

Pre-advies voor de commissie

Stichting VHDG

De aanvrager hecht belang aan de codes, met name aan de Fair Practice Code. De toelichting is meestal helder over ambities en getroffen maatregelen. De stappenplannen voor de Fair Practice Code en Code Diversiteit & Inclusie zijn over het algemeen concreet uitgewerkt. Voor governance mist een stappenplan en concretisering op een aantal essentiële punten.

Code Governance Cultuur – Beoordelingsadvies: onder de maat

Stichting VHDG geeft aan te werken volgens de Governance Code Cultuur. Meerdere in de toelichting beschreven maatregelen bevestigen aandacht voor governance in de werkpraktijk. Zo maakt het bestuur van VHDG gebruik van een vast vergaderschema. Er worden jaarlijks functioneringsgesprekken gevoerd; benoeming, herbenoeming en ontslag van bestuurders zijn opgenomen in de statuten; en er is een getrappt schema van aftreden voor bestuursleden. Daarnaast hanteert VHDG het vier-ogen-principe vanaf een bepaald bedrag – hoewel de hoogte ervan niet wordt genoemd.

Tegelijkertijd had de aanvrager vollediger kunnen zijn. Uit de toelichting blijkt niet of taken en verantwoordelijkheden van bestuur en directie zijn vastgelegd, bijvoorbeeld in reglementen. Ook schrijft de aanvrager dat bestuursleden affiniteit hebben met de cultuursector en over een netwerk beschikken in het kunstenveld, maar licht niet toe hoe mogelijke belangenverstremming wordt tegengegaan. De toelichting bevat geen verbeterpunten of een stappenplan. Hoewel de aanvrager goed beschrijft welke vormen van diversiteit er worden nagestreefd binnen het bestuur, is het onduidelijk welke verbeterpunten men ziet.

Fair Practice Code – Beoordelingsadvies: goed

De richtlijn kunstenaarshonoraria wordt toegepast. Daarnaast wordt het kernteam, dat volledig uit zzp'ers bestaat, betaald volgens de richtlijn functie- en loonbouw: presentatie-instellingen. De organisatie heeft geen medewerkers in vaste dienst, maar streeft ernaar dat in 2026 mogelijk te maken. De toelichting is uitgewerkt langs de kernwaarden van de code en biedt inzicht in de vele maatregelen die in de praktijk worden gebracht. Er is aandacht voor eerlijke vergoeding, maar ook voor zaken als secundaire arbeidsvoorwaarden en heldere opdrachtovereenkomsten. De aanvrager is transparant over de bedrijfsvoering. Het is alleen niet duidelijk wat er wordt bedoeld met ruimte voor onderhandeling in het budget, in relatie tot de code.

Stichting VHDG profileert zich als voorstander en pleitbezorger van Fair Practice. Inspanning voor Fair Practice binnen het Friese kunstklimaat is een van de hoofddoelstellingen voor de komende periode. In diezelfde lijn stelt Stichting VHDG het hebben van beleid op de code als voorwaarde voor samenwerkingen met binnenlandse culturele partijen; met (potentiële) buitenlandse samenwerkingspartners wordt het belang van Fair Practice besproken.

De aanvraag bevat een stappenplan voor de code. Het plan is concreet en veelomvattend. Fair Chain, Fair Care en zowel interne evaluatiemomenten als onderzoek door externen zijn hierin opgenomen. Door de vele maatregelen, expertise die VHDG in huis heeft en concrete toelichting op de code spreekt de aanvraag van commitment. Echter, dat implementatie van Fair Pay onderdeel is van het plan en nog geen realiteit, strookt wat ons betreft niet helemaal met de gekozen rol van pleitbezorger.

Code Diversiteit & Inclusie – Beoordelingsadvies: ruim voldoende

Stichting VHDG is zich bewust van de de meerwaarde van diversiteit en inclusie (D&I). In de toelichting wordt op ieder van de vier P's gereflecteerd. Het onderwerp wordt op een brede, maar heldere manier benaderd en heeft aandacht voor de Friese context. Stichting VHDG heeft momenteel geen beleid vastgelegd voor D&I, dit wordt gemaakt aan het einde van een meerjarig traject met een externe partij. Toch heeft de aanvrager aandacht voor D&I geïncorporeerd in de dagelijkse werkwijze met het stellen van actie-agenda's. Deze richten zich op een inclusieve werkvloer, verwelkomende taal en zichtbaarheid van een inclusieve werkomgeving.

De aanvrager ziet met name ruimte voor verbetering in de mate van culturele diversiteit binnen het kernteam. Onder andere het aangaan van het traject en jaarlijkse evaluatie van de programmering – welke door een divers samengesteld team tot stand komt – geven blijk van een concreet uitgewerkte ambitie.

De toelichting bevat een plan met een aantal stappen, waaronder het volgen van trainingen en het stellen van een aanvullende culturele achtergrond als eis in de werving van kandidaten voor het kernteam. Echter, het zijn soms eerder aandachtspunten dan concrete stappen. Voor 2023 staat bijvoorbeeld vermeld dat Stichting VHDG op de hoogte blijft van actuele ontwikkelingen. Ook worden keuzes soms beperkt toegelicht. Het is bijvoorbeeld goed dat Stichting VHDG zich in 2022 richt op het includeren van specifieke doelgroepen, maar in 2023 wordt er weer gekozen voor andere doelgroepen. Een eventuele wisseling op deze korte termijn zou duurzame binding van de doelgroepen kunnen belemmeren. Bovendien zouden meer concrete doelstellingen het stappenplan overtuigender maken.