

Geaggregeerd overzicht prestatieverantwoording afgesloten jaar

Laurenscontorij	2021	FONDS PODIUM KUNSTEN PERFORMING ARTS FUND NL
-----------------	------	---

	HUDIG BOEKJAAR 2021	BEGROTING	VORIG BOEKJAAR
Producties			
Nieuwe producties	24	26	0
Reprise producties	0		0
Nieuwe Co-producties	1		0
Reprise Co-producties	0		0
Totaal aantal producties	25	26	0

	HUDIG BOEKJAAR 2021	BEGROTING	VORIG BOEKJAAR
Bezoeken per categorie			
Nieuwe producties	16743		0
Reprise producties	0		0
Nieuwe Co-producties	195		0
Reprise Co-producties	0		0
Totaal aantal bezoeken	16938	50000	0

	HUDIG BOEKJAAR 2021	BEGROTING	VORIG BOEKJAAR
Regionale spreiding van voorstellingen/concerten			
Noord	1	1	
Oost	2	2	
Midden		1	
West	3	4	
Zuid		2	
Amsterdam		3	
Rotterdam	10	32	
Den Haag		4	
Utrecht		1	
Buitenland		3	
Uitvoering alleen online	15		
Totaal aantal uitvoeringen	31	53	0
Waarvan in standplaats	10	32	
Waarvan schoolvoorstellingen	0		0

	HUDIG BOEKJAAR 2021	BEGROTING	VORIG BOEKJAAR
Regionale spreiding van bezoekers			
Noord	90		
Oost	279		
Midden			
West	426		
Zuid			
Amsterdam			
Rotterdam	1441		
Den Haag			
Utrecht			
Buitenland		3000	
Uitvoering alleen online	14702		
Totaal aantal bezoekers	16938	50000	0
Waarvan in standplaats	1441		
Waarvan schoolvoorstellingen	0	0	0

Geaggregeerd overzicht prestatieverantwoording afgesloten jaar

Laurenscontorij	2021	FONDS PODIUM KUNSTEN PERFORMING ARTS FUND NL	
-----------------	------	---	--

	HUDIG BOEKJAAR 2021	BEGROTING	VORIG BOEKJAAR
Aanvullende gegevens bezoekers			
Reguliere voorstellingen	16938	50000	0
Schoolvoorstellingen	0	0	0
Totaal	16938	50000	0
Waarvan betalend (regulier)	6298	44000	0
Waarvan niet betalend (regulier)	10640	6000	0

	HUDIG BOEKJAAR 2021	BEGROTING	VORIG BOEKJAAR
Overige gegevens activiteiten			
Educatieve activiteiten	0	1	0
Inleidingen	1		0
Anders/Overige (toe te lichten in verslag)	0		0
Totaal	1		0

Dit jaar is afgesloten op 28-3-2022

Productie

	Datum uitvoering	Aanvang uitvoering	Aantal bezoekers
Nieuwjaarsconcert 2021 - livestream	11-jan-21	15:00	655
BWV 13 in cantatedienst januari - omgezet naar livestream incl oude opnames	17-jan-21	19:00	353
BWV 159 in cantatedienst februari - livestream	21-feb-21	19:00	355
Schütz' Matthäus-Passion in cantatedienst maart - livestream	28-mrt-21	10:30	478
'Dictatuur - Mandemaker/Terlouw' & 'Johannes-Passion en Weissagungen - Demantius' - vooraf opgenomen stream	29-mrt-21	08:00	436
Dichter bij de Matthäus - met RPhO - vooraf opgenomen stream	02-apr-21	19:30	2242
BWV 4 in cantatedienst Pasen - livestream	04-apr-21	10:30	387
BWV 85 in cantatedienst april - livestream	18-apr-21	19:00	328
Verbonden door bommen - livestream	04-mei-21	21:00	764
Moederdagshow - vooraf opgenomen stream	09-mei-21	17:00	0
BWV 44 in cantatedienst mei - livestream	16-mei-21	19:00	349
Songfestival - livestream	22-mei-21	16:00	600
Grote Orgelmis met motetten	11-jul-21	19:00	160
This Turning World - vooraf opgenomen stream	18-jul-21	20:00	2440
Mahler in Mass for the Endangered - vooraf opgenomen stream	25-jul-21	20:00	4504
Grote Orgelmis met motetten	31-jul-21	20:00	90
Grote Orgelmis met motetten	03-aug-21	20:30	180
Grote Orgelmis met motetten	05-aug-21	20:00	99
Grote Orgelmis met motetten	07-aug-21	20:15	92
Grote Orgelmis met motetten	12-aug-21	20:15	135
Grote Orgelmis met motetten	14-aug-21	20:00	131
Gergiev Festival: Mis Stravinsky en Chrysostomos Liturgie	15-sep-21	19:30	241
BWV 138 en Sweelinck Ps 111 in cantatedienst september	19-sep-21	19:00	165
Sterfdag Sweelinck 400	11-okt-21	16:00	10
Sterfdag Sweelinck 400	16-okt-21	19:30	93
BWV 180 in cantatedienst oktober	17-okt-21	19:00	249
Beatitudes van Pärt tijdens afscheidsevenement	03-nov-21	16:00	200
Heaven, Earth and Space	05-nov-21	20:15	80
BWV 227 en Sweelinck Ps 9 in cantatedienst november	21-nov-21	19:00	246
Einde en begin	26-nov-21	19:30	70
Midden in de winter	18-dec-21	15:00	195
Poulenc Quatre Motets in cantatedienst december - livestream	19-dec-21	15:30	811

Verantwoording codes cultuursector

	Code Diversiteit en Inclusie	Governance Code Cultuur	Fair Practice Code
<p>Startpositie: Hoe is de situatie/ toepassing/ realisatie bij aanvang van het verslagjaar?</p>	<p>We hebben in 2020 onze opvatting over Diversiteit en Inclusie onder woorden gebracht. Kort samengevat luidt deze als volgt:</p> <p>Overall ter wereld zingen mensen met elkaar ter gelegenheid van feestelijke, droevige en plechtige momenten. Samen zingen leidt tot verbroedering en tot gemeenschappelijke verwerking van gebeurtenissen. Een koor wordt gevormd uit mensen met verschillende stemmen, die hun stemgeluid willen laten mengen met de andere stemmen. Vanuit die gedachte is het voor ons vanzelfsprekend dat mensen van verschillende achtergronden zich thuis kunnen voelen bij onze stichting. Klassieke koormuziek is voor iedereen en met iedereen die dat wil.</p> <p>Onze gezelschappen herbergen musici uit verschillende landen, zoals Spanje, Letland, Duitsland, België, Engeland, Portugal, Nederland, Suriname en de Antillen.</p> <p>In ons meerjarenbeleidsplan hebben wij onze aanpak voor een divers publiek geconcretiseerd door de thematiek van onze programma's te laten aansluiten bij onze nieuwe doelgroepen. Onze publieksgroepen brengen wij in kaart met behulp van analyses van Rotterdam Festivals. Daarmee leren wij ons publiek beter kennen en kunnen wij bovendien onze publiciteit beter afstemmen. Ons promotiemateriaal richten wij op gebieden waarin</p>	<p>We werken volgens het bestuursmodel en passen de acht principes van de Governance Code Cultuur toe.</p> <p>De bestuursleden zien toe op het realiseren van de maatschappelijke doelstelling, op hun eigen onafhankelijkheid en integriteit, op rolbewust handelen en mogelijke belangenverstrengeling. Het bestuur is betrokken op de activiteiten en organisatie van Laurens Vocaal. De opkomst bij bestuursvergaderingen is vaak 100%, op een enkele onverhoopte afwezigheid na.</p> <p>In ons huidige model hebben statutair twee koorleden van de Laurensantorij zitting. Zij vormen geen meerderheid in het bestuur. Van oudsher zijn zij aangesteld om de belangen van de koorleden in het bestuur goed over het voetlicht te brengen. Zij zijn geen bezoldigde zangers. Wel is het theoretisch mogelijk dat bij bepaalde artistieke beslissingen belangenverstrengeling voorkomt. Dit is nog niet het geval geweest, vanwege de integriteit en onafhankelijkheid van deze bestuursleden.</p> <p>Het is bij alle bestuursleden bekend dat de artistiek leider muzikaal begaafde familieleden heeft en inzet bij producties. Dit gebeurt met doorlopende toestemming van het bestuur en volledig transparant, zonder daarmee deze familieleden te bevoordelen boven collega's.</p> <p>Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene en dagelijkse leiding, het functioneren en de resultaten van de stichting. Veel van de taken en besluitvorming heeft het bestuur gedelegeerd aan de zakelijke en artistieke leiding. Het bestuur krijgt alle jaarplannen, jaarverslagen</p>	<p>Wij werken volgens de Fair Practice Code. Dit houdt in dat wij de volgende waarden uitdragen en waarmaken: solidariteit, transparantie, diversiteit en vertrouwen.</p> <p>Er heerst een open en veilige cultuur binnen onze koren. Onze musici voelen zich vrij te zeggen wat zij willen over eerlijke beloning en onze werksfeer. Discussies over fair pay voeren wij eerlijk en transparant. Vanuit een sterke onderlinge band werken we aan een goede verhouding tussen betaling en inzet. Wij stimuleren elkaar feedback te geven. Afspraken over honoraria leggen wij schriftelijk vast. Wij nodigen musici pas uit als we vastomlijnde repetitie- en concerttijden hebben en daar ook meteen een voorstel voor honorarium aan kunnen koppelen, zodat het honorarium geen sluitstuk wordt van het soms langdurige proces om te zien of iemand beschikbaar is voor een productie.</p> <p>We hebben een Gedragscode, Klachtenregeling ongewenst gedrag en Protocol vertrouwenspersoon sinds 2019, naar aanleiding van de wereldwijde actualiteit.</p> <p>Wij hadden als doelstelling eerlijke beloning toe te passen met ingang van 2021, uitgaande van CAO's van de orkesten en de CAO Toneel en Dans, mits het volledige aangevraagde subsidiebedrag bij zowel het FPK als de gemeente Rotterdam toegekend zou worden. Deze hoogte van beloning was alleen haalbaar wanneer beide instanties onze</p>

	<p>veel potentiële koorliefhebbers wonen die ons nog niet kennen.</p> <p>Wij hebben de ambitie dat onze themaprogramma's voor verschillende bevolkingsgroepen herkenbaar zijn. In ons bestuur streven wij naar een evenwichtige verhouding van mannen en vrouwen en een betere afspiegeling van de maatschappij. Die verhoudingen gelden ook voor nieuwe werknemers en opdrachtnemers. Tot slot hebben wij de ambitie om onze eigen positie te versterken door de samenwerking met nieuwe partners. Daarmee willen we onze achterban vergroten.</p>	<p>en begrotingen te zien en stelt het beleid vast. Het voert functioneringsgesprekken met de directie. Ook tussentijds is er regelmatig overleg tussen directie en de afzonderlijke bestuursleden. Agenda's van bestuursvergaderingen worden door de zakelijk leider en de voorzitter voorbereid. Sinds 2019 is naast de zakelijk leider ook de artistiek leider altijd bij de reguliere bestuursvergaderingen aanwezig.</p> <p>We gaan zorgvuldig en verantwoord om met de mensen en de middelen van de stichting. In 2020 hebben we het vier-ogen-principe doorgevoerd bij betalingen en de salarisadministratie.</p> <p>Het bestuur werkt met een profielmatrix voor zijn samenstelling en zorgt daarbij voor deskundigheid, diversiteit en onafhankelijkheid.</p>	<p>subsidieaanvragen honoreren. Dat hadden wij bij die aanvragen ook aangegeven. Het zou gaan om een stijging van 75% van het uurtarief (421.680,- meer personele activiteitenlasten). Als deze extra financiële dekking er niet zou zijn, dan zouden we de honoraria stapsgewijs gaan verhogen.</p> <p>Het aangevraagde bedrag is niet toegekend. Wel heeft de gemeente Rotterdam een bedrag toegezegd met als bestemming fair pay. Voor de ene instelling is deze bijdrage afdoende om daarmee meteen CAO-conform te kunnen betalen. Voor onze instelling was dit niet voldoende (15% van wat nodig was), maar met de subsidie van het Fonds Podiumkunsten wel voldoende om een stap te kunnen zetten in die richting.</p>
<p>Wat was de doelstelling voor het verslagjaar?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - inclusief werven van nieuwe projectleiders; - diversiteit in het bestuur als terugkerend agendapunt aan de orde laten komen en een bestuurslid aanwijzen voor de continuïteit van de besprekingen; - themaprogramma's ontwikkelen die voor verschillende bevolkingsgroepen herkenbaar zijn. 	<p>We hebben in 2020 alle verantwoordelijkheden en rollen van directie en bestuur nog eens onder de loep genomen. De conclusie was dat het raad-van-toezichtmodel beter aansluit bij de werkpraktijk dan het bestuursmodel. Het doel voor 2021 was daarom:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de stichting omvormen naar een raad-van-toezichtmodel. 	<ul style="list-style-type: none"> - inkomenszekerheid voor musici tijdens de pandemie; - honoraria gefaseerd verhogen; - de Gedragscode, Klachtenregeling ongewenst gedrag en de vertrouwenspersoon gemakkelijk vindbaar maken voor elke zanger die bij ons zingt.
<p>Wat waren de activiteiten/ontwikkelingen in het verslagjaar?</p>	<p>Een bestuurslid is aangewezen als portefeuillehouder diversiteit en inclusie. Zij heeft de directie meermalen voorzien van relevante artikelen en webpagina's over dit onderwerp. Diversiteit was een terugkerend onderwerp tijdens bestuursvergaderingen, waarin wel bleek dat er nog veel onwetendheid was over hoe we er het beste mee aan de slag konden. Bij de een leefde het onderwerp ook meer dan bij de ander.</p>	<p>We hebben de structuur van het nieuw te vormen raad-van-toezichtmodel intern uitgebreid doorgesproken en op hoofdlijnen vastgelegd.</p> <p>Tegelijk hebben we onderzocht wat de WBTR voor onze stichting betekent, ook in relatie met de eisen die de Belastingdienst stelt aan ANBI's. We hebben naar aanleiding daarvan ook het monistisch bestuursmodel nog</p>	<p>Zodra duidelijk werd dat wij coronasteun zouden krijgen van het FPK, hebben wij zo snel mogelijk coronaproof producties georganiseerd, die binnen een maand of zes weken zouden plaatsvinden. Zo wisten we zeker dat deze zouden kunnen doorgaan en de musici hun werk bij Laurens Vocaal in elk geval konden uitvoeren. Wanneer een concert uiteindelijk toch niet mogelijk bleek, hebben we alternatieve producties kunnen opzetten met behoud van dezelfde musici. In</p>

	<p>In vacatureteksten hebben we een zinsnede opgenomen die aangeeft dat wij streven naar een diverse samenstelling van bestuur en personeel, passend bij de Rotterdamse samenleving.</p> <p>Voor onze programma's hebben we thema's gekozen die konden rekenen op breedgedragen herkenning onder de bevolking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herdenking 4 mei. Oorspronkelijk had dit een programma in samenwerking met partners buiten ons reguliere werkveld moeten zijn (geschiedenis, oorlogsdocumentatie), maar dat lukte helaas niet vanwege COVID-19. - Verkiezingen: 'Dictatuur' op tekst van Jan Terlouw, compositie Wiecher Mandemaker. - Moederdag, met als samenwerkingspartners het ZO! Gospel Choir, het koor van DNO en Consensus Vocalis en Ziggo TV (kanaal 13) - Songfestival (Open up to Rotterdam): klassieke bewerkingen van volksliederen over de lente en de liefde uit verschillende landen, in de culturele randprogrammering bij het Songfestival. Diversiteit, inclusie en verbinding was een rode draad in de presentatie van het festival aan de wereld, zeker ook als reactie op nieuwsberichten uit landen waar lhbtqia's niet geaccepteerd worden. Visueel, in de merchandise, werd deze grote lijn zichtbaar in bijvoorbeeld regenboogjaals, die wij graag toevoegden aan onze concertoutfit tijdens de livestream. 	<p>overwogen. Ondertussen vroegen we een notaris om met ons te werken aan conceptstatuten.</p> <p>We hebben van de kerkenraad een akkoord gevraagd en gekregen dat deze raad niet meer betrokken zal zijn bij de aanstelling van nieuwe toezichthouders. Om potentiële gevallen van artistieke belangenverstremming te vermijden hebben we ervoor gekozen in het nieuwe model geen koorleden als toezichthouder aan te stellen, ook geen onbezoldigde koorleden.</p> <p>Dit alles kostte veel tijd en overleg bij directie en bestuur. Door het overgangsproces hebben we nog even gewacht met het op de website plaatsen van het rooster van aftreden.</p>	<p>individuele gevallen, als een enkele musicus bijvoorbeeld niet meer kon deelnemen vanwege door COVID-19 gewijzigde repetitie- of concertschema's, zijn we alternatieve werkzaamheden overeengekomen, zoals medewerking aan publiciteit. In gevallen dat een positief geteste zzp'er niet kon komen repeteren, waardoor de repetitie normaliter niet gefactureerd kon worden, hebben we de studietijd laten factureren.</p> <p>Door het lanceren van online projectomgevingen konden we de thuisstuderende musici alvast welkom heten bij Laurens Vocaal en hen daarin ook voorzien van de Gedragscode, Klachtenregeling ongewenst gedrag en het Protocol vertrouwenspersoon.</p> <p>Al het fair pay geld van de gemeente Rotterdam hebben we rechtstreeks ten goede laten komen aan de musici en ook van de overige subsidie hebben we een substantieel deel aan fair pay besteed. Wij hebben hiermee de uurtarieven voor koorzangers en orkestleden aanzienlijk kunnen verhogen, zij het nog niet CAO-conform. Wat betreft het artistiek leiderschap was het ook hoogstnoodzakelijk dat de verhouding tussen vergoeding en inzet rechtgetrokken werd. De groei van Laurens Vocaal bracht in de afgelopen jaren veel werk met zich mee dat tot nu toe grotendeels onbezoldigd was. Intern overleg bracht ons tot een inschatting van 10 uur per week.</p>
<p>Wat is de stand van zaken aan het eind van het jaar</p>	<p>We hebben geconstateerd dat wij het beste in samenwerking met anderen kunnen werken aan diversiteit en inclusie. Dan hebben we de meeste impact.</p>	<p>Het eindconcept van de statuten is opgeleverd, met daarin de nieuwe naam: Stichting Laurens Vocaal Rotterdam. Hierin ontstaat de mogelijkheid voor twee directieleden en minimaal drie, maximaal zeven toezichthouders. Ook is de mogelijkheid van aanstelling</p>	<p>De ingeschatte werktijd voor het artistiek leiderschap was redelijk in balans met de werkelijke werktijd. De honorering ervan werd wederzijds passend gevonden. De verhouding tussen het aantal fte en de werkelijke</p>

<p>en wat is de doelstelling voor het komende jaar</p>	<p>De doelen voor 2022 zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in samenwerking met de Doelen en de Stichting Laurenskerk werken aan inclusieve programmering; - onze gratis evenementen meer onder de aandacht brengen van mensen met een kleine beurs - zoveel mogelijk mensen binnen Laurens Vocaal de scan laten doen op de website van Code Diversiteit en Inclusie; - de gesprekken binnen directie en bestuur breder trekken: niet alleen de “p’s” van publiek en personeel, maar ook de “p’s” van partners en programma. 	<p>van een raad van advies erin opgenomen. We hebben de termijn voor toezichthouders aangepast van driemaal drie jaar naar tweemaal vier jaar. Verder bevatten de conceptstatuten een belet- en ontstentenisregeling en bepalingen over de werkgeversrol van de raad van toezicht ten opzichte van de directie.</p> <p>De doelen voor 2022 zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het laten passeren van de notarisakte; - het opstellen van een nieuw directiereglement voor twee directeuren; (artistiek en zakelijk), met daarbij behorende functieprofielen; - het volgen van een introductieprogramma door de toezichthouders in het nieuwe model; - het op de website publiceren van het rooster van aftreden en eventuele vacatures in de raad van toezicht. 	<p>werktijd van de zakelijk leider was sinds de aanstelling van projectleiders ook redelijk in balans.</p> <p>Het doel is om in 2022 opnieuw een stap te maken in hogere vergoedingen voor musici. Ook gaan we ruimte creëren om met de musici van de ensembles van gedachten te wisselen over de nieuwe CAO Muziekensembles. Eind 2021 was de status quo dat de CAO niet bindend verklaard zou worden en er in januari 2022 een keuze gemaakt moest worden: deelnemen of niet. Inmiddels kunnen we melden dat het implementeren van de CAO in onze begroting en werkpraktijk nog te veel vergt voor wat onze organisatie momenteel aankan. Wel staan we positief tegenover de totstandkoming ervan, omdat het richtlijnen geeft om ernaartoe te groeien en de nieuwe subsidieaanvraag erop te baseren. In het verslag van 2022 staan we uitgebreider stil bij de keuzes die we begin 2022 maakten.</p>
---	--	---	---