

TRANSCRIPT VIDEOCOLLEGE SLAGKRACHT

Aflevering: Codes in de Praktijk

[Muziek]

[Intro over de Codes]

Andra Leurdijk: In deze video ga ik jullie vertellen wat de Governance Code Cultuur inhoudt, wat het belang is van de Code en hoe je de Code in je eigen organisatie kunt toepassen.

Anne Breure: In deze video ga ik je meer vertellen over de Fair Practice Code, hoe die tot stand is gekomen, waarom die belangrijk is en wat jij daar in je dagelijkse praktijk mee kunt ... misschien zelfs eigenlijk mee moet.

Halima Özen: Ik ga je vertellen hoe je de Code Diversiteit & Inclusie als zakelijk leider in kunt zetten en hoe je deze het beste kunt benutten. [Muziek]

[Wie zijn de trainers?]

Ik ben Halima Özen. Ik ben ambassadeur van de code Diversiteit & Inclusie. Ik ben ook eigenaar van de Inclusiefabriek waar ik workshops, trainingen, organisatieadvies en presentaties geef. De code is voor mij altijd een vast item binnen al het werk wat ik doe.

Ik ben Andra Leurdijk en ik werk als programmamanager governance bij Cultuur+Ondernemen. En Cultuur+Ondernemen is de houder en penvoerder van de Governance Code Cultuur en dat betekent dat wij organisaties adviseren over hoe ze de Governance Code Cultuur kunnen toepassen. En dat doen we op allerlei manieren: we geven informatie via onze website, we verzorgen trainingen, organiseren bijeenkomsten. En ik ben zelf ook lid van een raad van toezicht en van een bestuur. Dus op die manier kan ik ook uit mijn eigen ervaring putten.

Mijn naam is Anna Breure ik ben één van de initiatoren van de Fair Practice Code. In 2015 zijn we daarmee begonnen en -zoals je hier ziet - ben ik er nog steeds bij betrokken. Ik was toen directeur van het Veemtheater en liep toen met de makers tegen heel veel dingen aan. En zo is die dan ook begonnen. Eigenlijk zijn we daaraan gaan werken. Tegenwoordig ben ik creatief directeur van Theater Utrecht en daarnaast ben ik voorzitter van de belangenorganisatie van de culturele en creatieve sector: Kunsten '92. [Muziek]

[Waarom moet je kennis van de Governance Code Cultuur hebben?]

Als zakelijk leider is het belangrijk dat je weet wat de Governance Code Cultuur inhoudt. Want je houdt je doorgaans bezig met de bedrijfsmatige kant van de organisatie en bestuur en toezicht maken daar onderdeel van uit en dat zijn precies ook de onderwerpen waar die de Governance Code Cultuur over gaat. En die Governance Code Cultuur helpt je om na te denken over hoe je je organisatie in bestuurlijk en bedrijfsmatig opzicht inricht, en daarnaast is het zo dat subsidiegevers - fondsen, gemeentes, provinciale en landelijke overheden - dat

CULTUUR+ONDERNEMEN

die vaak als voorwaarde voor het geven van subsidie stellen dat je de de Governance Code Cultuur toepast. Dus ook daarom is het belangrijk dat je als zakelijk leider weet wat de codes inhouden. [Muziek]

De Governance Code Cultuur is belangrijk omdat je aan de hand daarvan je bestuur en toezicht op een hele professionele manier kunt inrichten. En dat is belangrijk omdat je dan vervolgens eigenlijk al je energie kunt richten op de artistieke productie: op het toneelstuk waar je mee bezig bent of het festival wat je wilt organiseren. De Governance Code Cultuur is net als andere codes in andere sectoren ontstaan, omdat bestuur en toezicht gewoon nog niet altijd goed geregeld waren, omdat er bijvoorbeeld sprake was van belangenverstrengeling of omdat besturen en raden van toezicht werden samengesteld door vriendjes of familieleden te vragen. Nou dat zijn allemaal voorbeelden van bestuur en toezicht wat eigenlijk niet professioneel is. Naar aanleiding daarvan is er ook in de culturele sector gezegd van: "Wij willen ook graag een code waarbij we onszelf een aantal principes opleggen, waar we ook aan willen houden." Het zorgt er eigenlijk ook voor dat je wat meer op de lange termijn gaat denken en dat je dus niet van project naar project hobbelt, maar dat je echt nadenkt: "Hoe kan ik mijn organisatie, mijn bedrijfsvoering, mijn bestuur en toezicht zo inrichten dat ik ook op langere termijn relevant blijf en dat ik ervoor zorg dat we ook zakelijk gezien gezond blijven." [Muziek]

[Wat is de Governance Code Cultuur precies?]

De Governance Code Cultuur is dit blauwe boekje en hij bestaat uit acht principes en ik ga die principes nu kort met jullie doorlopen ook goed om te zeggen is dat bij ieder principe een aantal aanbevelingen horen.

[Principe 1 en 2 van de Governance Code Cultuur]

Het eerste principe dat luidt dat een culturele organisatie haar maatschappelijke doelstelling moet realiseren en dat ze dat op een bedrijfsmatig verantwoorde duurzame manier moet doen met handhaving van de artistieke integriteit. Nou dat klinkt als een mond vol. Het klinkt eigenlijk ook heel vanzelfsprekend. Maar toch is dat niet altijd zo. Ik kan daarbij een voorbeeld noemen. Denk bijvoorbeeld aan een theater, een groot theater in een stad en daar worden allerlei voorstellingen georganiseerd. Maar de directeur heeft ook bedacht van: "Ik wil mijn eigen inkomsten omhoog krijgen, dus ik ga ook overdag - als ik 's avonds geen theatervoorstelling heb - zalen verhuren." Nou dat blijkt waanzinnig goed te gaan. Na een tijdje groeien die inkomsten uit die zaalverhuur en iedereen is daar in eerste instantie heel tevreden over. Tot er op een gegeven moment wat geluiden komen uit de omgeving van: "Zijn jullie nou een theater of zijn jullie een zalenverhuur-complex?" En die geluiden bereiken ook de raad van toezicht. Nou dat is een voorbeeld van een moment waarop het eigenlijk belangrijk is om weer met elkaar in gesprek te gaan van hoe verhouden onze artistieke doelstellingen zich nu tot onze bedrijfsmatige doelstellingen en zijn die nog wel met elkaar in balans? De Code geeft daar geen éénduidig antwoord op, maar de Code geeft wel een kapstok om met elkaar dat gesprek te voeren.

CULTUUR+ONDERNEMEN

Het tweede principe is "Pas toe én leg uit". En dat betekent dat je de principes uit de Code moet toepassen en moet uitleggen. Hoe je dat doet, daar is dus niet een eenduidig antwoord op. Hoe je dat moet doen, iedere organisatie kan dat voor zichzelf bepalen en heeft dus daar bij de nodige vrijheid. Voor de aanbevelingen geldt dat je ze moet toepassen of moet uitleggen waarom je desnoods voor een andere oplossing hebt gekozen. Je licht dat toe in je jaarverslag. Je zet je jaarverslag op de website. En op die manier maak je duidelijk aan de omgeving hoe je omgaat met Governance Code Cultuur aan je publiek, aan je medewerkers, aan je bestuur, aan je raad van toezicht en aan je subsidiegevers.

[Principe 3 en 4 van de Governance Code Cultuur]

Het derde principe gaat erover dat je als bestuur of raad van toezicht onafhankelijk wilt zijn, integer moet handelen en ongewenste belangenverstrengeling moet zien te voorkomen. Van ongewenste belangenverstrengeling is bijvoorbeeld sprake wanneer je een betaalde opdracht zou uitvoeren voor de organisatie waar je ook in de raad van toezicht zit. Dat is niet handig, want dan heb je twee petten op en kun je dus niet meer onafhankelijk oordelen over de klus die dan uitgevoerd is en die je zelf hebt gedaan dus dat is een voorbeeld van belangenverstrenging wat je moet zien te voorkomen.

Het vierde principe gaat over de rollen, taken en verantwoordelijkheden van de directeur-bestuurder enerzijds en de raad van toezicht anderzijds, of over de rol van de directeur enerzijds en het bestuur anderzijds wanneer je met een bestuurmodel werkt. Dat gaat onder andere over dat je niet op elkaars stoel moet gaan zitten; dus de raad van toezicht moet niet doen alsof ze de dagelijkse leiding heeft en de dagelijkse leiding die moet toestaan dat er een raad van toezicht adviseert, toezicht houdt en ook de werkgever is van de directeur-bestuurder.

[Principe 5 en 6 van de Governance Code Cultuur]

Principes vijf en zes gaan over zorgvuldig besturen, zorgvuldig werkgeverschap en goed omgaan met mensen en middelen. Daar valt van alles onder maar bijvoorbeeld ook zorgen dat je een vertrouwenspersoon hebt, zorgen dat je weet waar medewerkers terecht kunnen met vragen over het personeelsbeleid. Al dat soort kwesties, daar heb je afspraken over. Dat is waar het vijfde en zesde principe in de Code overgaan.

[Principe 7 en 8 van de Governance Code Cultuur]

En dan de laatste twee principes. De principes zeven en acht gaan over het functioneren van de raad van toezicht. Die stellen dat de raad van toezicht professioneel en onafhankelijk moet zijn en dat ze verantwoordelijk zijn voor hun eigen samenstelling. Dat betekent dus dat ze moeten nadenken over welke expertise ze nodig hebben in de raad van toezicht: gaat het om financiële expertise, juridisch, meer vak-inhoudelijk. Ook dat je als raad van toezicht wil proberen om een diverse samenstelling te hebben qua afkomst, gender en leeftijd. Dus dat is waar de laatste twee principes betrekking op hebben [Muziek]

CULTUUR+ONDERNEMEN

[Tips voor Governance Code Cultuur]

Als zakelijk leider kun je de Code toepassen door deze regelmatig zelf te bekijken en ook te bespreken met je bestuur of met je raad van toezicht. Je bent verantwoordelijk voor onder andere risicomanagement, voor het opstellen van het jaarverslag, voor het opstellen van de jaarrekening. Dat zijn allemaal dingen die je ook met je bestuur of raad van toezicht moet bespreken. Dus op die manier ben je er in je dagelijks werk mee bezig en je bent als zakelijk leider vaak ook betrokken bij of verantwoordelijk voor het verschaffen van informatie aan je bestuur of aan je raad van toezicht. Dat is ook een belangrijke rol. Het is altijd goed om te zorgen dat je bestuur of raad van toezicht tijdig over de juiste informatie beschikt, zodat ze niet voor verrassingen komen te staan. Want op die manier creëer je ook wederzijds vertrouwen en op die manier kun je ook samen in gesprek over wat belangrijk is voor de organisatie. Hoe begin je daarmee? Er is eigenlijk niet één logisch startpunt, maar ehm het is altijd goed om regelmatig die Governance Code Cultuur er nog eens bij te pakken en met elkaar na te lopen van: "Zijn de afspraken die we hebben gemaakt eigenlijk nog steeds relevant? Zijn ze nog van toepassing in de situatie waarin we nu zitten of is de omgeving inmiddels alweer zo veranderd dat het goed zou zijn om afspraken opnieuw te maken?" Die afspraken kun je vervolgens ook weer in reglementen vastleggen maar de Governance Code Cultuur geeft een goede kapstok om het gesprek te voeren [Muziek]

Als laatste is het goed om te zeggen dat de Code geen afvinklijstje is. Dus dat het goed is om regelmatig met elkaar te bespreken of de afspraken die je hebt gemaakt nog steeds van toepassing zijn. De wereld verandert snel, dus het kan best zijn dat je met enige regelmaat weer nieuwe afspraken moet maken. En ook goed om te zeggen is dat het goed is om voor een open en transparante sfeer te zorgen binnen je organisatie, zodat mensen ook fouten durven te maken en dat je het ook met elkaar daarover kunt hebben van: "Hoe kan je het dan de volgende keer beter en anders doen?" Als je meer wil weten over de Governance Code Cultuur en over alles wat daarbij kunt kijken, ga dan naar onze website. Daar staan allerlei handreikingen, tools en tips. Bijvoorbeeld over: Hoe stel ik een jaarverslag op? Wat kan ik doen om een veilige werkplek te creëren? of Hoe zorg ik voor een goede samenstelling van m'n bestuur en raad van toezicht? en Hoe stel ik daarbij een aftreedrooster op? Over allerlei onderwerpen in de Governance Code Cultuur hebben we daar meer informatie staan, dus maak daar gebruik van. Mocht je nou nog een specifieke vraag hebben over je eigen organisatie, dan kun je ook altijd via de website een afspraak met ons maken voor een Oriëntatiegesprek. [Muziek]

[Waarom moet je kennis van de Code Diversiteit & Inclusie hebben?]

Als zakelijk leider zit je op een plek waar je verandering kunt brengen. Als zakelijk leider kun je agenderen, je kunt je medewerkers meenemen en je kunt draagvlak vergroten. [Muziek]

Een inclusieve cultuursector is een sector voor iedereen. De Code is juist gemaakt om ervoor zorgen dat de cultuursector handvatten krijgt om hiermee aan de slag te gaan, om een inclusieve culturele organisatie te zijn. Maar je ziet dat dat in de praktijk nog ontbreekt, je

CULTUUR+ONDERNEMEN

ziet dat er op bepaalde vlakken nog veel winst te halen is. Het is niet altijd even toegankelijk voor mensen met een beperking, je ziet dat er op gebied van gender nog veel te halen valt, de verschillen tussen man en vrouw, culturele achtergrond of afkomst ... daar zie je toch best wel wat verschillen binnen de organisaties. Niet alleen bij hun eigen personeel, maar ook op het gebied van publiek. De Code biedt leiding, handvatten en inspiratie voor de culturele sector, om een sector te zijn die herkenbaar is voor iedereen. [Muziek]

[Wat is de Code Diversiteit & Inclusie precies? De vijf principes toegelicht]

De Code Diversiteit & Inclusie is gestoeld op vijf principes:

(1) Je begint altijd eerst met de nulmeting. Besta ik als organisatie? Om je te helpen hebben wij een quick scan vanuit de Code Diversiteit & Inclusie ontwikkeld, die is ontwikkeld door de Universiteit van Tilburg en doe je samen met de medewerker en met managers en met MT [management team]. Daar start je mee.

(2) Vervolgens is het belangrijk dat je samen een visie creëert. De visie is belangrijk om je medewerkers mee te krijgen, maar ook om als organisatie te weten waar je naartoe wilt. Eigenlijk de stip op de horizon.

(3) Als je dat met elkaar bepaald hebt, is het de bedoeling dat je dat ook met je organisatie deelt en dat dat ook breed gedragen wordt; dus draagvlak is één van de belangrijke componenten hierin. Je moet zorgen dat je je medewerkers meekrijgt. Dat doe je door in gesprek te gaan met elkaar en met elkaar te bekijken van: "Waar staan we met z'n allen voor? Die visie die we ontwikkeld hebben, dragen we die allemaal en dan willen we die ook uitstralen naar de buitenwereld?"

(4) De volgende stap is het plan van aanpak. Nou heb je draagvlak gecreëerd, maar hoe ga je dan aan de slag?

Een plan van aanpak heeft 4 P's als uitgangspunt. De eerste is Programma. Wat bied ik aan? Hoe ziet mijn assortiment eruit? Hoe zien mijn producten eruit? En heeft dat ook raakvlakken met mijn doelgroep? Is dat ook wat mijn doelgroep nodig heeft?

Het tweede principe is Publiek. Voor wie doe ik het? Wie is mijn doelgroep? Hoe zorg ik ervoor dat ik zo goed mogelijk aansluiting heb?

De derde P is de P van Personeel. Hoe ziet jouw eigen personeelsbestand eruit? Is er genoeg evenwicht tussen de verschillende kenmerken die we zien in de samenleving? Denk daarbij aan gender, denk daarbij aan verschillende culturele afkomsten, maar ook aan zichtbare en onzichtbare kenmerken. Het belangrijkste hierin is, is dat iedereen zich gezien en gehoord voelt.

CULTUUR+ONDERNEMEN

De laatste P is de P van Partners. Met wie werk je nu al samen? Zijn dat de *usual suspects*? Organisaties waar we gemakkelijk mee samenwerken? Verbreed je scope, ook op gebied van partners en zo vergroot je ook je netwerk.

(5) Het laatste principe en tegelijkertijd wel een van de belangrijkste is monitoring. Hoe zorg je ervoor dat het hele verhaal een plek krijgt binnen je organisatie? Hoe borg je het? En hoe zorg je ervoor dat het op de verschillende lagen van je organisatie aanwezig is. Als zakelijk leider kan ik me voorstellen dat dit veel werk lijkt, maar de Code is zo ingericht om je stap voor stap vooruit te helpen op weg naar een inclusieve omgeving. [Muziek]

[Hoe pas je de Code Diversiteit & Inclusie toe? Drie tips]

Als zakelijk leider ben je in de positie om ook het proces te beïnvloeden. Je kunt als aanjager ervoor zorgen dat je collega's en je medewerkers erin meegaan. Laat jezelf inspireren door de Code.

Mijn eerste tip is om het onderwerp Diversiteit & Inclusie te agenderen. Dat doe je ook om draagvlak te vergroten. Dit doe je niet alleen in de grote beleidsstukken, die van vier tot acht jaar in de organisatie zijn. Maar ook in de één-op-één-gesprekken, ook binnen de teamgesprekken. Zorg dat je aanjager bent van het onderwerp.

Tip 2: als zakelijk leider kun je zorgen voor een veilige werkomgeving. Dan zorg je voor een plek waarin medewerkers zich gezien en gehoord voelen. Maar dat betekent dat je ook aan de slag moet in de dagelijkse praktijk. Denk hierbij aan opmerkingen die bij het koffieautomaat worden gezegd, maar ook het gedrag naar elkaar in mailtjes, de communicatie onderling. Let daarop en probeer een omgeving te creëren waarin je elkaar daar ook op kan aanspreken.

Tip 3: Ga op zoek naar medestanders en maak hun ambassadeurs van Diversiteit en Inclusie binnen jouw organisatie. Zij gaan jou helpen om een inclusieve werkomgeving te krijgen binnen jouw organisatie. [Muziek]

De Code Diversiteit & Inclusie biedt verschillende handvatten en inspiratie. Deze kan je terugvinden op onze website www.codedi.nl. Daar vind je bijvoorbeeld publicaties, je vindt daar ook een trainingswijzer, maar je vindt daar ook de handreiking van de waarde voor nieuwe taal. De handreiking "Waarde voor nieuwe taal" is een handreiking waarin we samen op zoek gaan naar een nieuwe manier, een inclusievere manier om met elkaar te communiceren. [Muziek]

[Waarom moet je kennis van de Fair Practice Code hebben?]

Het is van belang dat de zakelijk leider veel over de Fair Practice Code weet en daarmee ook echt aan de slag kan gaan. Als zakelijk leider creëer jij de voorwaarde waarbinnen kunst gemaakt kan worden. Of het nou voorstellingen zijn, muziek is, een tentoonstelling is ... jij creëert die voorwaarde. En daarin ben je dus een sleutelfiguur in het ook daadwerkelijk in

CULTUUR+ONDERNEMEN

de praktijk brengen van die Fair Practice Code. Er is vaak heel veel passie en ambitie in deze sector, daar ontbreekt het eigenlijk nooit aan. Er is vaak wel tekort aan heel veel: zij het tijd het zij middelen, als je dan die Fair Practice Code in gedachten hebt, dan heb je als het goed is een moreel kompas om daar een zo goed mogelijke werkomgeving omheen te bouwen. En dat is je hoofdzakelijke rol, dus als het goed is helpt de Fair Practice Code je er bij en geeft hij je veel handvaten en richtlijnen, En daarnaast is het natuurlijk tegenwoordig ook bijna overal een echte harde subsidie-eis; dus je moet er iets mee, maar - ik denk - een goede zakelijk leider wil er ook heel veel mee. [Muziek]

[Waarom is de Fair Practice Code in het leven geroepen?]

De Fair Practice Code is tot stand gekomen, omdat we eigenlijk in 2015 zagen toen we met elkaar zaten in een obscuur theaterzaaltje met partners uit België, Duitsland, Verenigd Koninkrijk. We keken naar onze eigen praktijk en zeiden: "Waar lopen nu eigenlijk tegenaan?" En wat ons toen enorm opviel als je zo gaat kijken - en het zal jou ook vast nog meer opvallen - is dat we heel goed programma's en kunst kunnen maken en voorstellingen kunnen maken over thema's zoals solidariteit, zoals eerlijke verdeling, zoals feminisme. En als je dan kijkt: Hoe goed gaat het eigenlijk met die waardes in de eigen werking, in de werking van onze instellingen, van onze theaters van onze musea? Dan zie je dat dat nog best wel een uitdaging is. Dus dat we het er heel goed over kunnen hebben, maar dat we het heel moeilijk vinden om ze ook echt te implementeren aan de achterkant. Daarvanuit kwam de Fair Practice Code. Het heette toen nog een label. We zijn er toen mee aan de slag gegaan, omdat we zeker in Nederland - het was een Vlaams idee - maar zeker in Nederland zagen we toen heel erg ook de gevolgen van de bezuinigingen (in 2013 waren die begonnen). In 2015 zagen we echt: Het klopt niet meer. We houden een façade hoog, maar we zien heel erg dat het uitholt aan de achterkant qua betalingen, maar ook qua al die andere waardes. Hoe kunnen we dat eigenlijk veel meer met elkaar in lijn brengen? Daarom hebben we voorgenomen: we moeten daar een label, een code van maken. Om te zorgen dat we met elkaar die waarde belangrijk vinden en ook echt gaan uitvoeren aan de achterkant. En dat is niet in een keer klaar, dus daar zijn we nog steeds mee bezig. Die Code houdt ons als het goed is steeds aan het werk om die waardes steeds weer aan de achterkant te implementeren. [Muziek]

[Wat is de Fair Practice Code precies? De 5 kernwaardes toegelicht]

De Code bestaat uit vijf waarden. Als je al eerder van de Code hebt gehoord, de Fair Practice Code. Dan heb je vaak ook gehoord over Fair Pay. En het gevaar is dat we het alleen over Fair Pay gaan hebben, maar ik ga jullie nu vertellen wat de vijf waarden zijn die de echte bouwstenen zijn van deze Code.

(1) Begin ik bij Solidariteit. En dat is zeker een waarde die samenhangt met goed betalen. Want solidair met elkaar zijn betekent ook dat je een eerlijk aandeel hebt in de winst die je maakt en zorgt dat je dat met elkaar echt goed en eerlijk kan doen. Dus daar zit die waarde solidariteit.

CULTUUR+ONDERNEMEN

(2) De volgende waarde is Transparantie. En eigenlijk kijk ik dan al snel naar mijn collega in deze video die het heeft over de Culturele Code Governance. Want daar hangt die zeker veel mee samen. Het gaat erover dat we goed communiceren en eerlijk, en transparant zijn over hoe onze organisatie in elkaar zit. Maar ook vanuit de fondsen en ook vanuit de kunstenaars. Dus dat zal je steeds zien bij deze Code: Het gaat steeds over al deze partijen die onderdeel hebben in het maakproces van kunst en cultuur. Dat ze allemaal betrekking hebben op de Fair Practice Code en dus op al deze waardes. Zo ben je transparant over wat de situatie is en durf je daar eerlijk en open in te zijn. Daar gaat die waarde over.

(3) Dan de volgende waarde Diversiteit. Dan kijk ik naar mijn andere collega die het heeft over de Code Culturele Diversiteit en Inclusie. Diversiteit, daar hoef ik dan verder ook niks over te zeggen. Wat wel een interessante is is dat de Fair Practice Code een voorwaarde lijkt zijn uit onderzoek voor diversiteit. Dus dat je eerlijk en duurzaam en veilig kan werken in deze sector, dat is belangrijk om hem ook echt toegankelijk te maken voor een diverse groep mensen. En dat het niet alleen voor een beperkte groep is die zich kan permitteren om in deze sector te werken. Maar als we diversiteit willen moeten we dus ook naar die andere waardes kijken, naar deze Fair Practice Code, om hem ook echt toegankelijk te maken.

(4) De volgende waarde is Vertrouwen. Dat heeft enerzijds betrekking op de relatie tussen fondsen, instellingen en makers. Vertrouwen bij elkaar en durven we dus ook te tekenen voor: Je doet deze aanvraag, je krijgt deze subsidie en wij vertrouwen erop dat je dit gaat doen. Of moeten we dat van tevoren helemaal dichttimmeren? Moeten we dat van tevoren helemaal kwantificeren? Of kunnen we daarin ook echt vertrouwen krijgen en vertrouwen geven? En die ruimte dus geven, zodat we niet helemaal verzanden in alles op papier en dicht te schrijven en dicht te timmeren. Maar ook die ruimte juist te geven die cruciaal is voor het creëren van kunst. En het gaat zeker ook over: is er vertrouwen in de werkomgeving? Dus is het een veilige omgeving en dan gaat het ook over grensoverschrijdend gedrag. Dus ook een cruciale waarde.

(5) En dan gaat het als laatste waarde over Duurzaamheid. En die gaat enerzijds over de impact die ons maken heeft, ons werken heeft op het klimaat. Hoe kunnen wij het duurzame werken? Hoe kunnen we groener worden met z'n allen? Kunnen wij dat ook echt doordenken wat onze impact is? En hoe kunnen we dat beter doen? En het gaat ook over de duurzame inzetbaarheid van ons allemaal. Hoe kunnen we dat duurzaam doen? Dus hoe zien we onszelf, onze medewerkers, onze opdrachtnemers ook niet als een soort wegwerpmateriaal, maar hoe zetten we elkaar duurzaam in? Kunnen we duurzame relaties aangaan? Hoe zorgen we dat we niet allemaal heel snel opgebrand raken en in een burn-out raken? Dus hoe doen we dat duurzaam?

Dat zijn de vijf waardes die de Code maken en we schrijven daar vaak dan bij Fair Pay. Nou die heb ik jullie al verteld, die spreekt eigenlijk voor zich. Hoewel die ook altijd makkelijker klinkt dan echt gedaan. Want als je het hebt over eerlijk betalen dan is dat zeker als er

CULTUUR+ONDERNEMEN

zzp'ers zijn vaak nog complexer. Als je geluk hebt is er in jouw discipline-sector een CAO; dan heb je een soort richtlijn, maar ook dan moet je kijken hoe betaal je alles daar omheen en hoe draag je dat eerlijk. Gelukkig worden er steeds meer honorarium-richtlijnen en handvaten ontwikkeld per sectordiscipline, maar daar valt nog een hoop werk te doen.

Volgende is Fair Share. En zo heeft iedereen een eerlijke aandeel in het proces; dat betekent niet alleen qua inkomen maar dat betekent ook qua inspraak en aan over hoe geven we dat vorm. Ook bijvoorbeeld in de muziek komt die vaak terug Dus als je bijvoorbeeld ziet van als ik een nummer stream op Spotify: wat is dan het aandeel dat daarvan ook echt naar de artiest gaat, en hoeveel gaat er terug naar de sector om weer te investeren in nieuwe artiesten? Enzovoorts. Dus dat Fair Share is er ook een die altijd doorzingt.

En dan de laatste die we als een soort motto erbij zetten is: Fair Chain. Dat we altijd kijken naar de keten waarin je staat. Wat is jouw rol daarin? Wat is jouw positie daarin? En als zakelijk leider zal het je niet verbazen dat het vaak het moeilijkste is aan de onderkant van de keten: de kunstenaars de artiesten. Zij komen vaak het meest in gedrang en alle cultuurwerkers die daar omheen staan en werken. Dus dan kijken we ook direct weer naar de waarde solidariteit. Die komt dan heel erg terug. Hoe kunnen we dat solidair doen en hoe kunnen we als keten één sterk geheel vormen om steeds te zorgen voor de meeste fantastische kunst? En hoe kunnen we zorgen dat we dat niet één keer maken, maar blijven maken en dat het aan alle kanten solidair is, transparant is, divers is, vol vertrouwen is, veilig is en duurzaam is. [Muziek]

[Hoe pas je de Fair Practice Code toe?]

Hoe kun je nu als zakelijk leider de Code ook echt toepassen? Dat is best een ingewikkelde vraag. Eigenlijk is het ook een terugkerende vraag: Hoe kun je hem nou zo concreet mogelijk maken? Wat kan ik er in mijn dagelijkse praktijk mee? Wij hebben zoveel mogelijk tools en handvaten ontwikkeld om dat voor jou ook mogelijk te maken. Op de website www.fairpracticecode.nl vind je deze tools ook zoveel mogelijk. Daar is bijvoorbeeld een Quickscan die je kan doorlopen als je een project aangaat. En ook als kunstenaar kun je dat doen en ook als instelling kun je dat doen en als gezelschap kun je dat doen. Dus voor alle partijen is die Quickscan te doorlopen en dan kun je concreet zien van: Waar loop je dan tegen aan? Nou je zit in een onderhandeling: Wat is dan een eerlijk tarief? Hoe kom je bij dat eerlijke tarief? Of je gaat met vrijwilligers werken: Hoe doe ik dat op een eerlijke basis? Maar ook: wat moet ik eigenlijk met de waarde vertrouwen in mijn organisatie? Nou dan zie je dat je bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon kan hebben. Misschien ben je nog een kleine organisatie, misschien al een grote: hoe zit dat eigenlijk? Daar staan veel concrete tips en handvaten ook om daar vorm aan te gaan geven. Je zal er vaak een eigen visie op moeten ontwikkelen en die vijf waarden zijn daar leidraden bij. Maar het zijn dus ook de concrete documenten, stukken, soms ook wetgeving of andere mooie dingen die we in de sector hebben ontwikkeld die je daarbij kan gebruiken om daar dan je eigen invulling ook aan te geven. We werken nu aan een mooie toolkit die je als het goed is binnen korte termijn ook

CULTUUR+ONDERNEMEN

kan opvragen zodat je daar hoe groot of klein je organisatie ook is mee aan de slag kan gaan om je eigen visie op deze code te formuleren. Je zal na één keer niet klaar zijn. Het blijft een doorlopend werk en we hebben er veel blinde vlekken, zoals ook bij de andere codes. Daarom is die er ook. Het blijft ons allemaal in de sector werken aan die Code, maar als we het goed doen krijgen we een steeds eerlijkere, duurzamere, veiligere , betere werkomgeving en als het goed is alleen maar meer fantastische kunst. [Muziek]

[Tips voor de Fair Practice Code]

Tips om mee te geven? Ik denk dat het vooral zaak is om er met elkaar over in gesprek te gaan en zeker binnen je organisatie. Maar ook bijvoorbeeld: ben je zakelijk leider? Ga dan vooral met die makers ook eens in gesprek. Hoe kijken zij daarnaar? Je zal zeker een keer in een onderhandeling zitten dat zij zeggen maar dat is niet Fair Practice. Dus het is heel goed omdat ook voor dat moment dat je daarin zit al een keer met makers over te hebben. Hoe staan jullie daarin? Wat is het voor jullie? Zoals ik al zei het is best een ingewikkelde code, hij is complex, hoe doe je dat eerlijk? Want aan passie nooit een gebrek en aan tijd en middelen vaak wel. En jij zit dan precies in die limbo eigenlijk als zakelijk leider. Dus hoe meer gesprekken erover, hoe beter - zou ik zeggen. Je vormt dan ook echt jouw visie daarop. En hoe ga jij dat zo concreet mogelijk vertalen?

Meer info en tools en updates, vind je op FairPracticeCode.nl En daar vind je ook bijvoorbeeld interviews met anderen. Wat is hun ervaring daarmee? Waar liepen zij tegenaan? Wat is hun omslagpunt? Daar kun je veel inspiratie uithalen. Misschien ook om te denken: zo doe ik het dus echt niet. Dat is alleen maar oké, want er is echt jouw eigen manier. En harde wetgevingen en harde regels staan er ook, dus die kun je daar vinden. En verder zou ik je ook meegeven om Kunsten '92 te volgen op Insta, Facebook, LinkedIn waar je ook zit. En schrijf je in voor de nieuwsbrief, dan ontvang je ook steeds de laatste update over de Fair Practice Code, of we nog mensen zoeken die die toolkit willen uitproberen, of andere soorten want we blijven met z'n allen die Code ontwikkelen. En het is alleen maar te gek als jij daar als zakelijk leider ook aan mee wil doen en bijdrage wel leveren en nou ongetwijfeld ook veel inspiratie uit kan halen. Succes! [Muziek]