

Bijlage bij Activiteitenplan Boekmanstichting 2021-2024

# TOEPASSING FAIR PRACTICE CODE, CODE CULTURAL GOVERNANCE EN CODE DIVERSITEIT EN INCLUSIE



# Inhoudsopgave

- 3           **Fair Practice Code**
- 4           **Code Cultural Governance**
- 5           **Code Diversiteit en Inclusie**

De Boekmanstichting onderschrijft van harte de Fair Practice Code, de Code Cultural Governance en de Code Diversiteit en Inclusie. In deze bijlage lichten we graag toe op welke manier we de codes naleven en welke verdere stappen we in de komende periode nog willen zetten.

### Fair Practice Code

De Boekmanstichting is in 1963 opgericht door de Federatie van Kunstenaarsverenigingen. Deze federatie wilde de artistieke, economische en sociale mogelijkheden voor zowel de kunst als de kunstenaar verbeteren. Anno 2020 voelen we ons nog zeer verbonden met dit streven. Mede daarom maken we als kenniscentrum de ontwikkeling van de culturele beroepspraktijk, in meest brede zin, tot belangrijk thema van onze onderzoeksactiviteiten in 2021-2024. We werken daarbij nauw samen met het Platform Arbeidsmarkt Culturele en Creatieve Toekomst (PACCT). Daarbij besteden we ook aandacht aan verschillen in arbeidsmarktpositie binnen verschillende disciplines in de sector die de groeiende solidariteit tussen professionals in gevaar kunnen brengen.

Niet alleen in ons onderzoek, maar ook als werkgever en opdrachtgever nemen we de uitgangspunten van de Fair Practice Code als ijkpunt voor ons functioneren. De Boekmanstichting biedt als werkgever haar werknemers degelijke arbeidsvoorwaarden. Daarbij hoort een goede pensioenvoorziening en verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid. We werken niet met schijnconstructies, en een vast contract is na een jaarcontract in beginsel de norm. Een periodieke risico-inventarisatie en

-evaluatie is een waarborg voor goede werkomstandigheden. We zijn aangesloten bij Arbodienst 'Zorg van de Zaak'. Ook beschikt de Boekmanstichting over een externe vertrouwenspersoon.

In de komende jaren gaan we als onderdeel van ons HR-beleid nog meer werk maken van opleiding en ontwikkeling. Ook actualiseren we onze functiebeschrijvingen. Als kleine organisatie beschikt de Boekmanstichting niet over een ondernemingsraad (OR) of een personeelsvertegenwoordiging (PVT), maar vanzelfsprekend hechten Raad van Toezicht en bestuurder aan een open en gestructureerd overleg met de medewerkers. De Raad van Toezicht voert daarom met ingang van 2020 ten minste jaarlijks een gesprek met een delegatie van de medewerkers. De komende jaren wil de Boekmanstichting graag een plek blijven bieden aan stagiairs en vrijwilligers. Wij zien het als een vorm van fair practice dat de tijd die stagiairs en vrijwilligers bij ons doorbrengen, henzelf altijd meer ten goede moet komen dan ons. Vrijwilligers vervangen geen betaald werk. De werkzaamheden van stagiairs stemmen we af op hun leervraag.

Ook als opdrachtgever vinden we het belangrijk om iedereen die voor de Boekmanstichting werkt daarvoor eerlijk te belonen. Voor schrijvers en fotografen hanteren we marktconforme tarieven. Stagiairs en vrijwilligers ontvangen de vergoeding die daarvoor is vastgesteld. Huren we freelance-onderzoekers in om ons te helpen bij onderzoek in opdracht, dan betalen we hen nooit minder dan wij voor deze uren bij de opdrachtgever factureren. Leden van de adviesraad van Boekman ontvangen een vacatiegeld.

## Code Cultural Governance

Al geruime tijd werkt de Boekmanstichting volgens het Raad van Toezicht-model waarbij de principes van de Code Cultural Governance en zijn voorganger worden nageleefd. Daarbij houdt de Raad toezicht op het beleid van de directeur-bestuurder en de algemene gang van zaken binnen de organisatie. De Raad streeft naar de optimale balans tussen toezicht houden en meedenken, en tussen kritische distantie en inhoudelijke betrokkenheid. De benoemings-termijn van leden van de Raad van Toezicht is drie jaar, met (maximaal) twee herbenoemingen. Dit is een kleine afwijking van de code die uitgaat van termijnen van vier jaar. De samenstelling van de Raad is zo divers mogelijk, voor wat betreft leeftijd, sekse en achtergrond. Leden hebben geen onverenigbare (neven-)functies. Ook ontvangen ze voor hun deelname aan de vergaderingen geen vergoeding, behalve voor reiskosten. De Raad vergadert vier keer per jaar. Een aparte auditcommissie voert het overleg met de accountant. Jaarlijks evalueert de Raad zijn functioneren en dat van de directeur-bestuurder. De wijze van naleving van de Code is daarbij vast onderdeel van gesprek.

Werving voor vacatures gebeurt openbaar op basis van een profielschets waarin de verantwoordelijkheden van de Raad zijn uitgewerkt. De leden van de Raad brengen specifieke ervaring en expertise in vanuit andere maatschappelijke sectoren, zoals het openbaar bestuur, de wetenschap en het bedrijfsleven. Daarnaast hebben ze affiniteit met cultuur en geven ze blijk van een goed gevoel voor de maatschappelijke en politieke context waarin de Boekmanstichting opereert. Hun houding is actief en antici-

perend met een goed oog en oor voor relevante signalen vanuit de externe en interne omgeving van de Boekmanstichting. Daarnaast zijn zij in staat de hoofdlijnen van het beleid van de organisatie te beoordelen.

De Boekmanstichting wil in lijn met haar statuten in en buiten de wetenschappelijke gemeenschap fungeren als kennis-, onderzoek-, debat- en studiecentrum voor kunst- en cultuurbeleid. Bij het realiseren van onze maatschappelijke doelstelling zijn we ons bewust van de breedte van ons werkveld. Bij de totstandkoming van de cultuurmonitor en de kennisagenda streven we daarom naar een intensieve dialoog met het veld om zo recht te doen aan de verschillende invalshoeken en belangen. We willen ons de komende jaren ontwikkelen tot een netwerkorganisatie die samenwerkt met een breed palet aan partners: van onderzoekers aan universiteiten en hogescholen tot beleidsmakers en bestuurders bij branches, overheden en fondsen. In het licht van de Code Cultural Governance zullen we de komende jaren extra aandacht besteden aan onze horizontale verantwoording door structureel het gesprek aan te gaan met onze partners, hen actief te bevragen bij de monitoring en evaluatie van onze activiteiten en transparant te zijn over onze inhoudelijke keuzes. Dit is uitgebreider uitgewerkt in ons overzicht van activiteiten. Doelstelling is dat we in 2024 niet alleen voldoen aan de formele verplichtingen tot verticale verantwoording, maar juist ook door de systematiek van horizontale verantwoording onze relevantie en maatschappelijke meerwaarde voor de sector waarmaken.

## Code Diversiteit en Inclusie

In ons activiteitenplan stellen we dat we ons verantwoordelijk voelen om de Code Diversiteit en Inclusie te vertalen naar onze eigen activiteiten. Zodat ook wij bijdragen aan een culturele sector waarin iedereen zich thuis kan voelen, ongeacht culturele achtergrond, gender, seksuele voorkeur, beperking, leeftijd, politieke voorkeur en sociaal-economische status. Dat betekent dat we uit het comfort van gebaande paden en bekende netwerken moeten treden. We beseffen dat daarvoor nog een forse inspanning nodig is, zeker ook binnen onze eigen organisatie.

We willen graag de samenstelling van ons personeelsbestand, de Raad van Toezicht, adviesraden en klankbordgroepen inclusiever maken. In 2020 volgen alle collega's een training inclusie. Basis daarvoor zijn de uitkomsten van de Scan Diversiteit en Inclusie die we met het team hebben uitgevoerd. In ons wervingsbeleid gaan we geregeld gebruikmaken van gespecialiseerde adviseurs en zoeken we nieuwe netwerken op. We willen daarbij leren van de ervaringen met programma's als Studio I – platform voor inclusief denken.

Inclusie is ook een belangrijk thema van ons onderzoeksprogramma. Dat betekent dat het thema expliciete aandacht krijgt in de cultuurmonitor en in de kennisagenda. Ook richten we ons bij onderzoek dat we in opdracht of op eigen initiatief uitvoeren, op vraagstukken op het gebied van diversiteit en inclusie. Daarbij past ook onze recente opdracht om de opbrengsten van het samenwerkingsverband Theater Inclusief te monitoren en te evalueren. We zullen verder kritisch kijken naar de methodieken

en onderzoeksvragen die we hanteren: waarop zijn deze gebaseerd en hoe worden deze bijvoorbeeld gekaderd? Dat helpt om te bepalen wat we weten, maar ook wat we (nog) niet weten en waar andere perspectieven nodig zijn.

Ook bij onze activiteiten voor de ambitie 'veelstemmige meningsvorming' willen we inclusie vanzelfsprekender maken, zowel bij de keuze van sprekers als in de uitwerking van thema's. We zullen jaarlijks ons bestaande én potentiële netwerk analyseren om onze vorderingen hierbij vast te kunnen stellen. De adviesraad van Boekman wordt in 2020 vernieuwd en meer divers samengesteld.

