

# De drie gedragcodes van de cultuur sector

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. Al onze partners van Kultuer Kollektief passen de codes toe. Hieronder volgt de uitwerking van de codes per organisatie.

1. Popfabryk
2. Explore the North
3. Arcadia
4. Keunstwurk
5. VHDG
6. New Nordic Wave

# 1. Popfabryk

De statutaire naam van de stichting is Fries Productiehuis Popcultuur, de verkorte handelsnaam is Popfabryk. Het bestuur bestaat uit Dorien Wondaal-Meijer (voorzitter), Dick Hollander (secretaris), Silvie Drees (penningmeester), Jelle Gietema (algemeen) en Inge Imelman. Het bestuur vergaderd vier keer per jaar. Het bestuur is bekend met de Governance Code Cultuur en past deze toe.

We zijn constant in dialoog met het veld en nemen de bevindingen hiervan mee in het beleid en activiteiten. Daarnaast organiseren we drie keer per jaar de WIJZEraad met een deels wisselende groep (jonge) makers. In een informele setting wisselen we met ze van gedachten over de rol en functie van Popfabryk voor makers in de popcultuur, maar ook over thema's als fair-pay en diversiteit en inclusie.

Popfabryk ziet de noodzaak en voordelen van maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo). Dit betekent dat er meer rekening wordt gehouden met de effecten, hoe gering soms ook, van de bedrijfsvoering op mens, milieu en maatschappij.

## Duurzaamheid

Popfabryk hanteert bij haar projecten en producties de volgende uitgangspunten op het vlak van duurzaamheid:

- Lokaal waar mogelijk: benodigde diensten en producten worden zo veel mogelijk betrokken bij lokale aanbieders.
- Duurzaam: producten met duurzame eigenschappen hebben de voorkeur boven wegwerp en/of milieubelastende producten.
- Mens- en diervriendelijk: activiteiten en keuze van producten houden rekening met de gevolgen voor mens en dier op de langere termijn.

## Fair Practice

De Fair Practice Code heeft drie onderliggende principes, die door alle waarden heen zijn gevlochten: Fair pay, Fair share en Fair chain.

Voor inhuur hanteren we vaste tarieven, gebaseerd op de rekentool voor kunstprofessionals in cultuureducatie en amateurkunst van Platform ACCT en de rekentool van Digipacct. Hierdoor kunnen we werken met vaste, genormeerde tarieven en is inzichtelijk hoe deze tot stand zijn gekomen. Voor freelancers (projectleiders/ producenten) hanteerden we in 2025 daarmee een dagtarief van € 280,-. Bij langlopende opdrachten volgen we de CAO-welzijn.

Voor optredens gebruiken we de Fair Pay Rekentool Popmusici van PACCT als richtlijn, die vijf fases in de carrière onderscheidt en daarmee meer differentiatie biedt dan de SENA gagenorm. Indien we financieel niet kunnen voldoen aan deze richtlijn hanteren we Fair Share. We zijn transparant over het beschikbare budget en komen op basis hiervan gezamenlijk tot een eerlijke verdeling en vergoeding.

Daar waar het talentontwikkelingstrajecten betreft volgen we de collectieve afspraken rond vergoedingen van het Platform Popcultuur Fryslan en/of het samenwerkingsverband NOORD.

# 2. Explore the North

## Code Diversiteit & Inclusie

Diversiteit zit in de kern van wat wij doen. De vier P's uit de code zijn ook onze P's: programma, publiek, personeel en partners.

## Programma

In ons (inter)nationale programma laten wij stemmen en talen horen die doorgaans niet in Fryslân te horen zijn. Alle talen zijn gelijk en de zeggingskracht en kwaliteit van een uiting gaan vóór de taal waarin het gezegd wordt. Dat maakt Explore the North een erg inclusieve omgeving die qua programmakeuzes en partnerschappen met makers ook zeer bewust ingaat tegen de heersende, vrij homogene, culturele stromingen in deze omgeving. Dat schuurt. Wij krijgen vanuit de traditionele hoek commentaar over onze benadering van Fries in het programma (omdat we het werken in deze taal niet afdwingen): een ontwikkeling die wij aangrijpen om het gesprek aan te gaan over de toekomst van het Fries in een diverser wordende samenleving. We hebben inmiddels ervaren dat we, juist door alle ruimte te geven aan het individu, de liefde voor de eigen roots (welke dat ook zijn) aanwakkeren. Ook de Friese.

## Publiek

'Een breder publiek bereik je niet door een cultuur van kunstbeleving op te leggen, maar door van onderop aan nieuwe culturen te bouwen. Kunst kan daar een belangrijke rol in spelen, maar dat vereist een andere positionering en daarmee een andere rolverdeling van de betrokken partijen, die van de overheid inclusief. Een kunstproject dat een mogelijk nieuwe rolverdeling laat zien, is Pidgin X.'

Citaat uit het artikel 'En waar is het theater?' van wetenschapper Hanka Otte over ons project Pidgin X in Boekman Cahier.

Van onderop bouwen aan nieuwe culturen, door middel van kunst. In deze nieuwe periode willen wij daar, mede geïnspireerd door de impact van ons project Pidgin X, nog verder in gaan. In Podium Explore gaan maandelijks activiteiten organiseren waarbij de minder zichtbare groepen in Leeuwarden en Fryslân zichtbaar der worden. Door ervaringen te delen in de vorm van voedsel, taal, kunst en cultuur. Het productiehuis-project Pidgin X van Ahilan Ratnamohan – over de democratisering van onze taal in een bepaalde stad – sluit daar bijvoorbeeld mooi op aan.

Wij betrekken ook de lokale bevolking en omgeving bij onze eigen producties. Wij maken het alledaagse literair in allerlei projecten, waardoor bewoners van Fryslân (zeker niet de usual suspects) zelf onderwerp zijn van onze programma's.

Wij zetten ons in om nieuwkomers te betrekken bij onze activiteiten en werken daarvoor onder andere met Onze Familie in Leeuwarden, waar ook een aantal vaste vrijwilligers vandaan komt. We houden bij de productie en communicatie rekening met een zo groot mogelijke toegankelijkheid van onze activiteiten voor mindervaliden en werken in de komende jaren steeds meer met focusgroepen om ons hierbij te ondersteunen. Een belangrijk aandachtspunt van ons is het trekken van een cultureel diverser publiek, met als startpunt Podium Explore en onze festivalperiode. Want hoewel we in de programmering veel kleuren, talen en culturen laten zien, spiegelt zich dat nog onvoldoende in het publiek. Dit is tekenend voor cultureel Fryslân, maar wij willen daar per se een verschil in gaan maken. Dat doen we door programma's te ontwikkelen als Pidgin X, waar vele mensen en culturen uit Leeuwarden bij betrokken waren en door inclusievere samenwerkingen aan te gaan met partners.

Binnen onze festivalperiode is een meer diverse weergave te zien van onze samenleving dan hoe Fryslân bekend staat. Podium Explore is een geweldige basis om een diverser publiek aan te spreken. Podium Explore is de plek waar collectieven Queer Factory ruimte krijgen, waar we een folkskeuken beginnen en waar culturele projecten voor ouderen kunnen worden ontplooid. Mensen zijn en mensen zien.

#### **Personeel**

Binnen het bestuur en de organisatie van Explore the North zijn diversiteit en inclusie een belangrijke focus. Binnen ons bestuur hebben wij hiervoor nieuwe profielen gemaakt. Binnen onze organisatie is de genderdiversiteit goed gewaarborgd. De focus in de komende jaren ligt op het betrekken van meer mensen van niet-Westerse afkomst bij onze organisatie (kunstenaars, organisatoren, vrijwilligers) en ook van andere opleidingsniveaus dan HBO/WO. Tegelijkertijd ligt de focus op de ontwikkeling van het Fries als minderheidstaal en het vangen van de Friese identiteit in innovatieve projecten. Wij willen niet alleen over mensen of groepen praten, maar ze aan tafel hebben. De toevoeging van Podium Explore aan onze faciliteiten biedt ons in de komende jaren enorme kansen om een brede laag medewerkers en vrijwilligers aan ons te binden. Want dat is waar wij willen en denken te kunnen staan: midden in de samenleving. Zelfs (of juist) met dat vreemde programma van ons.

#### **Partners**

Binnen de sector zijn diversiteit & inclusie gelukkig belangrijke thema's. Dat zorgt ervoor dat we gezamenlijk keuzes maken en een balans vinden. We houden elkaar scherp. Inhoudelijk is het intensief werken met partners juist wat Explore the North een diverse en inclusieve structuur maakt, zie bijvoorbeeld de belangrijke rol van de partners bij Podium Explore. Bij inhoudelijke partners die hier

minder de focus op hebben, proberen wij dit als onderwerp van gesprek aan te wakkeren. Wij werken voor de totstandkoming van onze activiteiten ook buiten Leeuwarden samen met vele partners in alle soorten en maten in vele circuits. De selectie van partners en makers is ook erg gebaseerd op het creëren van een grote diversiteit in geografie en publiek voor onze activiteiten.

Maatschappelijk belang en toegankelijkheid Wij vertrouwen erop dat het maatschappelijk belang en de toegankelijkheid van onze organisatie en activiteiten hierboven voldoende is toegelicht. In het volgende hoofdstuk benaderen wij deze onderwerpen nog op het gebied van de organisatie.

### **Bedrijfsvoering en fair practice**

#### **Governance Code Cultuur**

Het vierkoppige bestuur van Stichting Explore the North is onbezoldigd. Het bestuur delegeert taken aan de algemeen directeur: Mark Hospers. Deze taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in een directiereglement. Bestuur en directie hebben jaarrond een fijne dynamiek waarbij er veel ruimte is om op een prettige wijze te sparren binnen én buiten de vastgelegde vergadercyclus. Het is mede daardoor dat de stichting zich in toch aanzienlijke vaart op alle nodige vlakken heeft kunnen ontwikkelen. Wij volgen uiteraard de aanbevelingen van de code cultural governance. Het bestuur doet jaarlijks een zelfevaluatie.

Eventuele nevenactiviteiten van bestuur en directie worden in alle bestuursvergaderingen besproken. Wanneer er zich binnen het bestuur een situatie van mogelijke belangenverstremming voordoet, wordt de aard van deze relatie besproken in het gehele bestuur, zodat dit niet leidt tot situaties waarbij verantwoordelijkheden onduidelijk worden. Mocht er een

bestuursbesluit nodig zijn in een dergelijke situatie, dan onthoudt het betreffende lid zich van stemming. Er heeft zich in de huidige periode niet een dergelijke situatie voorgedaan.

Het bestuur bestaat uit de volgende vier personen. Er is een rooster van aftreden.

- Sjoerd Feitsma (voorzitter)
- Niek vom Bruch (penningmeester)
- Mohamed Yusuf Boss
- Lieselot Van Damme

Tweede helft 2024 heeft er een aanzienlijke bestuurswissel plaatsgevonden waarbij een aantal bestuurders van het eerste uur na een tweede termijn zijn vertrokken. In de eerste helft van 2025 heeft Explore the North een bestuur van vijf mensen waarvan drie nieuw. Hiervoor zijn profielen opgesteld. Ook wordt in de loop van 2025 een gesprek over omvorming naar een RvT-model opgestart, passend bij de fase waarin onze instelling zich bevindt.

#### **Fair practice en team**

Sinds 2021 hebben wij grote stappen kunnen zetten in de ontwikkeling van de organisatie. Bestuur en directie hebben een plan ontwikkeld om stap voor stap verder te professionaliseren, dit ingegeven door het feit dat Explore the North sinds 2021 is opgenomen in diverse meerjarige regelingen lokaal en landelijk.

Bij start van 2024 zijn er vijf mensen in loondienst bij de stichting, voor in totaal 4 FTE. In de komende jaren breiden wij deze vaste kern uit passend bij het loongebouw dat hoort bij een brede ontwikkelinstelling. Wij hanteren daarbij de CAO podia en festivals. Ook voor ZZP'ers hanteren wij de CAO en het opslagpercentage van 1,5. Begin 2024 wordt de organisatie opnieuw ingericht met een transparante structuur gebaseerd op de pijlers: productiehuis, Podium Explore en festival en bijbehorende ondersteunende afdelingen.

Wij werken met een jong zelflerend team van noorderlingen tussen de 22 en 47 jaar. Bijna iedereen is deels in huis opgeleid en woonachtig in Fryslân of het noorden. Wij zien de opleiding (en doorstroom) van lokale professionals als een belangrijke opdracht aan onszelf voor het behouden van een duurzame lokale sector. Er is ruimte voor stages op verschillende plekken binnen de organisatie en wij bieden een traineeship voor literaire programmamakers.

Waar in de huidige periode de focus lag op het toepassen van fair pay in alle lagen van de organisatie en het verduurzamen van het team door invoering van een loongebouw, zal de komende jaren (en vooral al in 2024) de focus liggen op het uitbreiden van mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling van medewerkers, het verder bevorderen van werkplezier door een focus op evenwicht tussen werk en vrije tijd en sociale veiligheid op de werkvloer. Via de Verenigde Podiumkunstenfestivals zijn wij aangesloten bij meldpunt mores.online en als letterensector hebben wij de intentie om in 2025 een gezamenlijke vertrouwenspersoon aan te stellen.

Voor het festival – maar ook jaarrond in Podium Explore – werken wij met een zeer diverse groep van zo'n 70-100 vrijwilligers (van tieners tot gepensioneerden, van nieuwkomers tot cultureel ondernemers in de dop).

#### **Honorering kunstenaars**

Sinds 2021 hebben wij met VLAM21 grote stappen gezet in het vormgeven van het gesprek rond fair practice en het uitvoering geven aan nieuw gedeeld beleid. Bij schrijven van dit plan legt onze sector in samenwerking met de ketentafel van Platform ACCT de laatste hand aan een gedeelde honoreringsrichtlijn voor de letteren en voor auteurs. Dat helpt ons

(naast onze CAO) om meer en meer transparant te worden als instelling en als sector over beloning.

Wij werken met kunstenaars uit diverse disciplines. Opmerkelijk waren tot voor kort de verschillen binnen de praktijk van theatermakers, schrijvers en muzikanten. Als er bijvoorbeeld al normbedragen waren, dan lagen ze ver van elkaar. Wij trekken zoveel mogelijk één lijn voor makers binnen alle disciplines, waarbij wij kijken naar de nieuwe richtlijnen vanuit de ketentafel, maar ook naar standaardtarieven bij LIRA, de Schrijverscentrale, SENA en NORMA. Daarbij is het belangrijk om als organisatie solidair te zijn tussen verschillende disciplines, maar ook bijvoorbeeld om oog te hebben voor het verschil tussen een medewerker met vaste aanstelling voor wie alle uren al betaald worden en een kunstenaar die als ZZP'er een eigen zaak runt. En om dit verschil voor de start van een samenwerking te benoemen en om vooraf bijvoorbeeld afspraken te maken over tijdsinzet en betaling. Wij doen dat door bijvoorbeeld – ook zonder te weten of er een project gerealiseerd gaat worden – wel een startbijdrage voor de makers beschikbaar te stellen.

Fair practice en fair pay zijn natuurlijk ook een collectieve aangelegenheid. Soms stappen wij niet in als partner in een project met andere partners, omdat wij zien dat een project qua bedrijfsvoering niet op orde is. Soms wijzen wij partners op het gebrek aan honoraria voor artiesten in een begroting. Soms moeten wij een project ontraden omdat fair pay een utopie blijkt te worden en soms is het gewoon niet anders en is de organisatie waar wij mee werken ook een startup, waardoor een eigen tijdsinvestering van de maker een onontbeerlijk risico is. Transparantie vooraf over hoe wij instappen is ook hier weer essentieel.

## 3. Arcadia

#### **Structurele financiering**

Explore the North wordt in 2025 - 2028 meerjarige ondersteund door het Ministerie van OCW. Dat is voor het eerst. Ook draagt de provincie Fryslân meerjarig bij voor het productiehuis en in 2025 voor het festival. In deze aanvraag voor 2025 voor de gemeente Leeuwarden voegen wij al onze activiteiten inclusief de nieuwe ontwikkeling rond Podium Explore samen in één ontwikkelinstelling.

#### **Beleid en toepassing Fair Practice Code, Governance Code Cultuuren Code diversiteit en inclusie**

##### **Inleiding**

Arcadia onderschrijft de drie culturele codes die voor en door de sector zijn opgesteld. Elk van de codes heeft een duidelijk eigen focus: de Governance Code Cultuur richt zich op fatsoenlijk bestuur en toezicht, de Fair Practice Code op een stevige arbeidsmarktpositie van mensen werkzaam in de sector en de Code Diversiteit & Inclusie op een structurele verankering van diversiteit en inclusie binnen de culturele organisaties. Als organisatie werkt Arcadia met veel verschillende partners en richt het zich op diverse doelgroepen. Als triënnale is Arcadia een organisatie met een duidelijke piek in bemensing. Vanuit deze verschillende invalshoeken is het belangrijk om het beleid op papier te zetten en zowel in- als extern te communiceren.

Arcadia is een stichting met een culturele ANBI-status. De organisatie heeft een aantal mensen in loondienst en werkt op de piekmomenten met veel zzp'ers en vrijwilligers. Arcadia organiseert eens in de drie jaar een grootschalig en breed cultureel programma: van professioneel tot amateur, verspreid over diverse disciplines (podiumkunst, beeldend, gesprek- en debat, design, architectuur, social design, community art, etc). Een deel van de projecten in het programma worden in-huis geproduceerd, een deel bestaat uit co-producties waar de penvoering bij externe partijen ligt en Arcadia financieel en op inhoud bijdraagt. Daarnaast wordt met partners gewerkt, waaronder overheden (regionaal, landelijk en internationaal), het bedrijfsleven, onderwijs en het culturele veld. Culturele partners met wie Arcadia in co-productie programmaonderdelen maakt, worden waar mogelijk gewezen op de codes en het eventueel het niet naleven ervan. Bij niet - culturele samenwerkingspartners is

hier tevens aandacht voor, maar blijft de invloedssfeer van Arcadia beperkt. Waar mogelijk kan Arcadia, onder meer op basis van het niet naleven van de codes, besluiten een samenwerking niet aan te gaan, op te schorten of eventueel te beëindigen.

Arcadia zet zich in om de codes op de juiste manier na te leven en te delen. Arcadia ziet daarbij de drie codes in samenhang met elkaar. Waar mogelijk probeert Arcadia ook haar partners mee te nemen in de codes.

## Fair Practice Code

Arcadia zet zich in voor Fair Pay, Fair Share en Fair Chain en toont dit door verantwoording in onder meer de jaarverslagen en jaarrekeningen en in gesprekken met partners.

## Medewerkers

Arcadia is niet aangesloten bij een CAO maar heeft voor het opstellen van het eigen loongebouw gebruikgemaakt van diverse CAO's passend bij organisatie en werkzaamheden. De lonen zijn marktconform, afgestemd op onder meer ervaring, verantwoordelijkheden en afbreukrisico's. De belangrijkste posities in de organisatie (kernteam) zijn in loondienst. Voor medewerkers in loondienst zijn diverse mogelijkheden voor ontwikkeling (cursussen, lidmaatschappen, netwerken, etc). Arcadia werkt met een Raad van Toezicht, deze ontvangt een vergoeding voor haar werkzaamheden.

De zpp-honorering is passend bij de lengte van de opdracht, zwaarte van de opdracht en de verantwoordelijkheden en het afbreukrisico. Ook inzake de zpp-tarieven worden, vergelijkbaar met een loongebouw, medewerkers in een gelijkwaardige functie gelijkwaardig beloond. Met vrijwilligers wordt een overeenkomst opgesteld. Vrijwilligers ontvangen reiskosten-

vergoeding en worden tijdens hun inzet voorzien van eten en drinken. Vrijwilligers met een verantwoordelijke functie ontvangen een vergoeding passend bij de richtlijnen van de Belastingdienst.

Stagiaires ontvangen een stagevergoeding. Arcadia maakt daarbij geen onderscheid tussen MBO, HBO of WO. Met stagiaires wordt tevens een overeenkomst opgesteld.

De organisatie werkt met een directeur-bestuurder die verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht. Eens per jaar wordt het functioneren van de directeur-bestuurder geëvalueerd met de RvT. De directeur-bestuurder en RvT vergaderen minimaal zesmaal per jaar gezamenlijk. Personeelszaken en financiën zijn een standaard onderwerp op de agenda. De directeur voert evaluatie- en voortgangsgesprekken met de medewerkers in loondienst. Werkdruk, voortgang en ontwikkelwensen zijn daarbij standaard onderwerp van gesprek.

## Makers, kunstenaars

Arcadia werkt met veel makers. Deze ontvangen een honorering passend bij bestaande richtlijnen. Ook reis- en verblijfskosten worden vergoed. Dit geldt ook voor kunstenaars en ontwerpers in residentie.

## Tot slot

De provincie Fryslân heeft in 2023 en 2024 onderzoek gedaan naar Fair Pay in de culturele sector in de provincie. Uit het onderzoek blijkt dat Arcadia goed scoort.

## Governance Code Cultuur

Arcadia volgt de Governance Code Cultuur en werkt binnen een Raad van Toezicht-model. De organisatie past de principes uit de GCC toe en volgt de aanbevelingen. De toepassing van de principes en aanbevelingen uit de GCC wordt toegelicht en verantwoord in het jaarverslag en op de website.

De RvT bestaat uit vijf leden en ontvangt een jaarlijkse vergoeding voor de werkzaamheden. Vacatures voor RvT en directie zijn openbaar. Er wordt gestreefd naar een evenwichtige samenstelling en naar diversiteit op het gebied van deskundigheid, kennis en ervaring. De aandacht gaat onder meer uit naar kennis van het culturele veld, de financiële en juridische aspecten van de organisatie, netwerk en ondernemerschap. De toezichthouders worden aangesteld voor een termijn van vier jaar en kunnen een keer opnieuw worden benoemd.

Het culturele veld in Noord Nederland en meer specifiek Fryslân is klein. Dit betekent dat deze kleine groep mensen vaak voor diverse organisaties (vaak zpp door kleine culturele infrastructuur) werkt. Dit levert voordelen op (korte lijnen, grote netwerken), maar kan ook resultaten in belangenverstremgeling en tegenstrijdige belangen. Arcadia volgt de richtlijnen van de code door een helder overzicht van nevenfuncties en bij eventuele mogelijke belangenverstremgelingen hier afspraken over op papier te zetten tussen organisatie en betreffende medewerker. Dit geldt voor toezichthouders, medewerkers in loondienst als ook medewerkers met een zpp-overeenkomst. Nevenfuncties van toezichthouders, directeur-bestuurder en artistiek leider worden vermeld in het jaarverslag en op de website en nieuwe nevenfuncties worden uiterlijk in de eerstvolgende bestuursvergadering besproken en getoetst. Toezichthouders worden niet als

freelancer betrokken en er is geen sprake van familiale relaties tussen medewerkers en bestuurders, of bestuurders onderling.

De RvT vergadert zes keer per jaar met een statutair minimum van vier. Vergaderingen volgen een vaste, jaarlijkse agenda en er worden notulen gemaakt, waarbij belangrijke besluiten worden onderbouwd. Daarnaast hebben toezichthouders en directeur-bestuurder regelmatig overleg buiten de vergaderingen om. Er is een directiereglement waarin de taakverdeling tussen directeur-bestuurder en RvT en mandaten zijn vastgelegd.

Arcadia werkt volgens een financieel protocol en heeft een externe accountant voor jaarrekeningen en mogelijke accountants- of samenstellingsverklaringen die door externe financiers worden gevraagd. Het jaarverslag staat online. Arcadia werkt zorgvuldig en wil dat de organisatie een veilige werkomgeving is. In een kleine organisatie als Arcadia heeft een externe vertrouwenspersoon de voorkeur. Er is echter kennis in de organisatie, zodat er in deze materie initieel snel en correct gehandeld kan worden. De organisatie werkt toe naar een externe vertrouwenspersoon. Met deze externe persoon wil Arcadia het protocol rondom veiligheid op de werkvloer verbeteren en verscherpen, zodat voor alle medewerkers helder is hoe hier binnen Arcadia op gehandeld wordt. In 2024 moet dit zijn afgerond en intern gecommuniceerd.

Arcadia tolereert geen enkele vorm van intimidatie, uitsluiting en kwetsend of gewelddadig gedrag. Arcadia werkt aan een gedragscode en heeft een protocol opgesteld, dat wordt verwerkt in een personeelshandboek waarnaar verwezen wordt in de contracten van medewerkers, makers en vrijwilligers.

## Code Diversiteit en Inclusie

De organisatie van Arcadia onderschrijft het belang van diversiteit in de organisatie en het programma en is inclusief voor alle mensen, ongeacht hun culturele, etnische, sociale of economische achtergrond, leeftijd, sekse, gender, seksuele geaardheid, geloofsovertuiging, opleidingsniveau, neurotype of lichamelijk vermogen.

Arcadia wil de diversiteit in Nederland, Europa en Fryslân weerspiegelen en ook welkom heten. Van belang hierbij is dat diversiteit in Fryslân een andere betekenis heeft dan in de Randstad. Op 1 januari 2018 woonden in Fryslân 63.379 inwoners met een migratieachtergrond, dit is 10% van de Friese bevolking. Hiervan heeft 5 procent een westerse en 5 procent een niet-westerse achtergrond. Beide groepen tellen rond de 30.000 personen. Landelijk heeft 23 procent van de bevolking een migratieachtergrond (bijna 4 miljoen). In Fryslân wonen relatief minder inwoners met een migratieachtergrond dan landelijk. Diversiteit is in Fryslân met name te vinden op het vlak van sociaal-economische achtergrond, opleidingsniveau en taalachtergrond (vooral: Fries als moedertaal).

De medewerkers, vrijwilligers en makers van Arcadia zijn divers in leeftijd, sekse, gender, seksuele identiteit, sociaal-culturele, sociaal-economische, opleiding (WO, HBO en MBO) en taalachtergrond (Nederlands, Fries). De etnische diversiteit is beperkt, maar weerspiegelt de situatie in de regio. Dit betekent niet dat dit niet de aandacht van de organisatie heeft. Door de kunstenaars en makers waar Arcadia mee samenwerkt, of via uitwisseling met Europese

partners probeert Arcadia de etnische diversiteit te vergroten. Ook worden er regelmatig partners bij de projecten betrokken die werken met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of nieuwkomers.

Het publiek van Arcadia is zeer divers, omdat ook het geboden programma zeer divers en veelal gratis toegankelijk is. Van lokaal publiek bij kleinschalige amateurproducties, tot nieuwkomers bij theatervoorstellingen en landelijk publiek bij andere projecten. Het lokale publiek is divers in o.a. leeftijd, (taal)achtergrond, gender, geaardheid en opleidingsniveau.

Heldere taal bereikt een brede doelgroep, daarom is toegankelijk taalgebruik in alle publieksteksten belangrijk. De marketing- en communicatiemedewerkers van Arcadia zijn zich daar bewust van. De basistaal van Arcadia is Nederlands, maar ook het Fries wordt veel gebruikt. De website is daarnaast ook Engelstalig.

Arcadia hecht veel belang aan toegankelijkheid, zowel financieel, fysiek als op inhoud. Het programma is breed, diverse projecten voor diverse doelgroepen, veelal gratis en zorgt Arcadia voor toegankelijkheid voor andersvaliden bezoekers en medewerkers.

# 4. Keunstwurk

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 gemiddeld 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 directeur-bestuurder 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 plastic-gebruik. 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 werk-omgeving 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.

### **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 en makers 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 Kunstwurk 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 Kunstwurk en het Kultuer Kollektief 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), betaalbaar 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.

## 5. VHDG

### Fair Practice Code

Sinds de toekenning van de Kunstpodium Basis in 2021 past VHDG de Fair Practice Code toe in onze bedrijfsvoering, personeelsbeleid en opdrachtrelaties met kunstenaars en externen. Daarvoor al zag VHDG het agenderen van Fair Practice als haar verantwoordelijkheid: in 2019 organiseerden we samen met Noordenaars en Platform BK het Fair Practice Symposium voor de Noordelijke sector. Recent werkten we mee aan het noordelijke evenement van de Creatieve Coalitie, om de positie van cultuurwerkers in Noord-Nederland onder de aandacht brachten bij lokale beleidsmakers. De ambities voor onze eigen organisatie zijn ook gericht op eerlijke en duurzame groei, hierbij presenteren we een O-meting en concrete doelen voor 2025-2028.

#### 1. Solidariteit

Mede als gevolg van het Fair Practice Symposium in 2019 trekken we actief op met lokale en nationale partners, waaronder Noordenaars, Kultuer Kollektief en de Creatieve Coalitie. Kernwaarden van solidariteit omvatten Fair Pay en eerlijke, transparante werkafspraken en voorwaarden.

Tarieven voor het kernteam zijn gebaseerd op de Richtlijn Functie- en loonebouw Presentatie-instellingen van De Zaak Nu. We passen inflatiecorrectie toe, en met ingang van 2023 zijn de arbeidsvoorwaarden aanzienlijk verbeterd. In de Toelichting op de begroting hebben we uitgebreid toegelicht welke financiële keuzes we maken met betrekking tot Fair Pay. Voor wat betreft kunstenaars stellen we heldere contracten op en volgen we de Richtlijn Kunstenaarshonorarium voor 100%. De residenties bieden kunstenaars zekerheid en ruime mogelijkheden om betaald hun praktijk te ontwikkelen, zowel richting presentaties bij VHDG als elders. Tarieven voor externe creatieven, zoals fotografen en grafisch ontwerpers, blijven echter nog achter ten opzichte van de huidige richtlijn van Pictoright.

#### 2. Transparantie

Sinds 2021 zijn duidelijke contracten en werkafspraken (zowel intern als met externen) de standaard bij VHDG. We zijn een horizontale organisatie waarin veel beslissingen gezamenlijk worden genomen. Dit vereist heldere afspraken over taakverdeling, verantwoording en beslisingsbevoegdheid. Met de groei van onze organisatie is dit op dit moment een aandachtspunt. De jaarlijkse accountantscontrole, die we sinds 2022 laten uitvoeren, heeft de financiële transparantie intern verbeterd. Wat betreft transparantie richting het publiek hebben we nog concrete stappen te zetten. Met de verwachte ANBI-status in de lente van 2024 wordt het publiceren van jaarverslagen en jaarrekeningen vanzelfsprekend.

#### 3. Diversiteit

Diversiteit behoort tot de kernwaarden van VHDG, die we als team, bestuur en via ons publiekprogramma uitdragen. Voor de selectie van kunstenaars, curatoren en partnerorganisaties is diversiteit een doorslaggevende factor. Dit geldt eveneens voor keuze voor welke gemeenschappen en doelgroepen we extra aandacht geven en de ontwikkeling van participatieve en educatieve programma's.

#### 4. Vertrouwen

Onze werkrelaties zijn gebaseerd op vertrouwen. Als klein team met sterke persoonlijke relaties streven we naar hechte en solidaire samenwerking. Vertrouwen betekent voor ons het maken van heldere afspraken, regelmatige evaluatiegesprekken en het stellen van duidelijke doelen voor de toekomst. In 2023 heeft het bestuur een interne klachtenregeling ingevoerd en vanaf 2024 wordt een vaste vertrouwenspersoon aangesteld. Vertrouwen is van groot belang in onze relaties met kunstenaars. Zij krijgen bij ons ruimte om zich artistiek en professioneel te ontwikkelen in een veilige en plezierige werkomgeving. We maken inten-



ties en wederzijdse verwachtingen expliciet bespreekbaar, leggen deze vast en gebruiken ze als basis voor regelmatige evaluaties. Sinds 2021 delen we de begroting met kunstenaars: we vertrouwen op hun expertise in budget-beheer en geven hen een productie- budget dat ze naar eigen inzicht kunnen besteden, binnen een vooraf vastgestelde limiet. Dit geeft kunstenaars veel eigenaarschap over hun projecten, wat resulteert in initiatiefrijke en prettige werkrelaties.

## 5. Duurzaamheid

In ons artistieke programma en tijdens onze publieks- activiteiten staat duurzaamheid centraal. Momenteel ontbreekt echter een concreet duurzaamheidsbeleid binnen onze organisatie om onze ecologische voetafdruk te verkleinen. We proberen zoveel mogelijk samen te werken met kunstenaars die in Europa gevestigd zijn, om zo het aantal vlieguren te minimaliseren, maar een bredere aanpak ontbreekt. Met de keuze voor een nieuwe locatie wordt dit vraagstuk actueler. We willen ons laten inspireren door de Jan van Eyck Academie en verbindingen zoeken met onze artistieke thema's Foarlân en Terratoarium voor duurzaamheidskeuzes binnen onze eigen organisatie. We gaan de mogelijkheden in kaart brengen met behulp van instrumenten en methoden genoemd in de Duurzaamheids-enquête.

Met de verlenging van de VHDG LOKAAL residenties vanaf 2025 richten we ons op langdurige relaties en willen we meer duurzaamheid in de praktijk van kunstenaars bevorderen. Binnen de organisatie blijft mentale en fysieke duurzaamheid een aandachtspunt: als klein team met een ambitieus programma draaien we vaak overuren. Pieken in het programma zorgen voor extra belasting binnen het team, wat meer aandacht verdient om overbelasting te voorkomen. Samen met het bestuur en externe adviseurs zijn we bezig beleid te ontwikkelen om hiermee

om te gaan. We bieden teamleden de mogelijkheid om hun individuele talenten te ontwikkelen door coaching en training gerelateerd aan hun functie (mede) te financieren.

### Speerpunten 2025-2028

- We werken stapsgewijs toe naar Fair Pay tarieven voor het kernteam van VHDG en bieden met ingang van 2025 de mogelijkheid aan om in loondienst te werken. Daarnaast begroten we ook jaarlijkse verhoging van uurtarieven ivm inflatiecorrectie (zie Toelichting op de begroting).
- We passen de herijkte richtlijn Kunstenaars-honorarium toe en we anticiperen op verhoging hiervan in de periode 2025-2028. We passen Fair Pay ook toe door te experimenteren met een nieuw type vergoeding, 'leefgeld', waarmee we kunstenaars een basisinkomen bieden (zie Toelichting op de begroting).
- We verhogen in de periode 2025-2028 stapsgewijs de tarieven voor externe creatieven zoals fotografen en ontwerpers a.d.h.v. de richtlijn van Pictoright.
- We ontwikkelen een standaardvorm voor het vastleggen van wederzijdse intenties, verwachtingen, doelen en evaluaties met teamleden en kunstenaars.
- Intern worden taken, verantwoordelijkheden en beslisbevoegdheid inzichtelijk gemaakt met regelmatige evaluaties. Hoge werkdruk door piekbelasting wordt tegengegaan door uitbreiding van de capaciteit met meer uren en functies (zie Toelichting op de begroting).
- We sluiten ons aan bij meer allianties op nationaal niveau om Fair Practice en Fair Pay te agenderen vanuit solidariteit, Fair Share en Fair Chain.
- We brengen de ecologische voetprint van onze nieuwe locatie in kaart en stellen een duurzaamheidsbeleid op met concrete doelen n.a.v. de Duurzaamheidscode.

## Code Diversiteit en Inclusie

Een langdurig intern traject rond de thema's diversiteit en inclusie met NewBees (2021-2023) heeft het bewustzijn en kennis concreet vergroot, o.a. over inclusief leiderschap en implementatie van online toegankelijkheid. De leerdoelen uit deze training passen we stapsgewijs toe in ons publieks- en educatiebeleid. Vergroten van de diversiteit binnen de organisatie blijft een aandachtspunt. Club VHDG is onderdeel van ons inclusief personeelsbeleid en is waardevol in het aantrekken van nieuwe teamleden. Toch blijft het een uitdaging om het team uit te breiden met diverse achtergronden en sociaal-economische posities. Naast deze uitdaging presenteren we hieronder nog onze andere speerpunten voor 2025-2028. Onderstaande 0-meting is gebaseerd op de beleidsscan op de website van Code Diversiteit en Inclusie, met speciale aandacht voor gelijkwaardigheid, meerstemmigheid en toegankelijkheid.

### 1. Programma

De afgelopen jaren lag de focus van ons programma op samenwerking met een breed scala aan kunstenaars, die vanwege hun achtergrond, sociaaleconomische positie of politieke urgentie een actueel en divers programma naar Friesland brachten. Diversiteit en inclusie spelen een grote rol binnen VHDG Lokaal: dit komt tot uiting in de inhoudelijke thema's en de werkwijze, waarin kunstenaars zich verbinden met gemarginaliseerde groepen en hun belangen en posities zichtbaar maken in onze provincie. Met trots beschouwen we onszelf en onze samenwerkende kunstenaars als een drijvende kracht voor meerstemmigheid. Vanaf 2025 richten we ons met VHDG START op kunstenaars in het Noorden, om hen meer ontwikkel- en presentatiemogelijkheden te bieden. Daarmee verbeteren we het makersklimaat in Noord-Nederland.

### 2. Publiek

Met onze educatie- en inclusieprogramma's betrekken we een breed publiek bij onze kunstprojecten. Door de diversiteit van onze publieksprogramma's binnen VHDG LOKAAL treden we buiten de traditionele kunstbubbel en brengen we kunst letterlijk naar het publiek toe. Kunstenaars reizen door de provincie of vestigen zich tijdelijk in buitenwijken van Leeuwarden. Het ontbreken van een eigen, zichtbare en laagdrempelige presentatieruimte maakt het op dit moment een uitdaging om publieksgroepen duurzaam aan ons te binden. Op onze nieuwe locatie kunnen we ons publiek beter binden en bovendien zijn vanaf 2025 onze kunstenaars langduriger betrokken om relaties op te bouwen. We blijven werken aan meertaligheid, begrijpelijke taal en het omarmen van diversiteit in achtergrond, mogelijkheden en opleidings- & taalniveau. Vanaf 2024 bieden we tekstuele en visuele vertalingsopties aan voor content op onze sociale media, zodat mensen met verschillende taalachtergronden en mogelijkheden de inhoud kunnen begrijpen. Er zijn altijd hosts aanwezig in de tentoonstellingsruimte tijdens exposities om mensen welkom te heten, informatie te geven en waar nodig te begeleiden bij een tentoonstellingsbezoek.

### 3. Personeel

Diversiteit binnen de organisatie blijft een aandachtspunt. Nu we een vaste coördinator hebben aangesteld, kunnen we actiever mensen werven voor Club VHDG en hen de mogelijkheid bieden om vast of projectmatig onderdeel te worden van ons team. We gaan het aantal werk- ervaringsplekken uitbreiden en onder de aandacht brengen bij Noordelijke scholen en universiteiten. Bij sollicitaties passen we sinds 2022 meer inclusief taalgebruik toe in de opstelling van de vacatures, maar zullen we hierin nog extra stappen zetten, om diegenen te bereiken die zich wellicht minder uitgenodigd

voelen door eventuele openstaande posities bij VHDG. In navolging van de NewBees-sessies zullen we ook vanaf 2025 op zoek gaan naar externe adviseurs om dit te bevorderen.

#### 4. Partners

We werken samen met verschillende partners uit het sociaal-maatschappelijke veld waaronder AZC's, dak- en thuislozenorganisaties en wijkcentra, onderwijsinstellingen zoals MBO-scholen en VO- en PO-scholen uit de hele provincie. Daardoor bereiken en betrekken we een diverser publiek. Vanaf 2024 streven we ernaar om meer stabiliteit te creëren, zodat we diversiteit en inclusie duurzaam verankeren in onze organisatie. We willen het programma blijvend toegankelijk maken en meerstemmigheid beter integreren in zowel onze organisatie als het programma.

Dit willen we met name bereiken door de uitbreiding van het VHDG Lokaal programma.

#### Speerpunten 2025-2028

- Binnen het programma kiezen we voor diversiteit in de selectie van kunstenaars en gast-curatoren (gender, culturele achtergrond, leeftijd, sociaal-economische positie)
- In onze keuzes voor onderwijsinstellingen en maatschappelijke partners streven we naar diversiteit en het bereiken van nieuwe doelgroepen. We richten ons op duurzame, meerjarige samenwerkingen met partners.
- Intern versterken we de diversiteit van de organisatie door te werven op talenkennis (Fries, m.n. in het kernteam), culturele achtergrond (m.n. in het kernteam), leeftijd (m.n. bestuur en Club VHDG), opleidingsniveau (m.n. in het kernteam en stageplekken).
- Bij het vervullen van vacatures voor het kernteam wordt aanvulling op de (culturele) diversiteit van het team een zachte eis. De werving- en selectie procedure evalueren we met NewBees en we schakelen Binoq Atana en Colourful jobs in om onze vacatures te verspreiden.

- Voor onze werkervaringsplekken wordt aanvulling op de (culturele) diversiteit van het team een harde eis bij de beoordeling van kandidaten. We spannen ons in om de plekken op inclusieve wijze te promoten.
- Educatie: we gaan een duurzame relatie met nieuwe partners aan om inclusie en meerstemmigheid te verankeren in ons programma en organisatie.
- Digitale toegankelijkheid: met ingang van 2025 is onze website aangepast aan de WCAG 2.1 AA-norm.
- We ontwikkelen met advies van Stichting DOEN instrumenten voor effectmeting die inzicht geven in ons publiek en de impact van ons programma.

### Governance Code Cultuur

VHDG is een stichting die conform de Governance Code Cultuur werkt met een toezichthoudend bestuur en een uitvoerende directie. Het bestuur is verantwoordelijk voor de algemene leiding, het functioneren en de resultaten van de organisatie. VHDG zet zich in om inspirerende en vernieuwende (artistieke) perspectieven toegankelijk te maken voor een breed en divers publiek. Bestuursleden dragen de missie van VHDG actief uit. Zij zetten zich in voor strategische partnerschappen en met deelname aan relevante netwerken op bestuurlijk, cultureel en maatschappelijk gebied. Meerdere bestuursleden hebben vanuit hun eigen gemeenschap goed inzicht in de behoeften en wensen van het Friese publiek en zien erop toe dat het programma representatief is voor verschillende gemeenschappen en perspectieven in Friesland. Het bestuur is regelmatig aanwezig bij VHDG's publieksactiviteiten en bevordert een cultuur van integriteit, transparantie en bereikbaarheid binnen de organisatie, o.a. door tenminste één keer per jaar inhoudelijk in gesprek te gaan met het voltallige kernteam. Het bestuur vergadert volgens vastgesteld

schema, tenminste viermaal per jaar (elk kwartaal). Prioriteit ligt bij het goedkeuren van de jaarplannen en jaarlijkse begroting en de vaststelling van jaarverslagen en jaarrekeningen. Daarnaast is er regelmatig contact tussen individuele bestuursleden en directie voor kennisuitwisseling. De benoeming, herbenoeming en het ontslag van bestuurders is vastgelegd in de statuten, met een getrappt schema van aftreden. Jaarlijks wordt het functioneren van zowel bestuurders (intern) als directie geëvalueerd.

In 2023 heeft VHDG, op basis van extern advies, de volgende verbeteringen doorgevoerd in het toepassen van de Governance Code:

- Taken en verantwoordelijkheden van bestuur en directie zijn vastgelegd in een vernieuwd bestuurs- en directiereglement.
- De statuten zijn op hoofdlijnen getoetst aan de WBTR-checklist en aangevuld met bepalingen over ontstentenis/belet van de bestuurders en tegenstrijdig belang (WBTR); publicatieplicht; belangenverstrengeling; omzetting van de stichting; liquidatiebepalingen.
- Nieuwe afspraken over besluitvorming en persoonlijk belang: een bestuurder mag niet deelnemen aan beraadslagingen en besluitvorming als deze een persoonlijk belang heeft dat in strijd is met het belang van de stichting. De bestuurder heeft wel het recht om de vergadering bij te wonen, maar wordt niet meegewogen in de besluitvorming. Als geen enkele bestuurder kan deelnemen aan de besluitvorming, mogen de betrokkenen met belangen toch deelnemen en worden de overwegingen schriftelijk vastgelegd.
- In 2023 is een interne klachtenregeling ingesteld voor het team en voor de kunstenaars met wie we samenwerken.
- Het bestuur hanteert het vier-ogen-principe bij overboekingen boven de € 1.500, hiervoor is akkoord van directie en penningmeester vereist.

- Het bestuur heeft het proces in gang gezet om een ANBI-status te verkrijgen. Dit proces loopt momenteel en wordt naar verwachting in maart 2024 succesvol afgerond.

Alle huidige bestuursleden hebben affiniteit met de culturele sector, binnen het bestuur is ook expertise aanwezig op (regionaal) bestuurlijk en politiek gebied, betreft financiën, communicatie en cultuureducatie, en actuele ontwikkelingen in het (inter-)nationale artistieke veld. Onze bestuursleden beschikken over relevante netwerken, zowel betreft versterking van verbinding met de regio als de positie in het nationale kunstenveld. Voor- dracht van nieuwe bestuursleden geschiedt aan de hand van een profielschets die het bestuur periodiek toetst op actualiteit. Momenteel is het bestuur evenwichtig samengesteld op het gebied van genderdiversiteit, leeftijd, binding met Friesland en relatie met het nationale kunstenveld. Voor het vervullen van een recente vacature is expliciet gezocht naar een profiel dat de diversiteit vergroot.

Diversiteit staat ook binnen het bestuur hoog op de agenda: bestuursleden hebben actief deelgenomen aan de inclusiesessies met Newbees, het bestuur heeft zich laten adviseren door een extern expert op het gebied van inclusie en toegankelijkheid en streeft er blijvend naar om een diverse en representatieve vertegenwoordiging te realiseren. Het vergroten van diversiteit richt zich in Friesland behalve op (culturele) afkomst- en identiteit ook op differentiatie in sociaal-economische positie, of klasse. Deze observatie voedt ons beleid voor een meer diverse bestuurssamenstelling.

#### Speerpunten 2025-2028

- Een diverse samenstelling van het bestuur is een aandachtspunt bij toekomstige bestuurswisselingen. Bij een volgende vacature schakelen we een gespecialiseerd bureau (zoals

## 6. New Nordic Wave

Binoq Atana of Colourful jobs) in om ons te helpen criteria te formuleren die passen bij onze regio.

- De controle op overboekingen gebeurt vanaf 2025 naast de penningmeester ook door een tweede bestuurslid die altijd toegang heeft tot de actuele financiële stand van zaken.
- Vanaf 2024 wordt een vaste overeenkomst met een externe vertrouwenspersoon aangegaan, waar het kernteam, bestuur en kunstenaars terecht kunnen met klachten of persoonlijke kwesties.

### Code Diversiteit & Inclusie

Bij onze ambitie om diversiteit en inclusie te bevorderen, streven we ernaar om een werkomgeving te creëren waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. We willen een diverse groep medewerkers en deelnemers aantrekken en behouden, en zorgen voor gelijke kansen en een inclusieve cultuur waarin iedereen zichzelf kan zijn. Elk jaar evalueren we onze inspanningen op dit gebied en zoeken we naar manieren om onze aanpak te verbeteren. Als Noordelijke partij moeten we ons realiseren dat onze situatie anders kan zijn dan die van organisaties in de Randstad, en dat we onze eigen unieke uitdagingen hebben om te overwinnen.

De Code Diversiteit en Inclusie gaat over vier P's (personeel, programmering, publiek en partners). De stichting Frysk film en media platform is een hele kleine organisatie bestaande uit drie actieve Raad van Toezicht leden, vier medewerkers en een wisselend team van stagiaires. De leeftijden lopen uiteen van 20 tot 48 jaar. Binnen het team is er sprake van een bi-culturele achtergrond. Onze organisatie wordt gekenmerkt door openheid, transparantie en weinig hiërarchie. Er is een prettige werksfeer waarin iedereen zich gewaardeerd voelt. Op het gebied van programmering en partners brengt onze artistieke nieuwsgierigheid ons regelmatig in aanraking met andere culturen. We zoeken actief naar manieren om de diversiteit in onze programmering verder uit te bouwen en hebben aandacht voor verbeterpunten in onze samenwerkingen met partners.

### Governance Code Cultuur

Als organisatie willen we transparant zijn over onze werkwijze en onze besluitvorming. We streven naar goed cultureel bestuur en willen ervoor zorgen dat we ons houden aan de hoogste normen van integriteit en ethiek. We werken elk jaar aan het verbeteren van onze gouvernan-

ce en zorgen ervoor dat we altijd openstaan voor feedback en suggesties. De stichting heeft een directiereglement en een Raad van Toezicht reglement waarin de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zorgvuldig zijn beschreven en vastgelegd. In de reglementen worden ook de afspraken en procedures met betrekking tot transparantie en belangenverstremgeling gewaarborgd. De reglementen worden periodiek geëvalueerd. Er hebben zich in 2024 geen situaties van belangenverstremgeling of tegenstrijdig belang voorgedaan.

### Fair Practice Code

We zijn vastbesloten om te zorgen voor eerlijke praktijken in onze werkwijze en om ervoor te zorgen dat we onze medewerkers en partners op een eerlijke en transparante manier behandelen. We werken elk jaar aan het verbeteren van onze praktijken en zorgen ervoor dat we ons houden aan de principes van de Fair Practice Code. We zullen ons blijven inzetten om eerlijke praktijken te bevorderen en ervoor te zorgen dat we onze medewerkers en partners op een eerlijke en transparante manier behandelen.

### Zelf ontwikkelden we aanvullend nog de (H)eerlijk Filmen Code.

Met de (H)eerlijk Filmen Code willen de filmcommissions een duurzame en respectvolle manier van ontwikkelen en filmen stimuleren, waarin de mens, verhalen, natuur en cultuur van alle betreffende regio's centraal staan. Ook willen ze de bestaande industrie aanmoedigen samen met alle regio's die Nederland rijk is verhalen te ontwikkelen én produceren. Zo wordt de lokale industrie en gemeenschap betrokken bij de filmproducties, wat de kwaliteit en authenticiteit ten goede kan komen en waardevolle producties oplevert voor alle betrokkenen.

De Code is nadrukkelijk niet bedoeld om de inhoud van producties te beoordelen, maar om een optimale wederkerige betrokkenheid en samenwerking te creëren die de producties uiteindelijk versterkt en respect heeft voor een regio.

### Kernwaarden van de (H)eerlijk Filmen Code

*Samen mét de gemeenschap*

- 1 Filmproducties worden aangemoedigd om de lokale gemeenschap in de breedste zin van het woord. vroeg te betrekken en een inclusieve omgeving te creëren waarin iedereen zich welkom en veilig voelt.  
*Respect voor verhalen, taal, cultuur en erfgoed*
- 2 Producties worden gemaakt met oog en respect voor de verhalen, talen, culturen, landschappen en erfgoed van de regio's die Nederland rijk is.  
*Duurzaamheid en ecologie*
- 3 De code promoot sociaal en ecologisch duurzame productiepraktijken die een positieve impact hebben op de bewoners en natuur in een omgeving.  
*Gebruik lokaal talent en faciliteiten*
- 4 Het inzetten van lokale bedrijven, professionals en faciliteiten draagt bij aan de economische groei van de regio's en de professionalisering van de nationale filmindustrie.  
*Eerlijke beloning en lokale talentontwikkeling*
- 5 Producties worden gestimuleerd om prioriteit te geven aan het inhuren en trainen van lokaal talent en professionals (niet alleen PA's). Alle personeel wordt eerlijk beloond.



**EXPLORE  
THE  
NORTH**

