

Oude Kerk – Preadvies voor de commissie (codes)

De Oude Kerk geeft aan de drie codes te onderschrijven en te hanteren. Uit de aanvraag valt op te maken dat de aanvrager het belang en de interconnectiviteit van de codes erkent en deze actief implementeert. De mate waarin de aanvrager een voorbeeldstellende beleidsvisie, concrete doelstellingen en verbeterpunten aanreikt wisselt echter per code.

Governance Code Cultuur – Beoordelingsadvies: zeer goed

De aanvrager licht de toepassing van de code helder toe. De Oude Kerk houdt op verschillende wijzen rekening met Governance en doet dit vanuit geformuleerde kernwaarden (gelijkheid, openheid, diversiteit en onafhankelijkheid). Met jaarlijkse evaluaties en teamgespreken wordt er periodiek op Governance gereflecteerd – eerder liet de instelling dit bovendien door een extern bureau doen. De Oude Kerk werkt met het raad-van-toezicht-model. De samenstelling van de RvT en de taken en verantwoordelijkheden van de RvT en de directeur-bestuurder staan helder omschreven in de aanvraag. Deze zijn tevens in een reglement en de statuten vastgelegd. Verder wordt er actief toegezien op belangenverstrengeling en is er zowel in de begroting als met diverse verzekeringen aandacht voor organisatorische risico's.

Fair Practice Code – Beoordelingsadvies: voldoende

De Oude Kerk geeft aan conform de code en de vijf kernwaarden ervan te handelen. Uit de aanvraag valt te concluderen dat de instelling zich er actief voor inzet en er diverse handvatten voor heeft. Echter springt uit de aanvraag geen sprekende of voorbeeldstellende beleidsvisie op fair practice. Ook ontbreekt het aan specifieke verbeterpunten en doelstellingen, waarmee de aanvrager zich beter had kunnen verantwoorden over de code.

De aanvrager biedt een situatieschets en licht helder toe welke stappen er zijn gezet. Voor eerlijke verloning worden de geldende richtlijnen gevolgd. Het eigen loonebouw en salarishuis zijn recentelijk op basis daarvan geïndexeerd. Ook wordt onder meer met een pensioenregeling, recente investering in het systeembeheer en administratieve processen en compensatie voor overwerk zorggedragen voor secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast geeft de Oude Kerk prioriteit aan talentontwikkeling van kunstenaars en personeel, wat ook blijkt uit de middelen die daarvoor worden ingezet.

Het is positief dat de aanvrager intern helderheid schept met behulp van functieprofielen en heldere afspraken, waaronder vaste vergoedingen voor stagiairs en vrijwilligers. Voor alle medewerkers, ook stagiairs en vrijwilligers, geldt een functieprofiel waar taken zijn benoemd. De aanvrager maakt echter niet

duidelijk of er in de samenwerking met kunstenaars gebruik wordt gemaakt van contracten of samenwerkingsovereenkomsten.

Code Diversiteit & Inclusie – Beoordelingsadvies: goed

De aanvrager heeft een concrete visie op diversiteit en inclusie, met als uitgangspunt de geglobaliseerde samenleving en het geven van een podium aan onderbelichte perspectieven. De Oude Kerk wil een plek zijn voor interhistoriciteit en hedendaagse cultuur, die bijdraagt aan historisch ondergerepresenteerde groepen, meerstemmigheid, diversiteit en gedeelde waarden. Wat de visie van de Oude Kerk voorbeeldstellend maakt, is dat deze voortkomt uit constructieve zelfreflectie. De aanvrager had het historische karakter van het kunstinstituut louter als struikelblok kunnen zien, maar zoekt juist binnen deze context naar mogelijkheden en prikkelende perspectieven die passen bij een veranderende samenleving.

De aanvrager geeft aan de code toe te passen binnen alle aspecten van de organisatie, van marketing tot personeelsbeleid. Ook uit de aanvraag blijkt dat er aandacht voor is in de breedte van de organisatie en dat er goede stappen zijn gezet, zoals de investering in publieksverbreding (o.a. met ontwikkeling van programma's) en werving van personeel voor een diverser team. Dit zijn tegelijkertijd de grootste uitdagingen die de Oude Kerk constateert, waarbij ook het elitaire imago van de kunstinstitution wordt genoemd. De aanvrager geeft aan zich hier verder voor in te zullen spannen en in te investeren, waaronder met trainingen en een verhoging van het aantal fte voor educatie & inclusie. Dat de aanvrager aandacht heeft voor een duurzame versteviging op dit gebied is positief.

Echter, de vertaling van visie en ambities naar doelen had concreter gekund. In de toelichting wordt stilgestaan bij hoe er wordt nagegaan of de inspanning succesvol is, maar de mate van succes wordt niet nader geconcretiseerd (bijvoorbeeld: er wordt gestreefd naar positieve publiekstevredenheid, maar wat houdt dit in volgens de aanvrager en hoe verhoudt dit zich tot diversiteit en inclusie?) of gekoppeld aan specifieke doelstellingen.