

DE DRIE GEDRAGSCODES VAN DE CULTUURSECTOR

De Governance Code Cultuur is samen met de Fair Practice Code en de Code Diversiteit & Inclusie bedoeld voor een gezonde en veerkrachtige cultuursector. Elk van deze codes heeft een eigen focus: de Governance Code Cultuur richt zich op fatsoenlijk bestuur en toezicht, de Fair Practice Code op een stevigere arbeidsmarktpositie van mensen werkzaam in de sector en de Code Diversiteit & Inclusie op een structurele verankering van diversiteit en inclusie binnen de organisatie.

Keunstwurk is een stichting die werkt volgens de Governance Code Cultuur (GCC), de Fair Practice Code en de Code Diversiteit en Inclusie. Deze codes zijn van levensbelang voor een gezonde en veerkrachtige cultuursector. Keunstwurk onderschrijft ze uit volle overtuiging, past ze overal toe waar mogelijk en onderzoekt hoe de eigen organisatie er steeds beter invulling aan kan geven.

1. GOVERNANCE CODE

Keunstwurk onderschrijft de Governance Code Cultuur en past deze toe, op de hieronder beschreven manier:

Keunstwurk werkt volgens het Raad van Toezicht-model. 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 benoemingstermijn van leden van de Raad van Toezicht is vier jaar, met maximaal twee herbenoemingen. De samenstelling van de Raad is zo divers mogelijk, voor wat betreft leeftijd, sekse en achtergrond. De leden staan op de website van Keunstwurk vermeld. Leden hebben geen onverenigbare (neven-)functies. Leden ontvangen voor hun deelname aan de vergaderingen een vacatievergoeding.

De Raad heeft een toezichtkader opgesteld, een gemeenschappelijk referentiekader voor de leden van de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder. Bij onze evaluaties ligt dit kader steeds op tafel. Het toezicht krijgt echter vooral vorm in goede gesprekken over alles wat zich voordoet in de dagelijkse praktijk. Het toezichtkader heeft de volgende onderdelen:

Visie op en positionering van toezicht;

- De inhoudelijke focus: leidende vragen;
- De werkwijze van de Raad;
- De informatiepositie van de Raad;
- Bepalen of de Raad zijn werk goed gedaan heeft.

De Raad vergadert vier keer per jaar. De directeur-bestuurder is het eerste aanspreekpunt voor de RVT en aanwezig bij de RVT vergaderingen. De accountant is aanwezig bij de vergadering over de jaarverantwoording. Eén keer per jaar evalueert de RVT (zonder directeur-bestuurder) haar werkwijze en stelt het toezichtkader indien nodig bij. De wijze van naleving van de Code is daarbij een vast onderwerp van gesprek.

Eén keer per jaar bespreekt een delegatie uit de RVT met de directiebestuurder diens functioneren en doet daarvan verslag aan de RVT. 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

onderwijs en het bedrijfsleven. Daarnaast hebben ze affiniteit met cultuur en geven ze blijk van een goed gevoel voor de maatschappelijke en inhoudelijke context waarin Keunstwurk opereert.

Hun houding is actief en anticiperend, met een goed oog en oor voor relevante signalen van binnen en buiten Keunstwurk. Daarnaast zijn zij in staat de hoofdlijnen van het beleid van de organisatie te beoordelen. Tevens zijn we in gesprek met ATAN (inclusief leiderschap) om een trainee te koppelen aan de RVT, die gedurende twee jaar mee kan draaien.

2. FAIR PRACTICE

Keunstwurk onderschrijft de Fair Practice Code en past deze toe, op de hieronder beschreven manieren:

Professionele ontwikkeling

Keunstwurk biedt haar werknemers degelijke arbeidsvoorwaarden. We werken met de cao Welzijn. Daarbij horen een goede pensioenvoorziening en verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid. We hebben binnen Keunstwurk oog voor de professionele ontwikkeling en groei van onze medewerkers en opdrachtnemers. We bouwen structurele feedback in, er zijn groei- en ontwikkelpaden voor medewerkers, we zorgen voor bij- en nascholing op basis van jaarlijkse POP gesprekken (persoonlijk ontwikkelplan). Werknemers van Keunstwurk houden een urenadministratie bij. Wanneer er overuren gemaakt worden, worden deze gecompenseerd met vrije uren in een periode dat het minder druk is. Wanneer dat (in uitzonderlijke gevallen) niet gaat, worden overuren uitbetaald.

Duurzaamheid

We huren ruimte aan de Snekertrekweg in Leeuwarden, in een energieneutraal gebouw. Via onze verhuurder kopen we groene energie in. De klimaatinstallaties zijn voorzien van sensoren en een slimme meter. Voor kunstlicht wordt uitsluitend ledverlichting gebruikt. We stimuleren onze werknemers om voor woon- en werkverkeer de fiets of het OV te gebruiken. Door onze ligging nabij het Centraal Station komen ook onze gasten voor het merendeel met het OV. Bij de aanschaf van materialen voor onze activiteiten kiezen we voornamelijk voor tweedehands. We minimaliseren ons plasticgebruik. Kopen volledig biologisch voedsel en schoonmaakproducten in. De komende tijd zetten we stappen als het gaat om afvalbeleid, bewustwording verlichting, papier, hergebruik en verdere verduurzaming van horeca en schoonmaak.

Gezond werken

We treffen maatregelen om te voorkomen dat onze medewerkers mentaal of fysiek overbelast raken. We hebben een werkplek waar je gezond en duurzaam kan werken. Om 12 uur hebben we altijd een gezamenlijk lunchmoment. We hebben oog voor het inbouwen van voldoende pauze. We bieden als organisatie een tegemoetkoming aan voor de sportschool. Aan het begin van ieder jaar maken we afspraken over het opnemen van vakantiedagen.

Transparantie financiën

Gegevens over bedrijfsvoering worden jaarlijks openbaar gemaakt door de jaarstukken (de jaarrekening en het bestuursverslag) te publiceren op de Keunstwurk website. In de jaarstukken reflecteert Keunstwurk op de toepassing van de Fair Practice Code, de Governance Code Cultuur en de Code Diversiteit en Inclusie.

Binnen Keunstwurk zijn we open over projectbudgetten, beloningen, tarieven en salarissen zodat we dit binnen de organisatie op een laagdrempelige manier kunnen bespreken. Ook onze financiële verantwoording is helder en transparant. We zorgen ervoor dat gegevens over de bedrijfsvoering waar mogelijk worden gedeeld, zowel intern als extern.

Veilig werken

We voeren een arbobeleid dat erop gericht is om een inspirerende, goede en veilige werkomgeving te bieden. Ook hierbij worden verschillen in mogelijkheden voor werknemers of opdrachtnemers (stagiairs en vrijwilligers) vermeden. We hebben de beschikking over een externe vertrouwenspersoon. We beschikken over verzekeringen voor onze medewerkers en stagiairs. We hebben intern een protocol voor ongewenste omgangsvormen.

Werken aan fair practice

We dragen naar onze medewerkers uit dat we tijd en aandacht moeten besteden aan fair practice. Door een jaarlijks gesprek te voeren over fair practice met alle medewerkers. Zodat we bewust zijn wat goed werkgeverschap en goed werknemerschap betekent. Keunstwurk is lid van Kunsten '92. Waar mogelijk draagt Keunstwurk bij aan het maatschappelijk debat door deel te nemen aan discussies, kennissessies etc.

Diversiteit & inclusie

We zorgen intern voor een respectvolle omgang tussen collega's. Ons kantoor is toegankelijk voor mensen met een beperking. Verder passen we de code diversiteit & inclusie toe, zie hieronder.

Eerlijke vergoeding

Zoals gezegd werken we met de cao Welzijn. Deze arbeidsvoorwaarden gelden voor onze medewerkers in loondienst. We volgen de loonstijgingen. Medewerkers binnen een functie kunnen elk jaar een periodiek omhoog. Voor ZZP'ers hanteren we het volgende principe. Om bij Keunstwurk een gelijk speelveld tussen opdrachtnemers en werknemers te creëren worden bij het vaststellen van de hoogte van het honorarium van een opdrachtnemer de bruto-bruto loonkosten van een vergelijkbare werknemer in loondienst als uitgangspunt genomen (inclusief alle op de loondienst van toepassing zijnde werkgeverslasten, premies e.d.). We doen dit met de rekentool digiPACCT. Uitgangspunt is schaal 9 van de cao Welzijn. Zie ook toelichting bij de begroting.

3. CODE DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Keunstwurk onderschrijft de Code Diversiteit en Inclusie. We willen inclusief en divers zijn, en een veilige thuishaven waar iedereen zich gezien en gehoord voelt. 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 sociaaleconomische status. Dat betekent dat we uit het comfort van gebaande paden en bekende netwerken moeten treden.

We beseffen dat daarvoor nog een aantal stappen nodig zijn binnen onze eigen organisatie. We willen graag de samenstelling van ons personeelsbestand, de Raad van Toezicht en inzet externen inclusiever maken. We zoeken nieuwe netwerken op, zoals het platform Friesland Kleurt, de Queer Factory en jongerenorganisatie Tienskip. We weten ook dat niet iedereen evenveel toegang heeft tot kunst en cultuur. We proberen jonge talenten aan te boren in alle hoeken van de samenleving, ook daar waar dat misschien minder vanzelfsprekend is. We kiezen voor meerstemmigheid binnen de thema's van onze activiteiten en samenwerkingspartners. Met ons programma zetten we ons in voor onze medewerkers en de groep talenten die groeit in haar diversiteit. Deze stappen zetten wij niet alleen, maar altijd in dialoog met anderen.

We geven op de volgende manier concreet invulling aan de Code Diversiteit en Inclusie:

Personeel

- Ons team is een afspiegeling van de maatschappij. Ons medewerkers zijn samengesteld vanuit genderdiversiteit, is bi-cultureel, intergenerationeel en komt van verschillende sociale achtergronden.
- Onze teamleden werken vanuit verschillende disciplines en eigen specialisaties. Zij worden versterkt door partners van buitenaf. Zo komen deelnemers in aanraking met een breed scala van uitingsvormen en werkwijzen.
- Besluitvorming binnen het team volgt een methode waarin alle stemmen zoveel mogelijk wordt gehoord.
- We houden in planning en taakverdeling rekening met ieders wensen en mogelijkheden.
- Bij vacatures voor zowel personeel als RVT zetten we in op kwaliteiten die wij nog onvoldoende in huis hebben.
- In 2024 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. En aan de hand daarvan willen we concrete stappen zetten.

Programma

- Binnen Keunstwurk bieden we een veelzijdigheid aan stijlen, genres en vormen aan. Zo faciliteren we een grotere verscheidenheid aan talenten.
- Wij verbinden, samen met onze partners, onze activiteiten en publiek met elkaar voor het vertellen van nieuwe verhalen.
- Activiteiten en optredens met een maatschappelijke insteek vergroten het referentiekader van deelnemers en zorgen voor ontmoetingen tussen jonge talenten en ideeën.
- Wij hebben een persoonlijke en inclusieve werkwijze. Wij werken op maat.

Publiek

- Om alle groepen uit de samenleving te bereiken én te betrekken, richten we ons op het wegnemen van drempels. Iedereen moet zich uitgenodigd voelen om naar de publiekspresentaties van de activiteiten van Keunstwurk te komen. Dit doen we door benaderbaar te zijn (vaak aanwezig op een laagdrempelige plek en aanbieden andere contactvormen zoals Whatsapp), vertrouwd te communiceren (door inzet lokale media en informatie op ontmoetingsplekken), de momenten goed te kiezen (bijvoorbeeld rekening houdend met [lokale en diverse culturele] feestdagen), betalbaar te zijn (zoveel mogelijk gratis toegang en anders korting voor bijvoorbeeld jongeren en mensen met een laag inkomen) en toegankelijke taal te gebruiken (begrijpelijk en waar mogelijk en nodig meertalig).

Partners

- Wij zijn voortrekker in het verbinden van onze activiteiten aan het culturele ecosysteem in onze provincie. Dit doen we om kennis te delen.
- We zoeken naar allianties, ook binnen het sociale domein, door maatschappelijke projecten op te nemen in ons programma.
- We speuren naar het bereiken van allerlei doelgroepen in onze provincie. We bouwen daartoe in dialoog met ons netwerk, het onderwijs en onze culturele partners aan een constante wervingscampagne.