

Jaarverslag 2020

Inhoud

Inleiding	3
Bestuur	4
ANDERHOOFD	4
Financiën	7
Governance Code Cultuur , Codedi & Fair Pay	7

Inleiding

2020 begon met het wachten op de toezeggingen van de fondsen om daarna te kunnen beginnen met de daadwerkelijke productionele voorbereidingen van ANDERHOOFD. Net als de rest van Nederland en de wereld werden ook wij enigszins in de pauzestand gezet door de Coronapandemie. Tegelijkertijd hadden wij het geluk dat ons project pas in 2021 echt een aanvang zou nemen en wij ook na de zomer van 2021 onze eerste voorstelling hadden gepland. Dat maakte dat wij ondanks de *lockdown* door konden werken, hoewel de diverse beperkende maatregelen ook invloed hebben gehad op de verkoop van ANDERHOOFD.

Niettemin kijken wij terug op een mooi jaar waarin de basis werd gelegd voor nieuwe plannen van OTA en we in het najaar dan echt daadwerkelijk konden beginnen met ons nieuwe en uitdagende project *Countless Countings #1: ANDERHOOFD*.

Bestuur

In 2020 heeft het bestuur 4 keer vergaderd. Marc Maris heeft nog aparte gesprekken gevoerd met Charles Hens en Rugiero Vitalis over de toekomst van OTA. Daarnaast heeft het bestuur de intentie uitgesproken om op zoek te gaan naar een junior bestuurslid, om zo toe te werken naar een cultureel diverser en inclusiever bestuur bij de volgende opvolging. Rugiero Vitalis heeft hiertoe een profiel opgesteld en te zijner tijd zal er op zoek worden gegaan naar een nieuw (junior) bestuurslid.

ANDERHOOFD

Verkoop Voorstelling

Middenin de verkoop van ANDERHOOFD kwam Nederland in een *lockdown* terecht. Hierdoor ontstond er bij de theaters grote paniek rondom hun huidige programmering en waren de programmeurs voornamelijk bezig met het redden van hun huidige seizoen. Veel theaters gaven aan dat ze momenteel even niet over de horizon van het einde van deze pandemie konden en durfden te kijken. Het is ons daarom niet gelukt de volledige speellijst te finaliseren die wij op basis van eerder contacten in de aanvragen hadden opgenomen. Niettemin zijn wij met een totaal van 11 voorstellingen dicht in de buurt gekomen van ons gewenste aantal.

Go/No Go

Na de toezeggingen van de verschillende fondsen en de garantie van ondersteuning vanuit het DeLaMar Theater, kon het bestuur het akkoord geven voor de aanvang van de productie en het aangaan van bijbehorende financiële verplichtingen. Rugiero Vitalis en Charles Hens konden vanaf september 2020 dan ook betaald worden voor hun werkzaamheden inzake ANDERHOOFD.

Netwerk GGZ & Organisaties uit het sociaal-maatschappelijke veld

Met behulp van de contacten vanuit Centrum De Brouwerij hebben wij in de maanden februari tot en met augustus flink geïnvesteerd in het opbouwen van een netwerk binnen de GGZ in Amsterdam en omstreken.

Dit maakte dat wij in augustus konden beginnen met de werving van spelers voor ANDERHOOFD via de volgende instellingen en organisaties;

- Centrum De Brouwerij
- Arkin
- HVO Querido
- Ei Werk
- MIND
- Psychosenet
- Team ED
- Dynamo Amsterdam

Werving en selectie spelers – Kennismakingsworkshops

Via deze instellingen hebben wij vanaf augustus zowel digitaal als in drukwerk flyers verspreid, waarin wij ervaringsdeskundigen op het gebied van psychose opriepen zich aan te melden voor deze productie. Vanaf oktober 2020 konden geïnteresseerden zich aanmelden voor kennismakings sessies van 2 uur, die elke week in het Muiderpoorttheater werden gehouden.

Vanaf het begin van de werving kregen we veel aanmeldingen binnen, vanuit verschillende hoeken. Het bleek geen probleem om de kennismakings sessies vol te krijgen en zo konden wij elke vrijdag met ongeveer 5 mensen aan de slag.

Corona maatregelen

Tijdens de kennismakings sessies hielden wij ons aan het volgende corona-protocol;

- triage bij de deur
- noteren van naam en contactgegevens
- handen ontsmetten
- gemiddeld 9m2 per persoon op de vloer om te bewegen
- minimaal 2 meter afstand tussen de spelers.

Aanmeldingen

Uiteindelijk konden wij het jaar afsluiten met 24 aanmeldingen voor ANDERHOOFD. De prognose was dat er van deze 24 een aantal in de eerste weken van aanvang zouden afhaken, zodat wij met een solide groep van ongeveer 18 spelers de repetities zouden kunnen beginnen. Dit bleek een juiste inschatting; toen wij in februari 2021 begonnen met de fysieke repetities, hadden wij een spelersgroep van 19 mensen.

In 2020 kregen wij de resultaten van diverse aanvragen voor productsubsidie van ANDERHOOFD terug. Naast het Fonds voor Cultuurparticipatie en het Prins Bernhard Cultuurfonds besloten de volgende fondsen om ANDERHOOFD te ondersteunen:

- Social Run
- Fonds Podiumkunsten (FPK)
- VSBfonds
- Amsterdams Fonds voor de Kunst (AFK)
- BankGiro Loterij Fonds

Het DeLaMar Theater zegde toe om de begroting aan te vullen met €18.000 en ook Opera Zuid stapte in als co-producent met een bedrag van €2.500,00 en de ter beschikking stelling van theaterkostuums uit hun fundus.

Governance Code Cultuur

De dagelijkse leiding van Stichting Opera Theater Amsterdam is in handen van de directie, Charles Hens en Rugiero Vitalis. Zij staan garant voor de ontwikkeling van de missie en de visie van OTA, voor het initiëren van nieuwe projecten, het verwerven van de noodzakelijke middelen om deze projecten te realiseren en het productionele en artistieke aspect van onze muziektheaterprojecten. Hierover legt de directie verantwoording af aan het bestuur, zowel over het eigen functioneren, als over het functioneren van de stichting *an sich*. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting en is eindverantwoordelijk voor de realisatie van de doelstellingen, de strategie alsmede voor het naleven van wet- en regelgeving. De directie is zich bewust van haar verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie en zal uit dien hoofde geen handelingen verrichten, noch handelingen nalaten die schade toebrengen aan het belang of de reputatie van de Stichting Opera Theater Amsterdam. Dit blijkt uit het directiereglement. Het driekoppige bestuur komt vier keer per jaar samen en controleert op onafhankelijke wijze het functioneren van de directie, de rest van de organisatie en het eigen functioneren.

Sinds april 2019 bestaat het bestuur uit:

Naam	Bestuursrol	Aantreden	Aftreden
M a r e n e Elgershuizen	Voorzitter	april 2019	april 2024 (eerste termijn)
Jacco Sandijk	Penningmeester	april 2019	april 2024 (eerste
Marc Maris	Secretaris	april 2019	april 2024 (eerste

De bestuursfuncties zijn onbezoldigd. De werkwijze en verantwoording van Stichting Opera Theater Amsterdam en het bestuur is afgestemd en gebaseerd volgens de Governance Code Cultuur. Zo worden jaarlijks een jaarverslagen en jaarrekening opgetekend die vervolgens openbaar beschikbaar zijn via de website van de organisatie en is er een schema van af- en aantreding.

Code Diversiteit & Inclusie

OTA committeert zich eveneens aan de Code Diversiteit en Inclusie (www.codedi.nl). Op het gebied van de 4 P's (Programma, Partners, Personeel en Publiek) scoren wij in onze optiek goed op het gebied van Programma en Partners. Onze producties ontstaan vanuit een inclusieve en diverse visie, en pogen een brede waaier aan verhalen en verteltradities aan elkaar te koppelen. Hoewel wij binnen onze spelersgroepen altijd een zekere homogeniteit opzoeken, op het gebied van een specifiek verhaal/ervaring (denk aan spelers afkomstig uit de reclassering of, zoals in het geval van ANDRHOOFD, spelers met een gedeelde ervaring van psychose) proberen wij binnen die spelersgroepen heterogeen te werken in termen van gender, leeftijd en sociaal- culturele achtergrond. Hoewel wij met een diverse spelersgroep ook proberen om ons publiek te verbreden in sociaal-cultureel opzicht, blijkt het feit dat wij voornamelijk vanuit opera werken, toch drempelverhogend te zijn. Hierin willen wij dan ook graag nieuwe stappen zetten, onder andere door doelgerichter onze marketing in te zetten. De laatste P, de P van Personeel, behoeft ons inziens nog de meeste verbetering. Artistiek leider Charles Hens wil in de komende producties graag op zoek gaan naar een betere representatie binnen zijn artistieke team, van de sociaal-culturele rijkdom van Nederland.

Fair Pay & Fair Practice

OTA probeert zich in de ontwikkeling en uitvoering van haar producties ook te houden aan de richtlijnen en ideeën van de Fair Practice Code. Niettemin blijkt eens te meer, dat het volgen van deze richtlijnen niet altijd even eenvoudig, haalbaar of zelfs geaccepteerd is. Een voorbeeld hiervan is de uitwerking van de productie ANDERHOOFD. Om tot een kostenraming te komen is er een gedetailleerd en uitgebreid schema gemaakt, waarin er een raming is gemaakt van het aantal dagdelen dat de verschillende medewerkers aan dit project zouden spenderen. Op basis van die aantallen, waarbij dient te worden vermeld dat wij hier zeer *behoudend* in hebben gerekend, zijn wij tot een berekening van de honoraria gekomen. Ook hier hebben wij voor alle medewerkers een honorarium gezocht dat weliswaar marktconform was, maar wel aan de behoudende kant (waarbij de regisseur hetzelfde dagdeeltarief kreeg als de regieassistent/productieleider).

Vervolgens zijn er 2 interessante en relevante observaties. Ten eerste meent het Amsterdams Fonds voor de Kunst dat de personeelskosten aan de hoge kant zijn, met name het honorarium voor artistiek leider en regisseur Charles Hens. Dit terwijl het Fonds zelf het volgen van Fair Pay als voorwaarde voor honorering heeft. Ten tweede blijkt dat het *werkelijk* aantal uren/dagdelen van veel van de medewerkers, gemiddeld een *derde* hoger ligt dan beraamd. Zouden alle gewerkte uren daadwerkelijk gefactureerd worden, dan zou de totaal begroting van ANDERHOOFD dus ook minimaal een derde hoger liggen.

Fair Pay vergt dan ook niet alleen een cultuuromslag binnen de diverse culturele organisaties, maar ook en vooral een verandering in realisatie, wat artistiek werk alleen al in uren daadwerkelijk kost.

Charles Hens, artistiek leider
Rugiero Vitalis, zakelijk leider

Amsterdam, 31 december 2020