onderwijs in het aanbod van cultuureducatie ten tijde van de coronacrisis.

PRINCIPE 2 – TOEPASSEN PRINCIPES EN OPVOLGEN AANBEVELINGEN GOVERNANCE CODE

SKVR voldoet vanuit volle overtuiging aan de principes van de Governance Code Cultuur. In 2020 zijn we verder gegaan met het versterken van de organisatie en het toepassen van de Governance Code Cultuur. De Raad van Toezicht leerde elkaar steeds beter kennen en de samenwerking onderling en met de directeur-bestuurder werd verder bestendigd, maar wel onder moeilijke omstandigheden die niemand had kunnen voorzien: door de coronacrisis is de Raad van Toezicht met de directeur-bestuurder maar zelden fysiek samengekomen. Ondanks deze uitdaging en de zwaarte van de onderwerpen die besproken werden wordt de samenwerking steeds meer een geoliede machine. Eind 2020 werd de Raad van Toezicht compleet met de toetreding van een nieuw lid.

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) belangenverstremgeling. Een lid van de Raad van Toezicht meldt elke (potentiële) vorm van en/of schijn van belangenverstremgeling bij de voorzitter. Buiten aanwezigheid van het betrokken lid overlegt de Raad van Toezicht over de vraag of er sprake is van belangenverstremgeling en eventueel de wijze waarop het tegenstrijdig belang kan worden voorkomen of worden beëindigd. Indien de (potentiële) vorm van belangenverstremgeling de voorzitter betreft, treedt een ander lid van de Raad van Toezicht op als voorzitter tot de kwestie is opgelost.

In 2020 is er geen sprake geweest van een situatie waarbij (schijn van) belangenverstremgeling onderwerp was. Zowel de voorzitter als een lid van de RvT heeft over dit speciale onderwerp een webinar gevolgd.

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. In 2020 heeft het ‘werken als team’ onder druk gestaan. In november 2019 zijn twee leden toegetreden tot de Raad van Toezicht, beiden met een financieel profiel. Eind 2020 werd de Raad van Toezicht compleet door de toetreding van een nieuw lid. Er is in 2020 weinig gelegenheid geweest om fysiek te vergaderen. Wel is er goed samengewerkt op de thema’s financiën, huisvesting en strategie.

PRINCIPE 5 – DAGELIJKSE LEIDING, FUNCTIONEREN EN RESULTATEN ORGANISATIE

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, evenals het functioneren en de resultaten van de organisatie. In 2020 is SKVR gestart met een transitie die moet leiden tot een horizontaal ingerichte organisatie. Hieraan gekoppeld is een reorganisatie ingezet. De eerste fase van deze reorganisatie heeft zich gericht op het management. Dit heeft geresulteerd in het vertrek van drie managers en het omvormen van het managementteam naar een coördinerend overleg. In dit coördinerend overleg worden de kaders gesteld voor het primaire proces en de ondersteunende afdelingen.

De directeur-bestuurder heeft periodiek overleg met het coördinerend overleg en de OR. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor haar professionalisering in het kader van de verantwoordelijkheid die zij draagt over de organisatie. Jaarlijks vindt er een gesprek plaats tussen RvT en de directeur-bestuurder omtrent de professionalisering en functioneren.

PRINCIPE 6 – ZORGVULDIG EN VERANTWOORD OMGAAN MET MENSEN EN MIDDELEN

De directeur-bestuurder en RvT 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 2020 is de regeling Fair Pay vastgesteld, met een invoering van Fair Pay in fases in 2021. 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. De vacatures zijn openbaar en op basis van profielschetsen. De Raad van Toezicht heeft met de drie leden die in 2019 zijn gestart een nieuwe dynamiek en een groter en diverser netwerk. Dit netwerk wordt ingezet wanneer er vacatures zijn. In 2020 is de Raad van Toezicht de mogelijkheid van een stageplaats gaan onderzoeken, bij wijze van uitgebreide wederzijdse kennismaking met een kandidaat voor de Raad van Toezicht. In 2021 wordt hier vervolg aan gegeven.

Zie bijlage 9 voor de checklist governance.

De Raad van Toezicht heeft het jaarverslag en de jaarrekening goedgekeurd op 24 maart 2021.

9.3 ONDERNEMINGSRAAD

Aan het einde van 2020 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. W. DE BOER Secretaris	Docent muziek
DHR. D. PELTENBURG Lid	Docent Muziek
DHR. P. VAN VUGT Lid	Docent Muziek Onderwijs
MW. E. PORCELIJN Lid	Coördinator schrijven
DHR. R. BOS Lid	Docent Muziek
MW. M. VAN DER SPEK Lid	Coördinator Muziek

SAMENSTELLING

Dhr. J. van Veen (teammanager ICT) is met ingang van 1 april 2020 afgetreden als lid van de ondernemingsraad. Per 1 april zijn mw. E. Porcelijn (coördinator schrijven), dhr. R. Bos (docent muziek) en mw. M. van der Spek (coördinator muziek) toegetreden tot de ondernemingsraad. In maart 2020 meldden deze medewerkers zich voor de drie vacante plekken, waarmee een-op-een plaatsing kon plaatsvinden zonder verkiezingen.

VERGADERINGEN

In 2020 vergaderden de ondernemingsraad en bestuurder 8 keer. Hiernaast vond 3 keer een overleg plaats over een specifiek onderwerp: ICT, het cultuurplanadvies van RRKC en Fair Pay. Naast de structurele bespreking van de gang van zaken gaf de OR een positief advies over Artship, de outsourcing salarisadministratie en het reorganisatieplan fase 1 en stemde de OR in met de uurtarieven onderwijs in het kader van Fair Pay, het inhalen van lessen na lockdowns en het vervallen van de klachtenregeling.

10. JAARREKENING

TOELICHTING ALGEMEEN OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020

Het jaar 2020 is een lastig jaar geworden voor SKVR. Waar wij in de opmaat naar het nieuwe Cultuurplanjaar waren en een start naar een nieuwe organisatieinrichting aan het maken waren werden wij in maart overvallen door de eerste lockdown en verdere coronamaatregelen. Dat is ook terug te zien in de cijfers. Over 2020 heeft SKVR een operationeel resultaat met een tekort van € 476.177 gerealiseerd tegen een begroting met een positief operationeel resultaat van € 68.802.

De inkomsten komen € 518.919 lager uit dan begroot. Dit heeft met name te maken met de uitbraak van corona en alle volgende maatregelen.

Cursusbaten -401K
Ondanks dat de overstap naar online cursussen en dat de gemeente de subsidies gecontinueerd heeft zijn met name binnen eigen tijd de baten van cursusaanbod flink verlaagd. Er is een semester van korte cursussen ad. +/- € 230.000 omzet geheel niet gepland om de lopende cursussen te kunnen vervatten en de uitvoering hiervan te verschuiven. Een deel van zowel de korte als jaarcursussen kon niet meer ingehaald worden en is middels vouchers gerestitueerd met een geldwaarde van circa € 140.000. Het schooljaar 2020/2021 is met ongeveer 5% tot 10% minder cursisten gestart waardoor circa € 31.000 baten verminderd is.

Onderwijs 41K
De reguliere onderwijsbaten zijn lager uitgevallen dan begroot. De post is uiteindelijk wel hoger uitgevallen doordat de bate met 111K verhoogd is omdat er een verschuiving heeft plaatsgevonden van inkomsten uit de KunstID leerlijn. Deze leerlijn is per 2020/2021 van de projectinkomsten naar de reguliere inkomsten verschoven.

Overige baten -36K
Er was nog een huurbate op een pand in eigendom begroot welke in 2019 verkocht is en terug gehuurd. Deze bate is hiermee komen te vervallen.

Subsidie 117K
De subsidie viel hoger uit dan begroot doordat er accres was toegepast op het subsidiebedrag.

Projectinkomsten -240K
Naast het verschuiven van de inkomsten op KunstID per 2020/2021 ad. circa € 111.000 zien wij ook een vermindering van baten doordat begrote bijdragen van derden zijn beëindigd. Ook zijn de cursusbijdragen op projecten achtergebleven doordat de productie door corona niet geheel uitgevoerd kon worden.

De lasten zijn € 33.467 lager dan de begroting (exclusief mutatie afschrijving herwaardering en vrijval afschrijving herwaardering). Hierbij zien wij met name dat de onderliggende posten met name beïnvloed worden door twee factoren, namelijk corona-effect op productie en de organisatie ontwikkeling en reorganisatie.

Directe productiekosten en kosten subsidieprojecten -363K
Op beide onderdelen zien wij hier een verlaging van de materiaalkosten en kosten van voorstellingskosten doordat een deel van de productie niet uitgevoerd kon worden of het aanbod online uitgevoerd is.

Salariskosten

187K

De salariskosten vallen lager uit. Dit komt met name omdat er een hoger deel docenten in dienst was begroot dan uiteindelijk het geval was. Doordat er docenten uit dienst zijn gegaan zijn de salariskosten verlaagd met circa 400K. Er zijn extra kosten gemaakt doordat er beëindigingsovereenkomsten zijn gesloten in het kader van de reorganisatie ad. +/- €280.000.

Inhuur derden

-408K

Deze post is hoger doordat het lagere percentage docenten in dienst ervoor zorgde dat er meer zzp'ers ingehuurd zijn. Dit is echter niet volledig doordat er een stuk inhuur is weggefallen door de verminderde uitvoering door de coronamaatregelen en komt uit op circa € 150.000. Daarnaast zijn er extra kosten gemaakt voor het inhuren van tijdelijke bemensing om toe te werken naar een nieuwe organisatieinrichting van circa € 240.000.

Overige personeelskosten

274K

Met name de kosten voor deskundigheidsbevordering en ziektevervangings is bijna geheel niet gerealiseerd. Dit kwam omdat het jaar in het teken stond van de productie overeind houden en de omvorming van de organisatie naar de nieuwe inrichting en cultuurplanperiode.

Afschrijvingen

66K

De afschrijvingen op huisvesting vielen lager uit doordat er nog geen nieuw pand is aangetrokken. Hiervan was verwacht dat er een verbouwing geactiveerd en afgeschreven zou worden. Daarnaast heeft er een afschrijving op de herwaardering plaatsgevonden waardoor de afschrijvingskosten verhoogd werden omdat de vrijval van de herwaarderingsreserve buiten het operationeel resultaat verwerkt staat.

Huisvestingskosten

-42K

Er stond nog een pand in eigendom begroot dat in 2019 verkocht is. Het huren van deze ruimtes heeft in 2020 een extra huurlast gegeneerd. Daarnaast is een huurkorting tijdsevenredig verrekend waardoor er 37K korting verrekend is in 2020.

Overige bedrijfskosten

-466K

Er zijn extra kosten gerealiseerd op de begeleiding van het project omtrent organisatie-ontwikkeling. Daarnaast heeft de outsourcing ICT meer gekost omdat deze in 2020 nog niet voltooid was. De overige posten zoals advieskosten omtrent de reorganisatie en het implementeren van een Smart Marketing Platform voor data-analyse hebben ook tot extra kosten geleid.

BALANS SKVR PER 31 DECEMBER 2020 NA VERDELING RESULTAAT

ACTIVA	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>	PASSIVA	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
VASTE ACTIVA			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa			Stichtingskapitaal		
Gebouwen	1.369.923	1.563.619		91	91
Inventaris	36.936	45.467	Algemene reserve	1.479.998	1.915.637
Automatisering	279.172	402.243	Bestemmingsreserve	1.450.000	1.450.000
Lesapparatuur	20.437	17.691	Herwaarderingsreserve	<u>762.794</u>	<u>822.321</u>
Muziekinstrumenten	<u>20.118</u>	<u>34.160</u>	Totaal	3.692.882	4.188.049
Totaal	1.726.586	2.063.179			
Financiële vaste activa			Voorzieningen		
Andere deelnemingen	44.000	0	Jubileumuitkeringen	81.182	77.551
			Frictiekosten	121.950	278.910
VLOTTENDE ACTIVA			Voorziening lang. ziek		
Vorderingen			Voorziening reorganisati		
Debiteuren	680.420	471.403	Totaal	567.923	537.892
Overige vorderingen	<u>540.783</u>	<u>649.463</u>	Langlopende schulden		
Totaal	1.221.202	1.120.866	Langlopende leningen	<u>279.831</u>	<u>363.025</u>
			Totaal	279.831	363.025
Liquide middelen			Kortlopende schulden		
Kassen en banken	<u>3.973.384</u>	<u>4.237.100</u>	Aflossingsverplichtingen	83.194	219.885
Totaal	3.973.384	4.237.100	Crediteuren	283.225	283.756
			Overige schulden	<u>2.058.117</u>	<u>1.828.539</u>
			Totaal	2.424.536	2.332.180
TOTAAL	<u>6.965.172</u>	<u>7.421.145</u>	TOTAAL	<u>6.965.172</u>	<u>7.421.145</u>

RATIO'S

Solvabiliteitsratio

verplichtingen op lange termijn (eigen vermogen / totaal vermogen)
voldoende, ratio moet liggen tussen 25% en 35% om financieel gezond te zijn

31-12-2020 53,0% 31-12-2019 56,4%

Current ratio

verplichtingen op korte termijn (vlottende activa / kortlopende schulden)
voldoende, ratio moet minimaal 1,0 zijn

2,1 2,3

STAAT VAN BATEN EN LASTEN SKVR 2020

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Vershil 2020	Werkelijk 2019
BATEN				
Opbrengsten				
Cursusgelden jaar	1.208.227	1.341.964	-133.737	1.223.615
Cursusgelden kort	418.109	685.234	-267.125	627.266
Onderwijs	516.164	475.285	40.879	441.180
Overige opbrengsten	134.176	170.182	-36.006	506.988
Totaal	2.276.676	2.672.665	-395.989	2.799.049
Bijdragen				
Subsidie Gem. Rotterdam	7.905.000	7.788.188	116.812	7.788.000
Inkomsten uit projecten	2.410.349	2.650.091	-239.742	2.865.633
Totaal	10.315.349	10.438.279	-122.930	10.653.633
TOTAAL BATEN	12.592.025	13.110.945	-518.919	13.452.682
LASTEN				
Activiteitslasten				
Directe productiekosten	356.345	539.058	182.713	228.142
Kosten subsidieprojecten	2.522.344	2.702.419	180.075	2.939.960
Totaal	2.878.689	3.241.477	362.788	3.168.102
Personeelskosten				
Salariskosten	5.958.522	6.145.220	186.698	5.888.017
Inhuur personeel	1.652.631	1.244.801	-407.830	1.850.244
Overige personeelskosten	95.184	368.713	273.530	124.312
Totaal	7.706.337	7.758.735	52.398	7.862.573
Bedrijfskosten				
Afschrijvingen	411.174	477.000	65.826	499.814
Huisvesting	840.859	799.292	-41.566	943.003
Overige bedrijfskosten	1.231.144	765.638	-465.506	984.834
Totaal	2.483.177	2.041.931	-441.246	2.427.651
TOTAAL LASTEN	13.068.202	13.042.143	-26.060	13.458.326
OPERATIONEEL RESULTAAT	-476.177	68.802	-544.979	-5.644
Realisatie herwaarderingsreserve en boekresultaat verkoop gebouwen	59.527	0	59.527	3.797.145
Rentelasten	-18.989	-19.912	923	-25.941
EXPLOITATIERESULTAAT	-435.639	48.890	-484.529	3.765.560
	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Vershil 2020	Werkelijk 2020
Resultaat bestemming				
Mutatie Algemene reserve	-435.639	48.890	-484.529	2.315.560
Mut. best.res. onroerend goed	0	0	0	600.000
Mut. best.res. personeel/ontwikkeling	0	0	0	500.000
Mut. best.res. staken activiteiten	0	0	0	350.000
Totaal	-435.639	48.890	-484.529	3.765.560

KASSTROOMOVERZICHT

Kasstroom (x € 1.000)	2020	2019
Resultaat operationele bedrijfsvoering	-476	-6
Afschrijvingen	411	500
Mutaties voorzieningen	<u>30</u>	<u>397</u>
	441	897
Veranderingen in werkkapitaal		
Mutatie vorderingen	-100	42
Mutatie kortlopende schulden	<u>228</u>	<u>-77</u>
	<u>128</u>	<u>-35</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	93	856
Betaalde interest	<u>-19</u>	<u>-26</u>
	<u>-19</u>	<u>-26</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	74	830
Investerings in materiele vaste activa	-75	-205
Desinvesteringen in materiele vaste activa	0	3.745
Investerings in financiële vaste activa	<u>-44</u>	<u>0</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-119	3.540
Aflossing leningen	<u>-219</u>	<u>-219</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	<u>-219</u>	<u>-219</u>
Mutatie liquide middelen	-264	4.151
Beginstand liquide middelen	4.237	86
Eindstand liquide middelen	<u>3.973</u>	<u>4.237</u>
Mutatie liquide middelen	-264	4.151

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

Als gevolg van het negatieve resultaat uit 2017 waren zowel het eigen vermogen als de liquiditeit aangetast. In de jaarrekening van 2017 heeft een herwaardering van de panden in eigendom plaatsgevonden. Hiervoor is als basis genomen taxatierapporten die in 2015 zijn opgesteld van alle vier de panden. In 2018 is gestart met het afschrijven op de herwaardering. Als maatregel op de negatieve algemene reserve was gesteld om te starten met de verkoop van enkele panden. In 2019 zijn er in maart en september panden verkocht en overgedragen. Hiermee is de liquiditeit weer op orde en is de algemene reserve aangezuiverd.

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. De bestemmingsreserves blijven gehandhaafd omdat deze verwacht worden in 2021 aangesproken te worden.

Op basis van bovenstaande maatregelen is de verwachting dat de voortzetting van de activiteiten van de stichting voldoende is gewaarborgd.

De jaarrekening 2020 is opgesteld op basis van grondslagen die gebaseerd zijn op de continuïteit van de stichting.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan.

Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost. De stichting heeft geen financiële derivaten.

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 kosten van groot onderhoud worden verwerkt in de boekwaarde van het materieel vast actief. Deze kosten worden aangemerkt als een belangrijk bestanddeel waarop afzonderlijk wordt afgeschreven.

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

Financiële vaste activa

De deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijk en financiële beleid wordt uitgeoefend, worden gewaardeerd op nettovermogenswaarde. Deze is berekend door de activa, voorzieningen en schulden te waarderen en het resultaat te berekenen op basis van de voor de moedermaatschappij geldende waarderingsgrondslagen. Voor ingehouden winsten van tegen nettovermogenswaarde gewaardeerde deelnemingen, waarover de vennootschap niet vrij kan beschikken, wordt een wettelijke reserve gevormd. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Eventuele langlopende, achtergestelde vorderingen die kwalificeren als netto-investering in deze deelnemingen worden afgewaardeerd ter hoogte van de negatieve nettovermogenswaarde. Indien de realiseerbare waarde van deze vorderingen lager is dan de aldus bepaalde boekwaarde, worden deze vorderingen verder afgewaardeerd. Wanneer de vennootschap geheel of ten dele instaat voor schulden van de desbetreffende deelneming, wordt aan de creditzijde van de balans een voorziening gevormd voor de beste schatting van de verwachte betalingen door de vennootschap ten behoeve van deze deelnemingen voor zover het moeten doen van deze betalingen waarschijnlijk is.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingverlies wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderingverlies van een kasstroomgenererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroomgenererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

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.

Bestemmingreserve

Dit betreft reserves die door het bestuur zijn afgezonderd ten behoeve van de dekking van uitgaven voor een specifiek doel.

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 contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, indien het effect van de tijdswaarde van geld materieel is. Indien de periode waarover de uitgaven contant worden gemaakt maximaal een jaar is worden de voorzieningen tegen nominale waarde gewaardeerd.

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 2020

VASTE ACTIVA

MATERIELE VASTE ACTIVA

	Totaal	Gebouwen	Inventaris	Automatisering	Les apparatuur	Muziek instrumenten
Stand per 1 januari 2020						
- aanschafwaarde	5.621.244	3.334.885	455.720	1.425.584	80.311	324.744
- cumulatieve afschrijvingen	-4.380.386	-2.593.588	-410.253	-1.023.341	-62.620	-290.584
- herwaardering	822.322	822.322	0	0	0	0
Boekwaarde per 1 januari 2020	2.063.180	1.563.619	45.467	402.243	17.691	34.160
Mutaties in het boekjaar						
- investeringen	74.580	26.148	0	41.905	6.527	0
- afschrijvingen	-351.648	-160.317	-8.532	-164.977	-3.781	-14.041
- afschrijving op herwaardering	-59.527	-59.527	0	0	0	0
- desinvesteringen aanschafwaarde	-357.564	0	0	-357.564	0	0
- desinvestering herwaardering	0	0	0	0	0	0
- desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	357.564	0	0	357.564	0	0
- desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen herwaardering	0	0	0	0	0	0
Mutaties in boekwaarde (per saldo)	-336.594	-193.696	-8.532	-123.071	2.746	-14.041
Stand per 31 december 2020						
- aanschafwaarde	5.338.260	3.361.033	455.720	1.109.925	86.838	324.744
- cumulatieve afschrijvingen aanschafwaarde	-4.374.469	-2.753.905	-418.784	-830.754	-66.401	-304.625
- herwaarderingen	762.795	762.795	0	0	0	0
Boekwaarde per 31 december 2020	1.726.586	1.369.923	36.936	279.172	20.437	20.118

In 2017 heeft een incidentele herwaardering van het onroerend goed plaatsgevonden. De basisgrondslag voor waardering van de materiële vaste activa blijft kostprijswaarde.

Voor het pand Hennekijnstraat 6 lijkt echter sprake te zijn van een bijzonder recht van de gemeente Rotterdam om dit pand te kopen onder bijzondere voorwaarden en een vastgestelde prijs. De stichting is in overleg met de gemeente over de status van het voorwaardelijke kooprecht van de gemeente. Omdat onduidelijk is wat de status van dat recht is, is als basis voor de herwaardering van dit pand in 2017 de (lagere) vastgestelde prijs gehanteerd.

In 2019 werden de twee panden Dalweg en WMDC verkocht en werd daardoor de herwaardering op die panden gerealiseerd.

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

FINANCIELE VASTE ACTIVA

Andere deelneming

	31-12-2020	31-12-2019
Aanschafwaarde	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>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Debiteuren		
Debiteuren	756.869	522.251
Voorziening voor oninbaarheid	-76.449	-50.848
Totaal	<u>680.420</u>	<u>471.403</u>

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Overige vorderingen		
Nog te ontvangen projectsubsidies	242.148	240.000
Nog te ontvangen bijdragen projecten	0	3.122
Nog te vorderen trans.verg. UWV	81.500	282.502
Vooruitbetaalde kosten	150.630	91.163
Te vorderen huurkorting	36.672	0
Voorschotten personeel	1.250	0
Waarborgsommen	17.360	17.360
Overige vorderingen	11.222	15.316
Totaal	<u>540.783</u>	<u>649.463</u>

LIQUIDE MIDDELEN

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Kassen en banken		
Kassen / kruisposten	4.071	2.013
ABN AMRO	1.931.875	372.170
ING	2.037.437	3.862.917
Totaal	<u>3.973.384</u>	<u>4.237.100</u>

EIGEN VERMOGEN

	<u>Stichtings- kapitaal</u>	<u>Algemene reserve</u>	<u>Bestemmings reserve</u>	<u>Herwaarderings reserve</u>	<u>Totaal</u>
Stand per 1 januari	91	1.915.637	1.450.000	822.321	4.188.049
Onttrekkingen/ toevoegingen	0	0	0	-59.527	-59.527
Bestemming resultaat	0	-435.639	0	0	-435.639
Stand per 31 december	91	1.479.998	1.450.000	762.794	3.692.882

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Algemene reserve		
Stand per 1 januari	1.915.637	-399.923
Bestemming resultaat	-435.639	2.315.560
Totaal	1.479.997	1.915.637

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
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

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Bestemmingsreserve onroerend goed		
Stand per 1 januari	600.000	0
Onttrekkingen	0	0
Bestemming resultaat	0	600.000
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.

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Bestemmingsreserve personeel/organisatieontwikkeling		
Stand per 1 januari	500.000	0
Onttrekkingen	0	0
Bestemming resultaat	0	500.000
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.

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Bestemmingsreserve staken activiteiten		
Stand per 1 januari	350.000	0
Onttrekkingen	0	0
Bestemming resultaat	0	350.000
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.

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Herwaarderingsreserve		
Stand per 1 januari	822.321	3.501.692
Realisatie herwaarderingsreserve door afschrijving op gebouwen	-59.527	-124.382
Realisatie herwaarderingsreserve door verkoop panden	0	-2.554.989
Totaal	762.794	822.321

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. In 2019 zijn twee panden verkocht en is de herwaarderingsreserve met betrekking tot deze panden gerealiseerd. De realisatie van de herwaarderingsreserve wordt verwerkt via de staat van baten en lasten. In 2019 is een totaalbedrag van € 2.679.371 vrijgevallen ten gunste van de staat van baten en lasten. In 2020 is een bedrag van € 59.527 vrijgevallen ten gunste van de staat van baten en lasten.

Resultaatbestemming

Per 31 december 2020 is het negatieve resultaat over 2020 van € 435.639 als volgt bestemd:
- een bedrag van € 435.639 onttrokken aan algemene reserve

VOORZIENINGEN

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Jubileumuitkeringen		
Stand per 1 januari	77.551	77.713
Bedrijfslast lopend jaar	16.443	5.858
Uitgekeerde jubileumuitkeringen	<u>-12.812</u>	<u>-6.020</u>
Totaal	<u>81.182</u>	<u>77.551</u>

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Fricatiekosten		
Stand per 1 januari	278.910	23.536
Bedrijfslast lopend jaar	-210.410	-18.591
Dotatie	<u>53.450</u>	<u>273.965</u>
Totaal	<u>121.950</u>	<u>278.910</u>

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Voorziening langdurig zieken		
Stand per 1 januari	181.431	39.891
Bedrijfslast lopend jaar	-96.052	-39.891
Dotatie	<u>30.690</u>	<u>181.431</u>
Totaal	<u>116.069</u>	<u>181.431</u>

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Voorziening reorganisatie		
Stand per 1 januari	0	0
Bedrijfslast lopend jaar	0	0
Dotatie	<u>248.722</u>	<u>0</u>
Totaal	<u>248.722</u>	<u>0</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.

Fricatiekosten

Per 31 december 2020 is aan de voorziening fricatiekosten € 53.450 toegevoegd. Dit betreft een overeengekomen uitdienststreding en doorloop van aanvulling WW en premies van pensioen voor reeds ontslagen medewerkers.

Voorziening langdurig zieken

Per 31 december 2020 is aan de voorziening langdurig zieken € 30.690,- toegevoegd. Dit betreffen de voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van salariskosten en transitievergoedingen voor drie langdurig zieke medewerkers, waarvan de verwachting is dat zij niet meer in staat zullen zijn om hun werkzaamheden te hervatten.

Voorziening reorganisatie

Per 31 december 2020 is aan de voorziening reorganisatie € 248.722 toegevoegd. Dit betreffen beëindigingsovereenkomsten en doorloop van aanvulling WW en premies van pensioen voor ontslagen medewerker voortvloeiend uit het reorganisatieplan. Hierbij is het sociaal plan toegepast.

LANGLOPENDE SCHULDEN

	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Langlopende leningen		
Stand per 31 december	363.025	582.910
Waarvan kortlopend deel	<u>-83.194</u>	<u>-219.885</u>
Totaal	<u>279.831</u>	<u>363.025</u>

De samenstelling van de langlopende leningen zijn per 31 december 2020:

Krediet-gever	Einde looptijd	Rente percentage	Renteherziening	Aflossing per jaar	Rest schuld
BNG (i)	2022	2,42%	2022	43.865	87.733
BNG (ii)	2027	4,70%	2027	39.328	275.292
BNG (iii)	2020	3,02%	volledige looptijd vast	136.692	0
					363.025

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>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Aflossingsverplichtingen		
Aflossingsverplichtingen	83.194	219.885
Totaal	<u>83.194</u>	<u>219.885</u>
	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Crediteuren		
Crediteuren	283.225	283.756
Totaal	<u>283.225</u>	<u>283.756</u>
	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Overige schulden		
Rente langlopende leningen	11.070	14.181
Af te dragen omzetbelasting	11.964	1.438
Af te dragen loonheffing	458.004	417.925
Af te dragen sociale fondsen	88.519	79.936
Personeel	144.441	120.187
Terug te betalen subsidie Gem Rdam	39.315	39.315
Vooruit gefactureerde opbrengsten	805.042	709.938
Overlopende passiva projecten	0	13.014
Overige overlopende passiva	499.762	432.604
Totaal	<u>2.058.117</u>	<u>1.828.539</u>
	<u>31-12-2020</u>	<u>31-12-2019</u>
Overlopende passiva projecten		
Netto ontvangen subsidies	0	31.832
Opbrengst derden	0	0
Totaal ontvangsten	<u>0</u>	<u>31.832</u>
Uren	0	18.747
Overige projectkosten	0	71
Totaal kosten	<u>0</u>	<u>18.818</u>
Totaal	<u>0</u>	<u>13.014</u>

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Huurverplichting

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

Er is een huurcontract afgesloten op de Fluitenlaan 400 te Capelle aan den IJssel per 1 januari 2014, welke jaarlijks opzegbaar is. De huurverplichting voor de Fluitenlaan voor het jaar 2021 is € 182.000.

Half december 2010 is SKVR het pand aan de Aert van Nesstraat ingetrokken. In 2020 zijn door SKVR hernieuwde afspraken met de verhuurder overeengekomen. De huurovereenkomst wordt beëindigd op 30 juni 2021. De huurverplichting voor de Aert van Nesstraat voor het jaar 2021 is € 124.000.

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 € 67.000.

Leaseverplichting

SKVR heeft medio 2015 een leasecontract afsloten met Special Lease voor een bedrijfswagen Opel Movano met kenteken VP-402-F en voor een 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 € 6.000.

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

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.

Kredietfaciliteit

SKVR heeft bij de ING Bank N.V. een rekening-courantfaciliteit van € 500.000. Als zekerheid hiervoor is pandrecht gevestigd op de bedrijfsuitrusting en boekvorderingen.

Investeringsverplichting

In december 2020 is SKVR een verplichting aangegaan om het externe platform ESD te vervangen door een eigen platform. Het platform gaat in 2021 live. SKVR heeft hierdoor per 31 december 2020 een investeringsverplichting ad € 70.000.

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, Cultuurcoaches (KunstID), Buurtsportcoaches). Mocht de financier besluiten om in de toekomst de bijdrage stop te zetten dan blijven de vaste mensen wel op 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 2020 staat de current ratio 2,1. 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 0,2. Weliswaar bestaan de kortlopende verplichtingen in hoofdzaak uit vooruit gefactureerde opbrengsten maar de ratio moet minimaal 1,0 zijn.

Eigen vermogen

Per 31 december 2020 is de solvabiliteitsratio 53%. 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.

COVID-19/Corona

Ook in 2021 zal de organisatie hinder ondervinden van de coronamaatregelen. Dit heeft impact op zowel de uitvoering in eigen tijd als onderwijs. Hierdoor lopen wij een financieel risico op de cursusbaten en inkomsten vanuit het onderwijs. Ondanks dat wij op deze productie ook directe kosten kunnen vermijden blijft een financieel risico onvermijdelijk. Er is echter voldoende weerstandvermogen en liquiditeit aanwezig om de continuïteit van de organisatie te kunnen borgen.

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020

OPBRENGSTEN

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Vershil 2020	Werkelijk 2019
Cursusgelden jaar				
Dans	199.086	273.235	-74.149	241.259
Muziek	989.559	1.030.540	-40.981	957.672
Theater	19.582	38.189	-18.607	24.684
Totaal	1.208.227	1.341.964	-133.737	1.223.615

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Vershil 2020	Werkelijk 2019
Cursusgelden kort				
Fotografie & Media	25.684	61.210	-35.526	60.882
Dans	36.951	39.742	-2.791	48.833
Muziek	43.206	43.783	-577	76.440
Theater	16.405	14.273	2.132	13.514
Beeldende Kunst & Mode	283.384	494.827	-211.443	419.216
Schrijven	11.430	15.178	-3.748	6.733
Multidisciplinair	1.049	16.222	-15.173	1.648
Totaal	418.109	685.234	-267.125	627.266

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Vershil 2020	Werkelijk 2019
Onderwijs				
Lessen & workshops PO	126.140	135.268	-9.127	133.751
Lessen & workshops VO	82.942	100.286	-17.344	81.002
Lessen & workshops MBO	67.183	44.958	22.225	46.473
Cultuurtraject PO	109.792	150.682	-40.890	145.359
Cultuurtraject VO	18.630	44.092	-25.462	23.096
Intensieve leerlijn	111.477	0	111.477	0
Overig	0	0	0	11.499
Totaal	516.164	475.285	40.879	441.180

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Vershil 2020	Werkelijk 2019
Overige opbrengsten				
Verhuur muziekinstrumenten	27.180	0	27.180	38.491
Verhuur locaties + apparatuur	25.847	165.000	-139.153	328.356
Verkoop materialen	9.488	0	9.488	18.965
Workshops geen onderwijs	4.327	5.182	-855	13.979
Detachering KCR	22.327	0	22.327	8.000
Overige opbrengsten	45.007	0	45.007	99.196
Totaal	134.176	170.182	-36.006	506.988

BIJDRAGEN

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Vershil 2020	Werkelijk 2019
Subsidie Gemeente Rotterdam				
Subsidie Gemeente Rdam	7.905.000	7.788.188	116.812	7.788.000
Totaal	7.905.000	7.788.188	116.812	7.788.000

Subsidie Gemeente Rotterdam

Subsidie Gemeente Rotterdam is conform de afgegeven beschikking ad € 7.905.000.

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Vershil 2020	Werkelijk 2019
Inkomsten uit projecten				
Fotografie & Media	0	0	0	0
Dans	93.900	165.000	-71.100	168.219
Muziek	600.508	646.341	-45.833	620.026
Beeldende kunst	0	0	0	0
Onderwijs	1.679.685	1.838.750	-159.065	1.999.536
Wijken	36.256	0	36.256	77.852
Totaal	2.410.349	2.650.091	-239.742	2.865.633

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 2020 ontvangen. De subsidieafrekeningen die toezien op het jaar 2020 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 2020	Begroting 2020	Verschil 2020	Werkelijk 2019
Productiekosten				
Lesmiddelen	44.258	61.722	17.464	43.733
Onderhoud instrumenten	25.573	92.239	66.666	28.667
Materiaalkosten	25.044	61.722	36.678	44.914
Zaalhuur	213.228	41.023	-172.204	50.395
Uitkoopsommen	3.617	0	-3.617	4.910
Modellengeld	6.240	0	-6.240	11.740
Bijdrage RJSO	0	0	0	9.782
Ontwikkelkosten	1.955	210.080	208.125	0
Overige productiekosten	36.430	72.271	35.841	34.001
Totaal	356.345	539.058	182.713	228.142

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Verschil 2020	Werkelijk 2019
Kosten subsidieprojecten				
Fotografie & Media	0	0	0	0
Dans	106.084	233.959	127.875	207.697
Muziek	577.575	636.478	58.903	560.954
Theater	0	0	0	0
Beeldende kunst	0	0	0	0
Schrijven	0	0	0	0
Onderwijs	1.795.077	1.831.982	36.905	2.097.924
Wijken	43.608	0	-43.608	73.386
Totaal	2.522.344	2.702.419	180.075	2.939.960

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 2020	Begroting 2020	Verschil 2020	Werkelijk 2019
Salariskosten				
Salarissen	5.164.722	5.780.745	616.023	4.538.350
Friciekosten	0	0	0	0
Pensioenpremies	797.806	809.304	11.498	667.092
Sociale lasten	853.989	924.919	70.931	801.061
Subtotaal	6.816.517	7.514.969	698.452	6.006.503
Doorber. salariskosten	-1.412.339	-1.369.749	42.590	-1.461.252
Personeelsvergoedingen	129.664	0	-129.664	65.405
WGI +Werkstad +Gem DenH	50.922	0	-50.922	908.924
Voorz. jubileumuitkering	17.087	0	-17.087	6.585
Compens. trans.verg. UWV	-40.749	0	40.749	-70.270
Voorziening langdurig zieken	30.690	0	-30.690	181.431
Voorziening frictiekosten	53.450	0	-53.450	243.352
Voorziening reorganisatie	248.722	0	-248.722	0
Niet opgenomen verlofdagen	64.558	0	-64.558	7.339
Subtotaal	-857.995	-1.369.749	-511.754	-118.487
Totaal	5.958.522	6.145.220	186.698	5.888.017
Gemiddeld aantal FTE	99,6			102,7
	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Verschil 2020	Werkelijk 2019
Inhuur personeel				
Docenten	1.204.759	1.244.801	40.043	1.423.169
Vrijwilligersvergoeding	1.654	0	-1.654	5.333
Opleiding en ontwikkelkosten	30.793	0	-30.793	6.211
Overige inhuur	415.425	0	-415.425	415.531
Totaal	1.652.631	1.244.801	-407.830	1.850.244
	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Verschil 2020	Werkelijk 2019
Overige personeelskosten				
Uitkeringen sociale fondsen	0	0	0	0
Werving & selectie	1.030	0	-1.030	9.981
Arbodienst	24.980	0	-24.980	53.603
Opleiding	24.590	153.630	129.041	57.302
Overige personeelskosten	44.584	215.083	170.499	3.426
Totaal	95.184	368.713	273.530	124.312

BEDRIJFSKOSTEN

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Verschil 2020	Werkelijk 2019
Afschrijvingen				
Gebouwen	160.317	276.000	115.684	206.384
Herwaardering gebouwen	59.527	0	-59.527	124.382
Inventaris	8.531	18.000	9.469	8.266
Automatisering	164.977	183.000	18.023	140.481
Lesmiddelen	3.781	0	-3.781	667
Instrumenten	14.042	0	-14.042	19.634
Totaal	411.174	477.000	65.826	499.814
	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Verschil 2020	Werkelijk 2019
Huisvesting				
Huurlasten	345.524	295.090	-50.434	352.062
Energie	99.132	195.600	96.468	213.043
Servicekosten	148.500	57.888	-90.612	91.301
Onderhoud	25.564	25.250	-314	58.953
Schoonmaak	136.147	141.817	5.670	154.703
Heffingen en belastingen	31.993	31.027	-966	39.398
Beveiliging	8.205	7.171	-1.034	6.550
Verzekeringen	14.859	30.300	15.441	9.968
Overige huisvestingskosten	30.936	15.150	-15.786	17.025
Totaal	840.859	799.292	-41.566	943.003
	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Verschil 2020	Werkelijk 2019
Overige bedrijfskosten				
Marketing	224.312	141.400	-82.912	271.792
Automatisering	294.407	165.640	-128.767	211.933
Telefoon & internet	32.182	60.600	28.418	60.678
Salarisservicebureau	43.283	20.200	-23.083	20.759
Advies & beleid	174.926	106.050	-68.876	98.906
Kantoor	61.202	50.500	-10.702	109.076
Accountantskosten	139.884	60.600	-79.284	88.480
Kantine + Catering	28.468	30.805	2.337	43.277
Transport	19.090	28.381	9.292	23.515
Betalingsverkeer	31.466	35.350	3.884	21.249
Organisatieontwikkeling	102.976	0	-102.976	0
Dotatie voorz. debiteuren	40.000	0	-40.000	13.224
Overige organisatiekosten	38.949	66.112	27.163	21.945
Totaal	1.231.144	765.638	-465.506	984.834

SPECIFICATIE PROJECTEN 2020

	WERKELIJK			BEGROOT		
	Bijdragen	Kosten	Resultaat	Bijdragen	Kosten	Resultaat
Dans						
BSC Dans Kinderen+Jongeren jan-juni 20:	31.899	33.761	-1.862	80.000	107.911	-27.911
BSC Dans Kinderen+Jongeren juli-dec 20:	7.912	34.177	-26.266	85.000	126.048	-41.048
BSC Dans Ouderen jan-juni 2020	39.791	21.961	17.830	0	0	0
BSC Dans Ouderen juli-dec 2020	14.298	16.185	-1.887	0	0	0
Subtotaal	93.900	106.084	-12.184	165.000	233.959	-68.959
Muziek						
Muziekschool Capelle	541.508	490.875	50.633	587.341	532.940	54.401
Combifunctie 2020 Capelle	59.000	86.700	-27.700	59.000	103.538	-44.538
Subtotaal	600.508	577.575	22.933	646.341	636.478	9.863
Onderwijs						
IKEI 2020	1.223.346	1.273.494	-50.148	1.207.500	1.207.500	0
Cultuurcoaches jan-juli 2020	297.700	369.470	-71.770	631.250	624.482	6.768
Cultuurcoaches aug-dec 2020	158.640	152.113	6.527	0	0	0
Subtotaal	1.679.685	1.795.077	-115.392	1.838.750	1.831.982	6.768
Wijken						
Kunstenmakers 2020	21.256	22.537	-1.281	0	0	0
Talent zonder Grenzen	15.000	21.071	-6.071	0	0	0
Subtotaal	36.256	43.608	-7.352	0	0	0
Totaal	<u>2.410.349</u>	<u>2.522.344</u>	<u>-111.995</u>	<u>2.650.091</u>	<u>2.702.419</u>	<u>-52.328</u>

In de begroting 2020 zijn een groot aantal kleine projecten niet begroot. Binnen de cultuurcoach subsidie wordt een bijdrage vanuit de hoofdsubsidie meegerekend waardoor het begrote resultaat negatief staat.

Vrijval herwaarderingsreserve gebouwen

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Verschil 2020	Werkelijk 2019
Realisatie herwaarderingsreserve door afschrijving op gebouwen	59.527	0	59.527	124.382
Realisatie herwaarderingsreserve door verkoop van gebouwen	0	0	0	2.554.989
Boekwinst verkoop gebouwen	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>1.117.774</u>
	59.527	0	59.527	3.797.145

Vanaf 2018 wordt er jaarlijks afgeschreven op de herwaardering van gebouwen. Hiervoor is een herwaarderingsreserve gevormd waaruit ieder jaar hetzelfde bedrag zal vrijvallen. In 2019 zijn twee panden verkocht waardoor een aanzienlijk gedeelte van de herwaarderingsreserve gerealiseerd is en er daarnaast ook een boekwinst op de gebouwen is gerealiseerd.

WNT-verantwoording 2020 Stichting Kunstzinnige Vorming

De WNT is van toepassing op SKVR. Het voor SKVR toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 201.000,- (algemeen bezoldigingsmaximum).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

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
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	128.359
Beloningen betaalbaar op termijn	20.754
<i>Subtotaal</i>	<i>149.113</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	201.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	149.113
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 2019	
bedragen x € 1	C. Doesburg
Functiegegevens	Directeur Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/11 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	19.653
Beloningen betaalbaar op termijn	3.336
<i>Subtotaal</i>	<i>22.989</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	32.422
Bezoldiging	22.989

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020				
bedragen x € 1	M. Lewis	M.R. van der Plas	J. Wakkie	L.M.E. van der Wees
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	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	20.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	4.000	3.000	2.250	-
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.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019				
bedragen x € 1	M. Lewis	M.R. van der Plas	J. Wakkie	L.M.E. van der Wees
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/06-31/12
Bezoldiging				
Bezoldiging	4.000	3.000	3.000	1.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.100	19.400	19.400	11.374

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	D.J. van Dommelen	M. Hoekstra van der Deen	M. Radema
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01-31/12	14/12-31/12
Bezoldiging			
Bezoldiging	-	3.000	-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.100	20.100	989
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	-	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 2019			
bedragen x € 1	D.J. van Dommelen	M. Hoekstra van der Deen	M. Radema
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/10-31/12	01/10-31/12	N.v.t.
Bezoldiging			
Bezoldiging	-	-	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	4.890	4.890	N.v.t.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 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.