

Pre-advies voor de commissie

Noorderlicht

Uit de aanvraag valt op te maken dat Noorderlicht zich bewust is van het belang van de codes. De aanvrager schenkt aandacht aan de codes, noemt verbeterpunten en beschrijft stappenplannen. Soms is de toelichting wat selectief of ontbreekt het aan concretisering.

Code Governance Cultuur – Beoordelingsadvies: voldoende

Noorderlicht zegt de Code Governance Cultuur actief toe te passen. De toelichting bevat diverse maatregelen voor naleving van de code. Zo heeft Noorderlicht er goed aan gedaan om aandacht aan integere bedrijfsvoering en de drie codes te besteden bij het wijzigen van de statuten in 2021. Taken en verantwoordelijkheden van bestuur en directie zijn vastgelegd en de aanvrager beschrijft hoe bestuursvergaderingen worden georganiseerd. Ook toont Noorderlicht initiatief tot reflectie door zich tweejaarlijks over de ontwikkeling van de organisatie te laten adviseren door externe deskundigen en het rooster van aftreden recentelijk te hebben herzien.

Tegelijkertijd zien we dat een aantal essentiële zaken niet of beperkt worden toegelicht. Bijvoorbeeld in het kader van risicobeheersing en interne controle. De aanvrager geeft aan permanente budgetbewaking uit te voeren, maar legt niet uit op welke manier. Ook besteedt de aanvraag bijvoorbeeld geen aandacht aan omgang met mogelijke belangenverstremeling.

Verder bevat de toelichting doelstellingen en een stappenplan, maar hierin mist wat concretisering. Er wordt niet toegelicht wat Noorderlicht in de doelstelling verstaat onder een 'gewenste organisatie' en een 'eerder stadium dan nu'.

Fair Practice Code – Beoordelingsadvies: voldoende

Noorderlicht volgt de richtlijn kunstenaarshonoraria voor de betaling van kunstenaars, voor andere zzp'ers en medewerkers in loondienst de cao Welzijn. Er wordt niet toegelicht waarom voor deze cao is gekozen. De aanvrager hecht waarde aan het nakomen van financiële afspraken. Deze worden voorafgaand aan freelance opdrachten contractueel vastgelegd. Bovendien honoreert Noorderlicht freelance opdrachten die door onvoorziene omstandigheden, waaronder de coronacrisis, komen te vervallen. Vrijwilligers worden bewust niet als onbetaalde arbeidskrachten ingezet.

De aanvrager stelt dat *fair practice* eerlijke betaling betekent. Hoewel dit het fundament is van de code en de aanvrager zich hier terecht aan committeert, is de beschreven definitie (te) nauw. Het is onduidelijk in hoeverre er oog is voor o.a. transparantie, secundaire arbeidsvoorwaarden en scholing. Wel komen andere zaken uit de code terug in de toelichting, zoals aandacht voor langetermijnsamenwerkingen, het versterken van de sector en talentontwikkeling. Ook is evaluatie een onderdeel van (interne) samenwerking.

De doelstelling voor de Fair Practice Code voor 2025 is niet helder toegelicht. Hierin gaat de aanvrager ervan uit dat een compacte organisatie van medewerkers in loondienst tot meer zekerheid leidt bij de belangrijkste zzp'ers. Hoewel hier iets voor valt te zeggen, maakt de aanvrager diens kijk hierop niet duidelijk. Wel is het positief dat Noorderlicht in 2022 aan de slag gaat met het aanscherpen van de visie op diens organisatiestructuur en verdienmodel, zoals in het stappenplan opgenomen. Verder is het stappenplan algemeen geformuleerd op meerdere punten. De aanvrager had minder in herhaling kunnen treden over de beleidsdag of kunnen toelichten waarom deze meermaals als stap is opgenomen.

Code Diversiteit & Inclusie – Beoordelingsadvies: voldoende

De aanvrager geeft aan de Code Diversiteit en Inclusie te hanteren. Elementen uit de code komen terug in de toelichting, zoals het stilstaan bij de huidige situatie en ruimte voor verbetering. Er wordt gewerkt met curatoren met verschillende culturele achtergronden. Hierbij heeft Noorderlicht aandacht voor perspectieven vanuit de *Global South*. Over de mate van etnisch-culturele diversiteit binnen de organisatie is Noorderlicht niet tevreden. Het is begrijpelijk dat de noordelijke regio als uitdaging wordt gezien hiervoor. De aanvrager wil zich, ondanks de geconstateerde uitdaging, inzetten en heeft een concreet doel gesteld voor het bestuur en de organisatie. Dit is positief; zo kan de voortgang – of het gebrek eraan – gevolgd en besproken worden.

Toch ontbreken er ook elementen van de code of deze zijn niet duidelijk toegelicht. Er had bijvoorbeeld meer gereflecteerd kunnen worden op *hoe* er momenteel met D&I wordt omgegaan. Daarnaast geeft de aanvrager aan een visiedocument te ontwikkelen voor D&I over personeel en relaties, maar er wordt niet uitgelegd waarom er nu nog geen visie of beleid is vastgelegd, noch wanneer dit zal worden afgerond of wat de visie zal omvatten. Een duidelijke ambitie zou de aanvraag concreter hebben gemaakt. Verder is het aantal stappen in het stappenplan vrij beperkt voor de grote uitdaging die men ziet rondom culturele diversiteit. Het doel voor het publiek in 2025 is niet specifiek genoeg om naartoe te werken.