

MaMA – Preadvies voor de commissie (codes)

Het is duidelijk dat de aanvrager waarde hecht aan de codes, gedreven door de positie van jonge makers. Uit de aanvraag blijkt dat MaMA de codes in de eigen praktijk heeft geïntegreerd. Bovendien blijft de aanvrager zich lerend opstellen en ziet men ruimte voor verbetering. Op sommige punten had de toelichting echter meer specifiek of completer kunnen zijn, met name voor de Code Governance Cultuur.

Governance Code Cultuur – Beoordelingsadvies: voldoende

De toelichting op de code is vrij summier en de aanvrager heeft helaas beperkte reflectie gegeven op de code en de bijbehorende principes. Bovendien zijn er geen verbeterpunten genoemd. Desondanks blijkt uit de aanvraag dat MaMA zich organiseert rondom Cultural Governance, met onder meer een directiereglement, een rooster van aftreden en het toezicht op tegenstrijdige belangen. Daarnaast besteedt het aandacht aan een transparante bedrijfsvoering.

Elders in de aanvraag gaat MaMA ook in op Cultural Governance en wordt duidelijk beschreven hoe de verhouding tussen het bestuur en de directie is en hoe overleggen worden georganiseerd. Ook valt uit het bestuursverslag op te maken dat er aandacht is voor de samenstelling van het bestuur en risicobeheersing, waaronder voor digitale veiligheid en verzuim.

Fair Practice Code – Beoordelingsadvies: goed

MaMA streeft naar Fair Practice op verschillende gebieden, met aandacht voor Fair Pay, Fair Share en Fair Chain. Dit wordt ondersteund door middel van een pensioenregeling, persoonlijk trainingsbudget, samenwerkingscontracten, intentieverklaringen en aandacht voor auteursrechten. MaMA investeert ook in talentontwikkeling en stressmanagement en heeft een vertrouwenspersoon aangesteld.

De aanvrager heeft aangegeven zich te kunnen verhouden aan de richtlijnen van De Zaak Nu, mede door een Fair Pay impuls van de Gemeente Rotterdam. Recentelijk is er een loonstijging van ongeveer 60% gerealiseerd en het nieuwe loonmodel van De Zaak Nu zal als uitgangspunt dienen voor de herziening van het functie- en loonhuis van MaMA. De begroting houdt rekening met de richtlijnen voor presentatie-instellingen en kunstenaarshonoraria, en er is ook een bestemmingsreserve voor Fair Pay.

Echter, de aanvrager heeft niet duidelijk toegelicht waarom MaMA pas in 2024 volledig aan de richtlijnen kan voldoen, ondanks bovengenoemde inspanningen en investeringen. Ook had de aanvrager beter kunnen beargumenteren waarom beginnende makers anders worden behandeld; d.w.z. waarom er wordt uitgegaan

van minimaal een vrijwilligersvergoeding en niet van de richtlijn. Het is bijvoorbeeld niet duidelijk of dit gaat om een werkervaringsplek.

Code Diversiteit & Inclusie – Beoordelingsadvies: zeer goed

MaMA is mede-initiatiefnemer van Cultuur Inclusief Rotterdam en maakt deel uit van de werkgroep Samen Meer Rotterdammers. De aanvrager beschouwt D&I als een kernwaarde voor de organisatie en geeft aan zich breed in te zetten voor een inclusieve organisatie. Dit komt zowel naar voren in de toelichting als in de maatregelen die elders in de aanvraag worden beschreven. MaMA heeft een brede visie op diversiteit en inclusie, gericht op onder meer fysieke toegankelijkheid, veiligheid, sociaaleconomische klasse, verschillende opleidingstypen, culturele achtergronden, levensopvattingen en participatie.

De aanvrager reflecteert op drie van de vier P's van de code en geeft inzicht in de wijze waarop diversiteit en inclusie daarbinnen een rol spelen of worden nagestreefd. Hoewel culturele diversiteit al lange tijd een gegeven is voor MaMA, is deze volgens de aanvrager nog verder gegroeid door inzet in de programmering in de afgelopen jaren. Het is positief dat MaMA zich lerend opstelt en erkent dat diversiteit en inclusie vragen om continue inzet. De aanvrager heeft structureel tijd ingebouwd voor evaluaties en legt daarbij verbeterpunten vast. Een aandachtspunt is dat het beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie niet is uitgewerkt in een stappenplan of in verbeterpunten. Op die manier zou MaMA nog meer als nu al het geval is voorbeeldstellend kunnen zijn. Het zou door concretisering ook beter kennis en ervaring kunnen delen binnen (en buiten) de samenwerkingsverbanden.

Hoewel het beter zou zijn geweest als de aanvrager verbeterpunten en een stappenplan in de aanvraag had opgenomen (inclusie vraagt immers om een continu proces en evaluatie), begrijpen we dat de aanvrager de code naleeft, zich toegewijd toont aan het onderwerp en vanuit bereikte diversiteit een bijdrage levert aan de sector. Daarom vinden we het nog steeds passend om deze aanvraag positief te beoordelen wat betreft de Code Diversiteit & Inclusie.