



# Bedrijfsplan

Stichting Heritage Sinfonietta

# Inhoudsopgave

Bedrijfsplan: over Stichting Heritage Sinfonietta	3
Missie en visie	3
De organisatie	4
De Culturele Codes	4
Communicatie	7
Promotie	7

# Bedrijfsplan: over Stichting Heritage Sinfonietta

Heritage Sinfonietta wil de toegankelijkheid van klassieke muziek vergroten, o.a. door cross-overs met theater en dans te realiseren, jongere doelgroepen te betrekken en samenwerkingen aan te gaan met instellingen uit de zorg en het maatschappelijk domein. Wij werken aan de bevordering van de populariteit van klassieke muziek in Limburg op geheel unieke en eigen wijze. Waar andere orkesten zich met hun uitvoeringen beperken tot de concertzalen in voornamelijk Maastricht en Heerlen, richten wij ons vanuit onze standplaats Roermond op de verbinding tussen kleinere gemeenschappen en steden in verschillende regio's van de provincie. We willen op deze manier meer kansen creëren voor de inwoners van de regio om te kunnen genieten van, of juist kennis te maken met, klassieke muziek.

## Missie en visie

Met een compact team werken wij vanuit de volgende missie en visie.

Onze **missie** is om kwalitatief hoogstaande kamermuziek op een laagdrempelige manier dicht bij het publiek te brengen. We willen zoveel mogelijk mensen laten genieten van klassieke muziek en tegelijkertijd een visitekaartje afgeven voor de stad Roermond, de regio Noord- en Midden-Limburg en in breder perspectief vanuit de Cultuurregio Noord-Limburg.

De **visie** van Heritage Sinfonietta is om op een professionele, kwalitatieve en laagdrempelige manier bijzondere uitvoeringen van klassieke muziek bereikbaar te maken voor publiek in heel Limburg.

Heritage Sinfonietta verweeft Limburgs erfgoed en de Limburgse identiteit op verschillende manieren in het artistieke programma. Niet alleen op muzikaal vlak, door met name te werken met Limburgse solisten, maar ook door het vertellen van regionale verhalen en onze muziek te spelen vanuit bijzondere Limburgse locaties met een eigen verhaal.

In de periode 2025-2028 willen we verder groeien als orkest, als organisatie en in onze relatie met het publiek, zowel in Midden-Limburg als de hele provincie Limburg. Concreet werken we de komende jaren aan de volgende ambities:

1. Het realiseren van een multidisciplinair concertaanbod om zo in te kunnen spelen op de veranderende vraag van het publiek (o.a. door samen te werken met musici uit verschillende genres en met kunstenaars uit andere disciplines);
2. Het bereiken van een divers publiek dat, mede door de laagdrempelige manier van presenteren en de multidisciplinaire aanpak van onze concerten, zich verbonden voelt met ons orkest;
3. Het opzoeken van de samenwerking met partners en ondernemers uit Limburg en de Euregio om zo meer draagvlak te creëren en de drie hierboven genoemde ambities (ten dele) in gezamenlijkheid te realiseren;
4. Het veiligstellen van Limburgs erfgoed en het creëren van nieuw erfgoed voor én door toekomstige generaties;
5. Het ontwikkelen en realiseren in samenwerking met de penvoerders van het programma Cultuureducatie met kwaliteit van passend aanbod voor scholen in het secundair onderwijs.

## De organisatie

Op dit moment heeft Heritage Sinfonietta een kleine basis van waaruit we alle activiteiten organiseren. Er is een artistiek leider (tevens dirigent) voor gemiddeld 16 uur per week, een zakelijk leider voor gemiddeld 8 uur per week en een medewerker die een veelheid aan ondersteunende werkzaamheden uitvoert (zoals de artistieke ondersteuning, marketing en design) die we flexibel inzetten. Tenslotte schakelen we tijdens projectweken met regelmaat een productiemedewerker in die praktische taken rondom de concerten op zich neemt.

De huidige drie vaste functies (jan. 2024) worden ingevuld door:

- Martijn Pepels, de artistiek leider, verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de artistieke visie. Tevens is hij dirigent van het orkest.
- Nicole Geerlings, de zakelijk leider, verantwoordelijk voor de ontwikkeling en de uitvoering van het zakelijke beleid.
- Saskia Frijns, artistiek assistent, ondersteuning biedend aan de artistiek leider in zijn inhoudelijke taken en daarnaast grotendeels verantwoordelijk voor de marketing.

Regelmatig worden er vrijwilligers ingezet voor verschillende hand- en spandiensten rondom en tijdens onze concerten of educatieprojecten. Denk hierbij aan werkzaamheden zoals het uitdelen van programmaboekjes en het begeleiden van mindervaliden en kwetsbare ouderen naar hun plaats. Deze vrijwilligers worden ingeschakeld vanuit onder andere de Rotary Maas en Roer, Stichting Roerdelta Concert en ons eigen directe netwerk van familie, vrienden en kennissen.

## De Culturele Codes

Heritage Sinfonietta zet zich voortdurend in om de culturele codes te implementeren. Daarbij kijken we niet alleen naar de korte termijn, maar juist ook naar de lange termijn. Een volledige en optimale integratie van de verschillende codes vraagt om tijd en het blijven zetten van nieuwe stappen. Daar blijven we ons ook de komende jaren volop voor inzetten. Onderstaand gaan we verder in op de diverse codes.

### **Governance Code Cultuur**

Onze stichting opereert volgens een bestuur-directiemodel. We volgen nadrukkelijk de Governance Code Cultuur en de daarbij behorende 8 principes en passen deze structureel toe.

Het bestuur bestaat begin 2024 uit vier leden en vertegenwoordigt het culturele veld en de bedrijfssector in onze standplaats Roermond en regio. De leden hebben een adviserende rol en treden naar buiten toe op als ambassadeur van onze organisatie. Ze werken allen onbezoldigd en dragen met hun kennis en netwerk bij aan het nemen van strategische beslissingen, risicobeheersing, vaststelling van het salaris van alle medewerkers en musici, (her)benoeming van leden, zittingstermijnen en relatiemanagement. Tijdens de vier vergaderingen per jaar ziet het bestuur erop toe dat de organisatie de gestelde doelstellingen realiseert. Er wordt verslaglegging gedaan van deze vergaderingen om de voortgang nauwlettend in de gaten te houden. De zakelijk leider en artistiek leider leggen twee keer per jaar verantwoording af richting het bestuur en omgekeerd. Daarnaast hebben alle bestuursleden te allen tijde toegang tot de digitale *cloud* van de organisatie.

Het bestuur bestaat uit:

- Karin Straus, voorzitter
- Nico de Vogel, secretaris/ penningmeester

- Wilmien Hamming-Slaghuis, bestuurder
- Jos Vervuurt, bestuurder

De directie houdt zich aan het door het bestuur opgesteld en goedgekeurd reglement. Het bestuursmodel zelf wordt tweejaarlijks geëvalueerd middels een vergadering.

Daarnaast ondersteunen de leden van het Comité van Aanbeveling ons middels het ter beschikking stellen van hun expertise en netwerk, en onderschrijven zij onze doelstellingen het belang van onze stichting. Het Comité van Aanbeveling bestaat uit:

- Mathijs Leenders- adjunct-directeur Theater de Oranjerie te Roermond
- Edwin Becker, hoofd tentoonstellingen Van Gogh museum te Amsterdam
- Ben Wolters, directeur Kern-architecten te Roermond

De acht principes van de Governance Code Cultuur worden als volgt in de praktijk gebracht:

1. Stichting Heritage Sinfonietta realiseert de maatschappelijke doelstellingen op een duurzame en (financieel) verantwoorde manier, waarbij we altijd aandacht behouden voor de artistieke integriteit. Het bestuur adviseert hierbij en biedt inspiratie waar nodig. Daarnaast betrekken we onze musici hierbij op een actieve wijze door jaarlijks enkele denktanks te organiseren. Hiermee waarborgen we een integere en open cultuur binnen de organisatie.
2. Het bestuur neemt het initiatief en houdt toezicht op het juist implementeren van de Governance Code Cultuur, de Fair Practice Code en de Code Diversiteit & Inclusie. In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over de wijze waarop de codes en de bijbehorende principes zijn toegepast.
3. De bestuurders zijn onafhankelijk en handelen integer. Daarbij is extra aandacht voor het vermijden van ongewenste belangenverstrengeling en het op een transparante en zorgvuldige wijze omgaan met tegenstrijdige belangen. Dit is ook zo opgenomen in het bestuursreglement.
4. De toezichthoudende functie ligt bij het bestuur. Bestuursleden hebben ieder afzonderlijk een eigen verantwoordelijkheid, welke in gezamenlijkheid is afgesproken en regelmatig geëvalueerd wordt. Daarnaast heeft ook het bestuur in gezamenlijkheid verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Het bestuur bevordert actief de betrokkenheid van de medewerkers bij het beleid van de organisatie.
5. Het bestuur bewaakt de onafhankelijkheid, de artistieke en zakelijke integriteit en het functioneren van de organisatie. Directie geeft tweemaal per jaar verantwoording af aan het bestuur en bespreken hiermee de voortgang en resultaten.
6. Het bestuur draagt verantwoordelijkheid voor de navolging van wet- en regelgeving, het artistieke en zakelijke beleid en het beheersen van de uit de activiteiten voortvloeiende risico's.
7. Het bestuur voert de toezichthoudende functie, adviserende functie en hun rol als werkgever op een professionele en onafhankelijke wijze uit. Taken van het bestuur zijn hierbij toezichthouden op de realisatie van de doelstellingen, de strategie, de unieke identiteit, de rol in de samenleving, de financiering en de continuïteit van de organisatie. Daarnaast adviseert het bestuur de directie, neemt beslissingen over het te voeren personeelsbeleid (inclusief musici-honoraria) en treedt bij externe gelegenheden op als ambassadeur voor de stichting.
8. Het bestuur waarborgt de deskundigheid, de diversiteit en de onafhankelijkheid van de organisatie. Het bestuur wordt op een transparante wijze geselecteerd op basis van diverse profielschetsen.

### **Fair Practice Code**

Onze organisatie zoekt altijd naar een gezonde balans van vergoedingen en werktijden en hecht groot belang aan het creëren van een prettige en veilige werkomgeving voor iedereen. We streven ernaar om tarieven te bieden die in verhouding zijn met de gemaakte werkuren. Deze tarieven zijn conform de richtlijnen zoals gepubliceerd door de Kunstenbond. Om te kunnen voldoen aan deze richtlijnen maken we de komende kunstenplanperiode specifieke keuzes: minder activiteiten, maar een betere kwaliteit en eerlijke beloning.

De artistiek leider, zakelijk leider, artistiek assistent en producenten worden voor hun gewerkte uren uitbetaald als zzp'er. Daarnaast is er een onkostenvergoeding beschikbaar voor vrijwilligers of stagiairs die bij enkele projecten ingezet worden als productieassistent(en). Ook voor de leden van de Artistieke Commissie is een vergoeding beschikbaar à € 50,- per vergadering (van circa 1 uur). Voor het bepalen van vergoedingen is enerzijds gekeken naar vergoedingen die gemiddeld worden geboden bij freelance professionele orkesten, anderzijds nemen we de cao Remplaçants Nederlandse Orkesten als uitgangspunt.

Er is vanuit de organisatie sprake van een transparante communicatie richting de orkestleden en er wordt gezorgd voor goede faciliteiten en voorzieningen. Bij langere werktijden (meer dan 4 uur) wordt een maaltijd voorzien (lunch/diner). Een losse repetitie duurt in principe niet langer dan 3 uur inclusief koffiepauze. We vinden vertrouwen en een eerlijke en veilige werkomgeving ontzettend belangrijk. We hanteren een *zero tolerance* beleid ten aanzien van discriminatie of grensoverschrijdend gedrag en zullen vanaf 2024 een interne vertrouwenspersoon beschikbaarstellen (voorzitter van het bestuur), bij wie medewerkers en musici anoniem terecht kunnen. We wijzen al onze musici en andere zzp'ers die werkzaamheden voor ons verrichten actief op verschillende belangrijke provinciale en landelijke codes, organisaties en meldpunten. Dit betreft onder meer de inzet van de Fair Practice Code, de mogelijkheden voor aansluiting bij de Kunstenbond, het Huis voor Cultureel ondernemerschap in Limburg en het centrale meldpunt ongewenste omgangsvormen van de Nederlandse culturele en creatieve sector genaamd Mores. Daarnaast krijgen musici van het orkest mogelijkheden tot meer inspraak en inzage in onze artistieke keuzes door deel te nemen aan een nog op te richten Artistieke Commissie. Dit draagt bij aan de transparantie van onze organisatie en ons artistiek beleid.

In 2025-2028 willen we investeren in een betere werkomgeving voor onze werknemers, vooral op het gebied van huisvesting. Op dit moment werkt iedereen 'op afstand' vanuit huis. Graag willen we één plek creëren waar zowel kantoormedewerkers als musici samen kunnen komen, kunnen werken en overleggen en kunnen repeteren. Hiervoor zullen we in het komend jaar al de eerste stappen in gaan zetten door actief op zoek te gaan naar een geschikte ruimte.

### **Code Diversiteit en Inclusie**

Heritage Sinfonietta verwelkomt alle musici, medewerkers en publiek ongeacht geloofsovertuiging, politieke gezindheid, geartheid, afkomst, sekse of gender oriëntatie. Het creëren van een omgeving waarin iedereen zich prettig en veilig voelt is uitermate belangrijk voor ons. Onze orkestleden en medewerkers vertegenwoordigen een breed spectrum van de samenleving door hun verschillen in leeftijden, woonplaatsen, culturele achtergronden en expertise. Als organisatie vinden we het van belang om die diversiteit te benutten zodat ieders kwaliteit zo sterk mogelijk naar voren komt. Regelmatig wordt samen met de orkestleden gereflecteerd op de bedrijfscultuur en werkomgeving. Onder een veilige en prettige werkomgeving verstaan wij ook dat iedereen zichzelf kan zijn en zich zonder problemen kan uiten. Alle orkestleden behandelen elkaar met respect onder de waarden en normen die het orkest geformuleerd heeft.

Daarnaast kijken we actief naar een aanbod in onze programmering dat een diverse en inclusieve doelgroep aanspreekt. Door middel van onze participatieactiviteiten en met onze prijsstrategie richten we ons op mensen uit de samenleving voor wie 'meedoen' niet altijd vanzelf gaat. Denk hierbij aan ouderen, mensen met een beperking en anderstaligen, kortom: zij die om uiteenlopende redenen minder snel in aanraking komen met klassieke muziek of minder goed in staat zijn een klassiek concert te bezoeken, bijvoorbeeld om financiële of logistieke redenen. Dat doen we niet alleen door financiële of artistieke inhoudelijke inzet, maar juist ook door een deel van onze projecten buiten de theatermuren plaats te laten vinden. We zoeken onze bezoekers actief op in hun eigen leefomgeving.

Onze inzet voor diversiteit komt als laatste ook terug in de partnerschappen die Heritage Sinfonietta aangaat, bijvoorbeeld de samenwerking met de Roermondse dansschool The Movement of onze aansluiting bij het sociale domein. Zij fungeren regelmatig als belangrijke klankbordgroep om onze doelgroepen verder te diversifiëren.

## Communicatie

Met een kleine organisatie moeten we vooral op het gebied van marketing en communicatie slim te werk gaan. Voor de promotie van al onze activiteiten werken we daarom samen met veelal lokale partijen. In verschillende regio's van Noord- en Midden-Limburg heeft Heritage Sinfonietta al een netwerk opgebouwd van verschillende kunstencentra, muziekscholen (ook over de grens in Duitsland) en amateurmuziek-gezelschappen. Zij dragen bij aan de verspreiding van concerten en projecten voor de doelgroep van jonge strijkers. Ook wordt per activiteit gekeken naar lokale mediapartners die de communicatie richting de specifieke doelgroep kunnen versterken. Voor de *Pluimconcerten* wordt bijvoorbeeld samengewerkt met zorgcentra, seniorenverenigingen, lokale televisiezenders en kranten aan de ene kant, maar ook met organisaties als Rotary, Theaterhotel De Oranjerie, Munttheater Weert en plaatselijke ondernemers. Zo ontstaat er een warme band met ondernemers en organisaties en goede mond-tot-mondreclame.

## Promotie

Momenteel zijn we met name actief via traditionele media. Voorafgaand aan ieder project versturen we persberichten naar de regionale online (toeristen)platforms, diverse weekbladen, dagbladen en omroepen. Daarnaast worden bijna al onze projecten aangekondigd op L1 Radio, waar we ook regelmatig worden uitgenodigd in één van de programma's om onze activiteiten verder toe te lichten. Ook worden onze concerten doorgaans opgenomen door L1 (radio of televisie) en uitgezonden tijdens de klassieke muziekprogrammering van L1 Radio of op L1 TV. Alle projecten worden verder aangekondigd via fysiek promotiemateriaal zoals posters en/ of flyers. De flyers worden actief verspreid in de regio waar we spelen en waar de betreffende doelgroep regelmatig aanwezig is (bijvoorbeeld op een activiteitenbeurs voor senioren). In 2025-2028 overwegen we ook het gebruik van betaalde advertenties in bladen zoals Chapeau en Navenant, afhankelijk van het beschikbare budget.

Aangezien bij het grootste deel van onze doelgroep (50+) het sociale media platform Facebook nog steeds 'leading' is, focussen we ons momenteel voornamelijk op dit online mediaplatform. Op het moment van schrijven heeft de Facebookpagina van Heritage Sinfonietta ruim 700 volgers. Naast Facebook maken we ook gebruik van Instagram. Actieve gebruikers van Instagram zijn een stuk jonger dan die op Facebook (15 tot 40 jaar). Op het moment van schrijven heeft onze Instagrampagina bijna 300 volgers. De content die we op de platforms delen passen we dan ook aan naar de gebruikende doelgroep. Zo delen we

bijvoorbeeld op Instagram meer over bijvoorbeeld onze educatieve projecten (gericht op jongeren).

Verder werken we aan het ontwikkelen van een goed YouTube-kanaal voor de toekomst. Ook dit kanaal willen we verder inzetten als promotiemiddel en voor het vergroten van onze naamsbekendheid. Tot slot komt een aantal keren per jaar een speciale nieuwsbrief uit waarin we onze Vriendenkring en geïnteresseerd publiek op de hoogte houden van de laatste ontwikkelingen en aankomende concerten. De komende periode willen we de inzet van deze nieuwsbrief verder uitbreiden naar een meer structurele uitgave en moet het inschrijven voor de nieuwsbrief vereenvoudigd worden.